



BUSINESS PULSE  
A FRAMEWORK FOR MANAGEMENT TRANSFORMATION  
(O ROAD-MAP DA TRANSFORMAÇÃO DA GESTÃO)

OUTUBRO 2020

INOVA CONSULTING | INOVA BUSINESS SCHOOL | INOVA ONLINE

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.

Alameda Santos, 2441, 9., Edifício Bela Santos, Jardim Paulista, CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil |

(11) 4561 0731 | (11) 4561 0738 | (11) 96930 6083 |

[www.inovaconsulting.com.br](http://www.inovaconsulting.com.br) | [www.inovabs.com.br](http://www.inovabs.com.br) | [www.inovaol.com](http://www.inovaol.com)

Uma empresa global especializada e focada em  
**FUTURO, TENDÊNCIAS E INOVAÇÃO**  
 TRENDSINNOVATION | T&I

#### 01 PESQUISA | WIN (Worldwide Innovation Network)

Drivers de Mudança | Estudos Prospectivos | Mapping de Cenários | Estudos de Tendências | Foresight de Negócio | Trend Tracking | Coolhunting

#### 02 CONSULTORIA ESTRATÉGICA & SETORIAL | INOVA CONSULTING

Gestão da Inovação | Trendsinnovation . Cultura de inovação . Inovação disruptiva . Inovação aberta | Planejamento Estratégico | Transformação Digital | Full Agile | Business Pulse | Indústria & Supply 4.0 | AgroBusiness & Digital Farming

#### 03 EDUCAÇÃO EXECUTIVA | INOVA BUSINESS SCHOOL

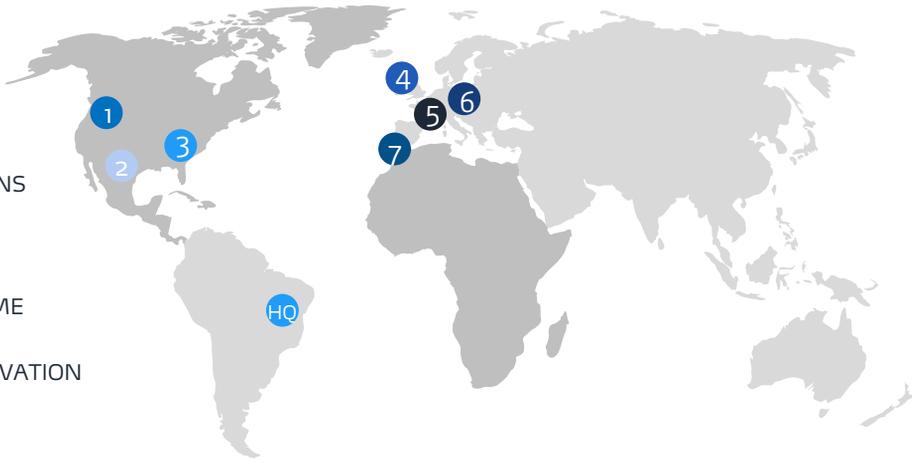
Mba Executivo T&I | Pós-mba T&I | Conselheiros T&I | Masters & Nanodegrees | Inova Day & FTI Summit | Programas In Company | Palestras & Seminários | Advisor & Mentoring | Universidade Corporativa

#### 04 LIFELONG LEARNING | INOVA ONLINE

Cursos Assíncronos | Cursos Síncronos | Cursos Híbridos | Cursos Live

## TRENDSINNOVATION

Mapear e identificar as transformações que ocorrerão no futuro (futurismo), através do estudo e análise dos movimentos prospectivos (foresight) e das tendências que se manifestam a nível global. Gestão de inovação e planejamento de negócio como vantagens competitivas sustentáveis, através de propostas estratégicas que asseguram o resultado e a perenidade da empresa. Usar o conhecimento gerado pelas Tendências para a Gestão e Inovação Estratégicas nas empresas.



