

Mapa de Risco de Gente — CEO e Conselho

Reinaldo Donadio

Mapa de Risco de Gente – 1 página para CEO / Conselho

Colocando pessoas na mesma conversa em que o CFO coloca capital

1. CONTEXTO E TESA DE GENTE

Qual é a ambição de negócio e qual é a tese de gente que precisa sustentá-la.

Meta de crescimento / resultado (ex.: +25% em 12 meses, margem, expansão):

Principais prioridades estratégicas (3–5 bullets):

-
-
-

Tese de gente que sustenta essas prioridades (ex.: "precisamos dessas cadeiras funcionando para entrega

2. CADEIRAS CRÍTICAS

Quais cadeiras definem se o crescimento acontece ou não.

FUNÇÃO | TITULAR ATUAL | ÁREA | LIGADA À PRIORIDADE | RISCO DE SUCESSÃO

1. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

2. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

3. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

4. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

5. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

6. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

7. Função / Titular / Área / Prioridade / Risco:

3. RISCOS QUANTIFICADOS

Traduzir gente para a mesma linguagem de decisão que capital: R\$, prazo, execução.

Rotatividade atual nas áreas críticas (% ao ano):

Impacto estimado de cada 5 pontos de rotatividade nas áreas críticas (ex.: "cada +5 pontos = R\$ 1,2M/ano")

Tempo médio para repor uma cadeira crítica (meses):

Impacto de uma cadeira crítica vazia por 6–12 meses (em receita, margem, atraso de projeto):

Outros riscos de gente relevantes para o plano (ex.: skills em IA, digital, vendas enterprise):

4. ONDE O RISCO ESTÁ MAIS ALTO

Visualizar em quais áreas/prioridades o risco de gente está comprometendo a execução.

ÁREA / PRIORIDADE | CADEIRAS CRÍTICAS | RISCO HOJE | IMPACTO SE NADA MUDAR

Linha 1 – Área / Prioridade:

Cadeiras críticas (nomes dos cargos):

Risco hoje (verde / amarelo / vermelho):

Impacto se nada mudar em 12 meses (ex.: atraso, perda de margem, risco operacional):

Linha 2 – Área / Prioridade:

Checklist

- Entrei na reunião com mapa claro de cadeiras críticas (não só com resultado de pesquisa de clima).
- Sei dizer, em R\$ e prazo, o impacto da rotatividade nas áreas que sustentam o plano.
- Consigo mostrar onde o risco de sucessão está em vermelho e o que isso compromete do plano estratégico.
- Transformei "time cansado, clima pesado" em tese de gente com número e consequência.
- Tenho 2–3 pedidos de decisão claros para CEO / conselho (não só "precisamos cuidar de cultura").
- Se o CFO fala de capital, eu consigo falar de gente no mesmo nível de concretude.