



# A Prática de 1:1

Where Growth Happens™

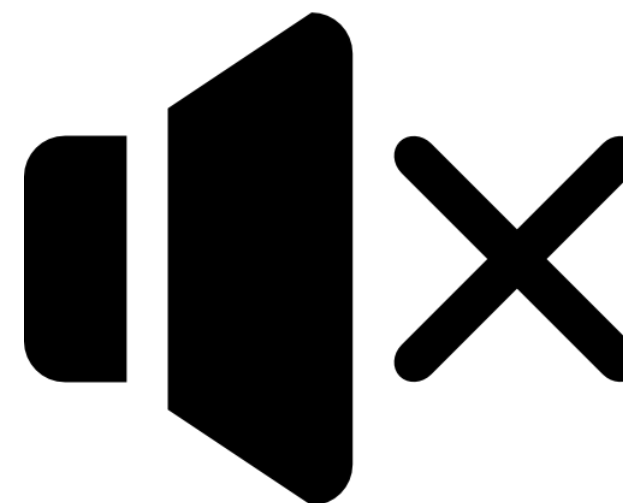


by  uol edtech.

# Avisos



Treinamento  
Gravado



Notificações



# Quem sou eu?

Conheça quem está falando

00.00.00



**Brenda Ferreira Santana**

- 🚀 Edtecher há 4 anos
- 💜 Coordenadora de Customer Success
- 📄 Engenheira Química





**Beatriz Aquino**

🚀 Edtecher há 1 ano

💜 Product Manager de IA

📄 Marketing e Produto



# Agenda

- **Introdução**
- **Desvendando a 1:1:** O que é (e o que não é) uma 1:1
- **Papel da liderança:** Como conduzir uma 1:1 eficiente
- **1:1 e desenvolvimento:** O papel das 1:1s na performance e na carreira
- **1:1 na rotina:** Dicas práticas para criar o hábito e registrar na plataforma



# Um pouco sobre a Qulture.Rocks

De onde viemos e quais são nossas inspirações?

00:00:00

A Qulture.Rocks nasceu da nossa busca pelas melhores práticas de gestão tanto do “mundo tradicional” quanto do Vale do Silício.