1 BURRUS RESEARCH

2 STRATEGIC HORIZONS

3 SUCCESS MATTERS

4 SCIENCE OF THE TIME

5 DESTINATION INNOVATION

6 FUTURE PROVED

7 CAPITAL ZONE

HQ SÃO PAULO; CAMPINAS; CURITIBA

**HQ** Inova Consulting, Inova Business School, Inova Online

Alameda Santos, 2441, g., Edifício Bela Santos, Jardim Paulista, CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil



# INTRODUÇÃO

A gestão das empresas tem sido, até hoje, influenciada pelos princípios de gestão criados na 2ª Revolução Industrial, princípios esses baseados na produção em massa, que se alcança graças ao conceito de divisão de tarefas e ao uso da energia elétrica. O primeiro exemplo conhecido foi o da primeira correia transportadora em um matadouro em Cincinnati, no ano de 1870. Desde essa altura que as regras de funcionamento das empresas (com os normais ajustes) não sofreram grandes questionamentos nem alterações significativas mantendo-se fiel aos princípios de Taylor, Fayol e Ford.

Por dois séculos, a gestão tem sido baseada na hierarquia de decisões e funções, com elevado foco na cadeia de valor e atenção máxima ao produto, numa clara visão construída “de dentro para fora”. Apesar das diferentes mudanças que o mundo tem vivido, nomeadamente no início do Séc. XXI, as empresas têm resistido a alterar o seu modo de atuar e de pensar. Modelos mentais engessados no passado e crenças culturais do século passado têm bloqueado a evolução e a transformação dos negócios, condenando empresas um pouco pelo mundo. Chegou o momento de alterar essa realidade.

Se os negócios mudaram e sabemos isso porque a gestão ainda não transformou o seu mindset e forma de atuar?

Este documento apresenta a visão da Inova sobre como desenhar e implementar uma jornada de transformação da gestão com o objetivo de preparar as empresas para o futuro, que já é hoje realidade.



Boa leitura,

Luis Rasquilha | CEO | Inova Consulting | Inova Business School | Inova Online

[luis@inovaconsulting.com.br](mailto:luis@inovaconsulting.com.br)

# ENQUADRAMENTO

A gestão das empresas tem sido, até hoje, influenciada pelos princípios de gestão criados na 2ª Revolução Industrial, princípios esses baseados na produção em massa, que se alcança graças ao conceito de divisão de tarefas e ao uso da energia elétrica. O primeiro exemplo conhecido foi o da primeira correia transportadora em um matadouro em Cincinnati, no ano de 1870. Desde essa altura que as regras de funcionamento das empresas (com os normais ajustes) não sofreram grandes questionamentos nem alterações significativas mantendo-se fiel aos princípios de Taylor, Fayol e Ford.

Por dois séculos, a gestão tem sido baseada na hierarquia de decisões e funções, com elevado foco na cadeia de valor e atenção máxima ao produto, numa clara visão construída “de dentro para fora”. Apesar das diferentes mudanças que o mundo tem vivido, nomeadamente no início do Séc. XXI, as empresas têm resistido a alterar o seu modo de atuar e de pensar. Modelos mentais engessados no passado e crenças culturais do século passado têm bloqueado a evolução e a transformação dos negócios, condenando empresas um pouco pelo mundo. Chegou o momento de alterar essa realidade.

Identificada em 2016, pelo WEF (*World Economic Forum*), a 4ª Revolução Industrial chegou para mudar tudo. Baseada no uso de sistemas físicos cibernéticos (*cyber physical systems – CPS*), dando início à era da indústria conectada e das fábricas inteligentes (*smart factories*). Esta nova realidade tem-se expandindo e alargado à sociedade e ao mundo com a crescente influência da tecnologia e da conectividade. Este fenómeno comportamental crescente tem alterado significativamente o comportamento dos consumidores e a dinâmica dos mercados. Empresas ditas tradicionais têm perdido terreno para novos entrantes, muitos deles representantes do movimento de *start-ups*, que têm vindo a alterar o *modus operandi* da gestão e as dinâmicas dos negócios.

