

Gerenciamento de Riscos em Product Management

Como promover uma cultura de gerenciamento de riscos na organização



Plataforma completa de aprendizado
contínuo em programação.

#BoostingPeople

rocketseat.com.br

Todos os direitos reservados © Rocketseat S.A.

Aula 2

Como promover uma cultura de gerenciamento de riscos na organização

Criar uma **cultura forte de gerenciamento de riscos** vai além de processos e ferramentas – exige mudança de mentalidade, engajamento de lideranças e participação ativa de todos os colaboradores.

Liderança comprometida e exemplo

- **Por que é crucial:** Se a alta direção não priorizar riscos, os times não seguirão.
- **Como fazer:**
 - **Inclua riscos na estratégia corporativa** (ex.: discutir em reuniões de board).
 - **Líderes devem comunicar abertamente** sobre erros e aprendizados.
 - **Crie um "Chief Risk Officer" (CRO)** ou comitê de riscos, se relevante.
- **Exemplo:** O CEO mencionar em reuniões globais: *"Identificamos um risco em X e estamos agindo com Y."*



Educação e treinamento contínuo



- **Por que é crucial:** Colaboradores precisam entender riscos para identificá-los.
- **Como fazer:**
 - a. **Treinamentos obrigatórios** (ex.: LGPD, segurança cibernética, compliance).
 - b. **Workshops práticos** com simulações de crises.
 - c. **Certificações incentivadas** (ISO 31000, PMI-RMP).
- **Dica:** Use **gamificação** (ex.: quizzes com premiação) para engajar.

Processos simples e integrados

- **Por que é crucial:** Burocracia excessiva afasta as pessoas do tema.
- **Como fazer:**
 - a. **Padronize formulários de risco** (1 página, não 10).
 - b. **Integre riscos a ferramentas do dia a dia** (ex.: Jira, ERP, CRM).
 - c. **Automatize alertas** (ex.: notificações em Slack para riscos críticos).
- **Modelo ágil:** Inclua "riscos do sprint" nas reuniões de time Scrum.



Comunicação clara e transparente



- **Por que é crucial:** Riscos ocultos viram crises.
- **Como fazer:**
 - a. **Relatórios visuais** (dashboard de riscos no Power BI).
 - b. **Canais abertos para reportar riscos** (ex.: canal anônimo, chatbot).
 - c. **Reuniões curtas de atualização** (15 minutos semanais).
- **Exemplo:** Um "mural de riscos" físico/digital com status (● amarelo / ● vermelho).

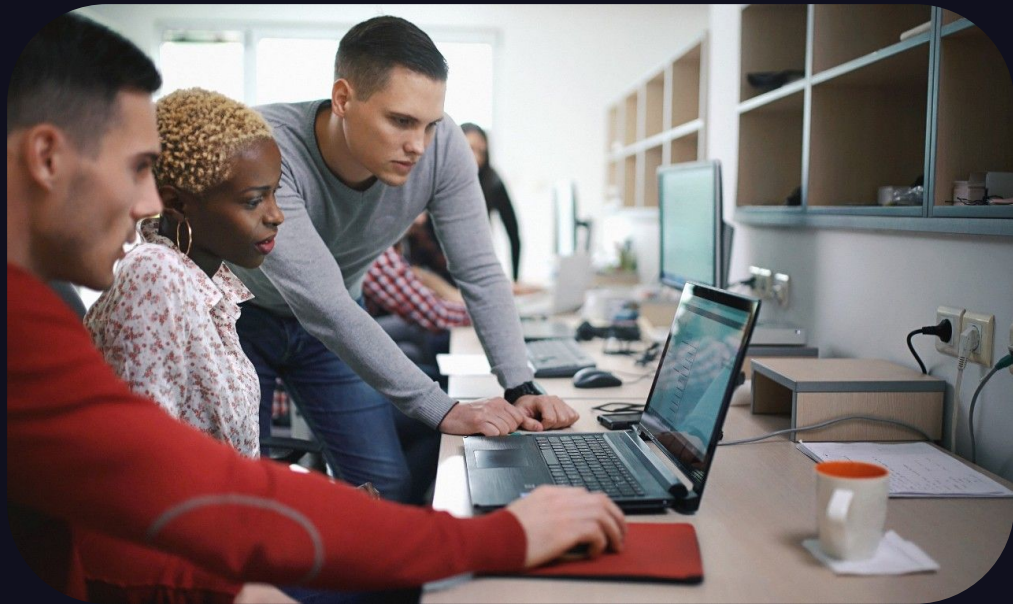
Reconhecimento e Incentivos



- **Por que é crucial:** As pessoas agem quando são recompensadas.
- **Como fazer:**
 - a. **Premie quem identificar riscos relevantes** (ex.: bônus, reconhecimento público).
 - b. **Inclua metas de gestão de riscos** no KPIs individuais.
- **Caso real:** Uma empresa de logística premiou um motorista que reportou um risco de acidente em uma rota.

Cultura de "Fail Fast, Learn Faster"

- **Por que é crucial:** Punir erros esconde riscos; aprender com eles previne crises.
- **Como fazer:**
 - a. **Post-mortems sem culpa** ("O que aprendemos?" em vez de "Quem errou?").
 - b. **Compartilhe histórias de falhas** que geraram melhorias.
- **Exemplo:** Uma fintech que transformou um vazamento de dados em um case de melhoria de segurança.



Monitoramento e Melhoria Contínua



- **Por que é crucial:** Riscos evoluem, e a cultura também deve evoluir.
- **Como fazer:**
 - a. **Pesquisas de clima** sobre percepção de riscos.
 - b. **Revisão trimestral** do programa de gestão de riscos.
 - c. **Benchmarking** com empresas referência.
- **Métrica-chave:** Aumento no **número de riscos reportados** (sinal de cultura aberta).

Benefícios Esperados

- **Menos crises surpresa** (riscos são tratados antes de virar problemas).
- **Decisões mais embasadas** (dados de riscos influenciam estratégias).
- **Melhoria na reputação** (clientes e investidores valorizam gestão proativa).
- **Equipes mais engajadas** (colaboradores se sentem parte da solução).

Promover uma **cultura de gerenciamento de riscos** exige consistência, exemplos da liderança e processos que **facilitem, não burocratizem**. Quando riscos são discutidos abertamente e todos se sentem responsáveis, a organização se torna **mais resiliente e competitiva**.

OBRIGADO! :)