Um novo modelo de gestão emerge focado em novas regras e suportado por novas variáveis de funcionamento, orientando o olhar para o cliente, utilizando para tal as abordagens emergentes da inovação, digitalização e agilidade. Chegou o momento da mudança. Quem não adotar uma nova forma de atuar, um novo modelo de gerenciar o seu negócio, terá grandes dificuldades de sobrevivência na próxima década e no futuro.

# ENQUADRAMENTO

A transição de modelos de gestão (do Clássico para o Futuro) requer uma jornada de transformação profunda que atua de ponta a ponta na empresa redesenhando e redefinindo todas as regras e formas de atuar até aqui praticadas.

Suportada em 12 grandes eixos estratégicos de mudança, a jornada de transformação da gestão assume o nome de Business Pulse. A necessidade de um novo pulsar, de uma nova energia, é o que fará as empresas seguirem no caminho do sucesso.

Business Pulse é uma nova abordagem ao modelo de gestão de empresas, alinhado com o contexto de transformação atual e com uma visão orientada ao futuro. Uma profunda transformação das empresas que querem progredir e ter sucesso na 4ª revolução industrial. Serve para ajudar as empresas a desenhar, desenvolver e implementar o novo modelo de transformação global através de sessões de trabalho com a alta direção para *audit*, decisão, construção e implementação das 12 variáveis da framework de transformação da gestão.

O processo de aplicação da metodologia segue um a abordagem colaborativa dividida em três etapas:

## 1. Audit

- . Avaliar o estado atual da gestão face à variável em análise
- . Listar os modelos mentais e barreiras à adoção da mudança
- . Definir os pilares de atuação por variável

## 2. Decisão estratégica

- . Definir os pressupostos da adoção da nova variável
- . Estruturar a empresa para a nova realidade
- . Priorizar as ações de mudança

## 3. Implementação e acompanhamento

- . Desenhar os planos de ação com objetivos, cronogramas, recursos e métricas de implementação
- . Iniciar a implementação da mudança definida

## DUAS REALIDADES EM CONFRONTO

### de: Modelo Clássico de Gestão

#### Hierarquia, Processo, Cadeia de Valor, Produto

1. Gestão assegurada por Regras e Procedimentos (Burocracia)
2. Objetivos definidos Setorialmente (Alinhamento Linear)
3. Decisões tomadas de forma Hierárquica Top-Down (Hierarquia)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Extrínsecas (Status Corporativo)
5. Educação focada em Competências Técnicas e Educação Formal (Formação Técnica)
6. Foco em Processos e Produtos (Foco Empresarial)
7. Visão de Negócio orientada de Dentro para Fora (Pipeline)
8. Escala para ganhar em toda a linha (Escalabilidade)
9. Benchmark orienta Business Intelligence (Olhar Lateral)
10. Sociedade 2.0 (Industrialização)
11. Europa e EUA como Hubs dominantes (Anglo Sax)
12. Gerações classificadas por Idades (Geracionalidade)

### para: Modelo Futuro de Gestão

#### Propósito, Inovação, Agilidade, Digitalização, Cliente

1. Gestão assegurada por Millennials & Nova Força/Forma de Trabalho (Workforce 2.0)
2. Objetivos definidos por Squads Autônomas e Empoderadas (Business Agility)
3. Decisões tomadas de forma co-criada e colaborativa (Colaborativa)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Intrínsecas (Propósito)
5. Educação focada em Lifelong Learning (Educação Continuada)
6. Foco em Automação, Tecnologia Inteligente & Cibersegurança (Transformação Digital)
7. Visão de Negócio orientada de Fora para Dentro (Negócios de Plataforma e Ecossistema)
8. Novos Hubs de Poder e Abordagem Colaborativa (Hubs Setoriais Colaborativos)
9. Foco no Valor gerado para Clientes (Clientocêntrico)
10. Sociedade 4.0 | Humano vs. Digital (InfoTech & BioTech)
11. China, Índia & Economias Emergentes (Chíndia & Emergentes)
12. Envelhecimento & Explosão Demográfica (Escalabilidade Humana | Singularidade)

de:

## 1. Gestão assegurada por Regras e Procedimentos (Burocracia)

1. Departamentalização e definição clara de funções;
2. O que não tem processo não existe;
3. Concentração das pessoas no mesmo espaço de trabalho;
4. Seguir as regras sempre, mesmo que exista outra opção;
5. Respeitar os procedimentos definidos;

para:

## 1. Gestão assegurada por Millennials & Nova Força/Forma de Trabalho (Workforce 2.0)

1. Home office crescendo (74% das empresas pretendem manter home office após pandemia – estudo Exame);
2. O caminho faz-se caminhando – ajuste ao contexto e atuação em função da necessidade;
3. Novas funções e atribuições nascem das mudanças em curso nos negócios;
4. Estrutura flexível e organizada por entregas;
5. Todos líderes e seguidores;

de:

## 2. Objetivos definidos Setorialmente (Alinhamento Linear)

1. Cada departamento cuida da sua atuação;
2. Visão departamentalizada na construção e objetivos;
3. Fazer depender o meu sucesso da performance dos outros é perigoso porque não tem nosso controle;
4. Autossuficiência de atuação de cada setor;
5. A soma dos setores dá a visão geral da empresa (em termos de orçamento e performance);

para:

## 2. Objetivos definidos por Squads Autônomas e Empoderadas (Business Agility)

1. Cada projeto tem suas metas claras, integrando diversas áreas da empresa e respectivos departamentos;
2. Construção de squads que atendem demandas e entregam o que o mercado necessita;
3. Agilidade permanente e flexibilidade constante, seguindo a visão definida;
4. Integração de pessoas e funções, subdividindo a empresa em células;
5. Poder nas pontas;

### 3. Decisões tomadas de forma hierárquica Top-Down (Hierarquia)

1. Cadeia de comando e controlo claras e inequívocas;
2. Topo mais experiente e conhecedor indica a direção e cobra seu cumprimento;
3. Escada/Escalada hierárquica com base na jornada passada;
4. Pequeno grupo decide sobre tudo da companhia;
5. Pouco espaço à inovação – quem tem o poder não tem ideias vs quem tem ideias não tem o poder;

para:

### 3. Decisões tomadas de forma co-criada e colaborativa (Colaborativa)

1. Líder (e não chefe) presente que orienta e acompanha de perto o desenvolvimento e a performance de seus liderados;
2. Espaço à discussão e debate na busca da melhor solução;
3. Colaboração permanente na junção de competências por projeto;
4. Líder dá a direção mas liderados escolhem o caminho;
5. Inovação colaborativa e inovação aberta;

de:

#### 4. Pessoas motivadas por Recompensas Extrínsecas (Status Corporativo)

1. A função, tipo de carro, salário e cartão de visita sustentam o status;
2. Visão de carreira e crescimento individual reforçam devoção;
3. Imagem projetada no exterior (mercado, família, etc.) diz do sucesso empresarial e pessoal;
4. Estatuto adquirido mantém fidelidade à empresa;
5. Promessa de estabilidade e aposentadoria;

para:

#### 4. Pessoas motivadas por Recompensas Intrínsecas (Propósito)

1. Alinhamento com valores e propósito fazem a diferença;
2. Engajamento com a relevância e influência no mundo;
3. Fazer parte de...;
4. Fidelidade às crenças;
5. Realização pessoal e profissional superam apenas bens materiais.

de:

## 5. Educação focada em Competências Técnicas e Educação Formal (Formação Técnica)

1. Educação formal em Universidades seguindo uma lógica evolutiva – graduação, pós-graduação, mestrado, ...;
2. Foco na execução – saber fazer;
3. Domínio das competências técnicas;
4. Educação em sala de aula presencial com trilhas definidas para um todo (grupo, departamento ou função);
5. Grandes volumes de conteúdo;

para:

## 5. Educação focada em Lifelong Learning (Educação Continuada)

1. Educação em qualquer lugar ou fonte (ted, coursera, palestra, etc.)
2. Foco no saber pensar;
3. Mix de competências técnicas e comportamentais para gerar performance de gestão;
4. Educação híbrida e online síncrona e assíncrona;
5. Nanodegrees e pílulas de conhecimento ao longo da vida;

de:

## 6. Foco em Processos e Produtos (Foco Empresarial)

1. Definição de produtos e pipeline de processos na gestão de portfólio;
2. Sequência de processos pré-definidos;
3. Dificuldade de agilizar ou alterar cadeia de valor e “linha de produção”;
4. Domínio do tema e pouca abertura ao exterior;
5. Atuação analógica;

para:

## 6. Foco em Automação, Tecnologia Inteligente & Cibersegurança (Transformação Digital)

1. Digitalização e migração para o física e digital (phygital);
2. Automação liberta funções operacionais antes executadas por pessoas;
3. Gestão de conhecimento e Data sob forte proteção – cibersegurança;
4. Transformação digital orienta a estratégia da empresa;
5. Inovação digital suporta a jornada de evolução e transformação;

de:

## 7. Visão de Negócio orientada de Dentro para Fora (Pipeline)

1. Conhecimento interno define o pipeline de atuação;
2. Pensar dentro e levar para fora;
3. Seguir a cadeia hierárquica de processos definidos;
4. Priorização do pipeline de acordo com a linha de entrada de demanda/chamado;
5. Orientação pelo retrovisor – Gestão de recursos com gatekeepers;

para:

## 7. Visão de Negócio orientada de Fora para Dentro (Negócios de Plataforma e Ecosystema)

1. Mapear cenários e tendências que condicionam mercados e negócios;
2. Interagir com todo o ecossistema para uma lógica win-win;
3. Integração das funções com transição para um sistema empresarial com o mínimo de silos;
4. Parte da plataforma integrada de soluções no mercado fazendo parte de um ecossistema de intervenientes;
5. Gestão de comunidades impulsionam entre outras iniciativas a Inovação aberta;

de:

## 8. Escala para ganhar em toda a linha (Escalabilidade)

1. Crescimento integrado e homogêneo;
2. Centros de custo claros e definidos com busca por reduzida dependência de fornecedores ou parceiros;
3. Investimentos de crescimento suportados em convicções internas sobre evolução potencial do negócio;
4. Ganhar escala e escalabilidade dominam a agenda;
5. Capacidade de escalar negócio como métrica de sucesso;

para:

## 8. Novos Hubs de Poder e Abordagem Colaborativa (Hubs Setoriais Colaborativos)

1. Integração de conhecimento dos diferentes parceiros para definição conjunta de atuação;
2. Abordagem colaborativa na definição, decisão e execução de projetos;
3. Parte de um todo mais abrangente;
4. Crescimento pode ser segmentado;
5. Escala pode não ser a única forma de atuar;

de:

## 9. Benchmark orienta Business Intelligence (Olhar Lateral)

1. Monitoramento permanente dos concorrentes do mesmo grupo estratégico;
2. Best practices como inspiração;
3. Benchmark como suporte de decisões;
4. Espelho retrovisor e espelho lateral;
5. Product Oriented;

para:

## 9. Foco no Valor gerado para Clientes (Clientocêntrico)

1. Abordagem client centric;
2. Framework de inovação como driver de geração de valor para clientes;
3. Construção da nossas melhores práticas;
4. Para-brisas para olhar para a frente e para o futuro;
5. Client Oriented;

## 10. Sociedade 2.0 (Industrialização)

1. Baseada na produção em massa que se alcança graças ao conceito de divisão de tarefas e ao uso da energia elétrica;
2. Baseada na utilização de eletrônica e informática (TI) para promover a produção automatizada;
3. Linha de produção e cadeia de valor como se uma indústria se tratasse toda a forma de organizar a empresa;
4. Operacionalização e repetição constantes;
5. Sociedade da curva linear de evolução;

para:

## 10. Sociedade 4.0 | Humano vs. Digital (InfoTech & BioTech)

1. Baseada no uso de sistemas físicos cibernéticos (cyber physical systems – CPS) para a indústria conectada, fábricas inteligentes (smart factories);
2. O poder da tecnologia e da conectividade;
3. Revolução tecnológica: resultante da evolução exponencial de Machine Learning, Inteligência Artificial e Conectividade Permanente;
4. Revolução biológica: Baseada nos avanços em biologia e neurociência;
5. Aproximação Ser Humano vs. Máquina;

de:

## 11. Europa e EUA como Hubs dominantes (Anglo Sax)

1. Vale do Silício como inspiração empreendedora;
2. Business cases e teorias da gestão dos EUA dominam a agenda;
3. Unicórnios do eixo Anglo-Saxônico;
4. P&D nos pressupostos americanos;
5. Educação seguindo o modelo Anglo-Saxônico;

para:

## 11. China, Índia & Economias Emergentes (Chíndia & Emergentes)

1. Relevância da China como hub industrial e Índia como hub tecnológico;
2. EUA e Europa como partes integrantes e não dominantes;
3. Emergentes | Next 11: Bangladesh, Egito, Iran, Paquistão, Filipinas, Coreias Unificadas, Vietnam, Estónia, Israel, Arábia Saudita, Bahrein;
4. Cultura Asiática e Oriental na forma de organização da sociedade;
5. Educação inspirada pelo pensamento circular – passado, presente, futuro;

de:

## 12. Gerações classificadas por Idades (Geracionalidade)

1. Classificação etária e geracional para alocação de funções;
2. Baby Boomers e X menos conectados e portanto menos preparados;
3. Y e Z mais inconstantes e incapazes de assumir a liderança por falta de experiência;
4. Gerações mais novas rasas no conhecimento e sem paciência;
5. “Antiguidade é posto” como modelo mental dominante;

para:

## 12. Envelhecimento & Explosão Demográfica (Escalabilidade Humana | Singularidade)

1. Intrageracionalidade – energia de uns somada à experiência de outros nos projetos e no dia-a-dia;
2. Mentoria reversa para aproximar as pontas;
3. Mapa de competências ajustado aos perfis e performances;
4. Integração cultural com diversidade e inclusão;
5. Diferentes visões e diferentes perspectivas agregam ao todo;

## DUAS REALIDADES EM CONFRONTO

## de: Modelo Clássico de Gestão

## Hierarquia, Processo, Cadeia de Valor, Produto

1. Gestão assegurada por Regras e Procedimentos (Burocracia)
2. Objetivos definidos Setorialmente (Alinhamento Linear)
3. Decisões tomadas de forma Hierárquica Top-Down (Hierarquia)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Extrínsecas (Status Corporativo)
5. Educação focada em Competências Técnicas e Educação Formal (Formação Técnica)
6. Foco em Processos e Produtos (Foco Empresarial)
7. Visão de Negócio orientada de Dentro para Fora (Pipeline)
8. Escala para ganhar em toda a linha (Escalabilidade)
9. Benchmark orienta Business Intelligence (Olhar Lateral)
10. Sociedade 2.0 (Industrialização)
11. Europa e EUA como Hubs dominantes (Anglo Sax)
12. Gerações classificadas por Idades (Geracionalidade)

## para: Modelo Futuro de Gestão

## Propósito, Inovação, Agilidade, Digitalização, Cliente

1. Gestão assegurada por Millennials & Nova Força/Forma de Trabalho (Workforce 2.0)
2. Objetivos definidos por Squads Autônomas e Empoderadas (Business Agility)
3. Decisões tomadas de forma co-criada e colaborativa (Colaborativa)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Intrínsecas (Propósito)
5. Educação focada em Lifelong Learning (Educação Continuada)
6. Foco em Automação, Tecnologia Inteligente & Cibersegurança (Transformação Digital)
7. Visão de Negócio orientada de Fora para Dentro (Negócios de Plataforma e Ecossistema)
8. Novos Hubs de Poder e Abordagem Colaborativa (Hubs Setoriais Colaborativos)
9. Foco no Valor gerado para Clientes (Clientocêntrico)
10. Sociedade 4.0 | Humano vs. Digital (InfoTech & BioTech)
11. China, Índia & Economias Emergentes (Chíndia & Emergentes)
12. Envelhecimento & Explosão Demográfica (Escalabilidade Humana | Singularidade)

## POR ONDE COMEÇAR?



1. Acreditar que a mudança é necessária
  - Este é o primeiro passo. Quem não acreditar que o mundo mudou e não acreditar que a sua empresa e o seu negócio precisam se ajustar a um novo contexto terá grande dificuldade em implementar uma jornada de transformação.
2. Desenhar a jornada
  - Esta é uma jornada longa que terá, certamente, altos e baixos e, portanto, a capacidade de de adaptar tem de ser grande. Aliada a essa capacidade, a disciplina e o método para conseguir implementar a transformação com sucesso são também fundamentais. É, portanto necessário, conseguir desenhar esse caminho e, mais do que desenhá-lo, seguir à risca a sua jornada de implementação.
3. Alocar energia e recursos
  - Transformação tem inspiração mas tem muito mais transpiração. Para tal te sucesso, a alocação de recursos (humanos, técnicos e financeiros) tem de fazer parte do processo com pessoa engajadas e empoderadas para a mudança.

# CONCLUSÃO

Seguindo o seu propósito de manter uma base permanente de atualização de conhecimento para ajudar empresas, profissionais e alunos, a Inova disponibiliza neste White Paper o resultado da sua visão, pesquisa e conhecimento aplicado sobre Transformação da Gestão em momentos desafiadores.

Desejamos que seja uma contribuição para que empresas e seus profissionais se preparem melhor para o futuro e para os desafios que ele encerra adotando a Transformação Digital de forma efetiva em seus negócios.

Caso pretenda evoluir na aplicação da Framework de Transformação de Gestão no seu negócio, com o objetivo de preparar o futuro com mais sucesso, fale com a gente: [contato@inovaconsulting.com.br](mailto:contato@inovaconsulting.com.br)



Um abraço e obrigado por ter chegado até aqui.

Luis Rasquilha | CEO | Inova Consulting | Inova Business School | Inova Online  
[luis@inovaconsulting.com.br](mailto:luis@inovaconsulting.com.br)

*Este documento e todo o seu conteúdo são propriedade da:*

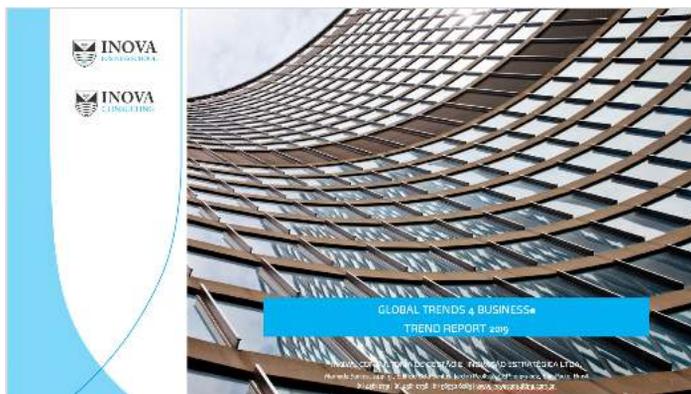
*INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.*

*Pode ser duplicado, copiado, difundido e disseminado por todos quantos pretenderem utilizar o seu conteúdo para fins acadêmicos ou profissionais na forma que entenderem mais relevante. Solicitamos apenas a quem utilizar o todo ou partes deste documento que referenciem devidamente a fonte Inova Consulting e o site [www.inovaconsulting.com.br](http://www.inovaconsulting.com.br).*

[www.inovaconsulting.com.br/downloads](http://www.inovaconsulting.com.br/downloads)



WHATS NEXT 2020-2030



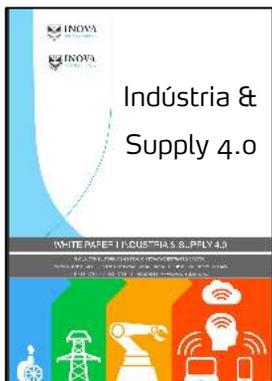
Global Trends 4 Business



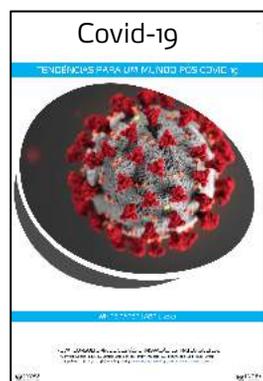
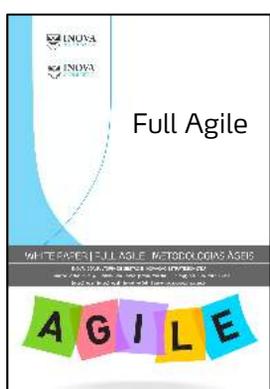
4ª Revolução Industrial & Os Shifts de Mudança



As 50 Ideias do Futuro



Tendências Pós



Transformação Digital Mindset & Framework



Dicas Práticas Pós Covid-19

Maturidade Digital & Negócios 4.0



2030 & BEYOND

O mundo, as pessoas e os negócios  
no pós-2030

INOVA CONSULTING | INOVA BUSINESS SCHOOL | INOVA ONLINE

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.  
Alameda Santos, 2441, 9. Edifício Bela Santos, Jardim Paullista, CEP: 04119-002, São Paulo, Brasil  
(11) 4561 0731 | (11) 4561 0738 | (11) 96930 6083 | [www.inovaconsulting.com.br](http://www.inovaconsulting.com.br) | [www.inovabs.com.br](http://www.inovabs.com.br) | [www.inovaxl.com](http://www.inovaxl.com)



O TRABALHO DO FUTURO E O FUTURO DO TRABALHO

As Empresas, O Trabalho, O Profissional e As Profissões na Década 2020-2030 & Beyond

INOVA CONSULTING | INOVA BUSINESS SCHOOL | INOVA ONLINE

OUTUBRO 2020

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.  
Alameda Santos, 2441, 9. Edifício Bela Santos, Jardim Paullista, CEP: 04119-002, São Paulo, Brasil  
(11) 4561 0731 | (11) 4561 0738 | (11) 96930 6083  
[www.inovaconsulting.com.br](http://www.inovaconsulting.com.br) | [www.inovabs.com.br](http://www.inovabs.com.br) | [www.inovaxl.com](http://www.inovaxl.com)





BUSINESS PULSE  
A FRAMEWORK FOR MANAGEMENT TRANSFORMATION  
(O ROAD-MAP DA TRANSFORMAÇÃO DA GESTÃO)

OUTUBRO 2020

INOVA CONSULTING | INOVA BUSINESS SCHOOL | INOVA ONLINE

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.

Alameda Santos, 2441, 9., Edifício Bela Santos, Jardim Paulista, CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil |

(11) 4561 0731 | (11) 4561 0738 | (11) 96930 6083 |

[www.inovaconsulting.com.br](http://www.inovaconsulting.com.br) | [www.inovabs.com.br](http://www.inovabs.com.br) | [www.inovaol.com](http://www.inovaol.com)