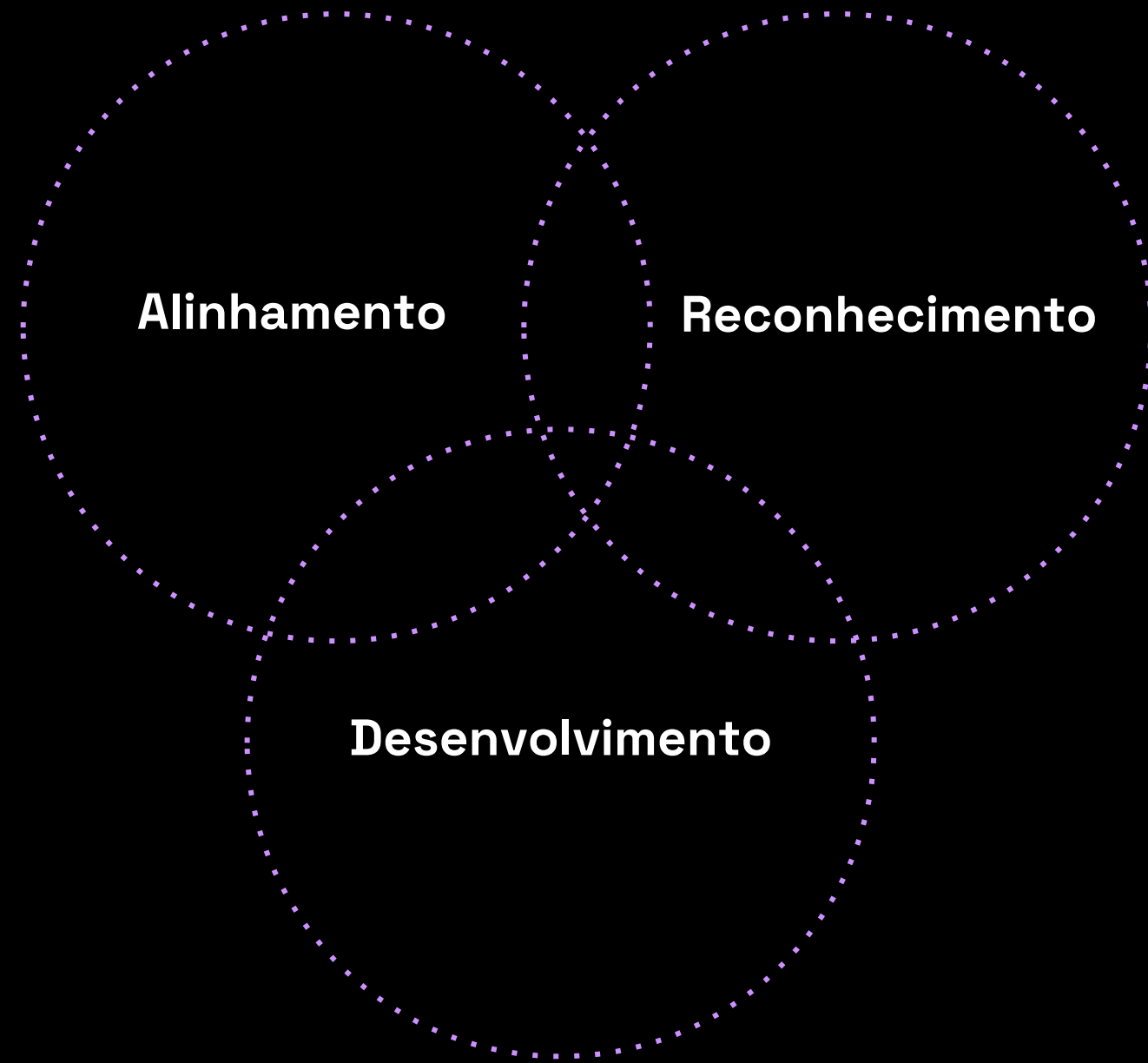
 Google NETFLIX  amazon.com



**Nossa missão é...**

# Destruavar o crescimento de times

# Talent Science



Where growth happens





# Que tipo de líder você quer ser?

Grandes líderes e gestores:

- #1 **Empoderam** os times e não **microgerenciam**
- #2 É **produtivo** e orientado para **resultados**
- #3 É um bom comunicador – **ouve e compartilha** informações
- #4 Apoia o **desenvolvimento da carreira** e discute o desempenho
- #5 Tem visão e **estratégia clara** para a equipe



# Que tipo de líder você quer ser?

Grandes líderes e gestores:

**#6** Colabora com a empresa

**#7** Tem **habilidades técnicas** importantes para aconselhar a equipe

**#8** Cria um ambiente **inclusivo**, preocupa-se com o **sucesso e bem-estar**

**#9** É um forte **tomador** de decisões

**#10** São bons **coaches**



# Desvendando a 1:1

O que é (e o que não é) uma 1:1



# O que são 1:1s?

- A 1:1 é uma **reunião periódica entre um gestor e seu liderado** com o objetivo de conversar sobre progresso, desafios, desenvolvimento profissional, alinhamento de expectativas ou outro assunto relevante.
- Essas reuniões são:
  - **Regulares**
  - **Privadas**
  - **Bidirecionais**
  - **Focadas no relacionamento e desenvolvimento.**

## Nova 1:1 com Lucas

Data de início

Data de término

Frequência

Única

Semanal

Quinzenal

13 de agosto

20 de agosto

27 de agosto

03 de setembro

## Por que elas são importantes?

” 90 minutos do seu tempo pode melhorar a qualidade do trabalho do seu subordinado por 2 semanas ou por mais de 80 horas.

Andy Grove, ex CEO & Co-founder da Intel



## Por que elas são importantes?

” Na ausência de uma arquitetura de comunicação bem projetada, informações e ideias irão estagnar e sua empresa irá se degenerar e se transformar em um lugar ruim para trabalhar [se não houver 1:1s].

Ben Horowitz, autor de  
"The Hard Thing About Hard  
Things"



# 1:1, feedback ou check-in operacional?

## 1:1

**Foco:** Pessoa

**Objetivo:** Fortalecer o relacionamento entre gestor e colaborador, criar confiança e desenvolver a pessoa.

## Feedback

**Foco:** Comportamento e desempenho

**Objetivo:** Reforçar comportamentos positivos ou corrigir desvios, com base em ações específicas

## Check-in operacional

**Foco:** Entregas e resultados

**Objetivo:** Acompanhar o andamento do trabalho, metas e prioridades



# A famosa 1:1

### Marcar 1:1

**Convidado\***

**Data\*** **Início\*** **Término\***

12/05/2025 15:35 16:35

**Título\***

Ex.: '1:1 Quinzenal da Laura Talles'

**Tema(s) da 1:1**  
Escolha o(s) tema(s) para compor sua 1:1

**Temas** **Assuntos abordados pelos temas**

[D01] 1:1 de Onboarding

Que tal selecionar um tema para a sua

**Cancelar** **Marcar**

Feita | 1:1 - Brenda Santana + Alan Conceicao de Jesus

Seg, 03 Mar 25 15:05 - 16:05

**Assuntos | Brenda Santana** **Organizador**

Adicione aqui os assuntos

**Sugeridos pela Qulture**

- ? Sentimento de Alan na semana do dia 24 de Fevereiro [Mais detalhes](#)
- Prioridades de Alan de 03 de Março a 09 de Março [Mais detalhes](#)
- Alinhamento sobre tarefas combinadas [Ir para todas as tarefas](#)

Ex: Criar PDI, Coaching, Conflitos inter... **Adicionar**

**Assuntos | Alan Jesus**

Alan não escreveu nenhum assunto para esta 1:1.

## Score de liderança

Nota média de suas reuniões com seus liderados:

**4.96**

A nota varia de 1 a 5

## Mandando bem

Esses são os **pontos elogiados** mais comuns abordados por seus liderados sobre as 1:1s:

**Conseguimos alinhar nossas expectativas**

**Falamos do que era mais importante/urgente**

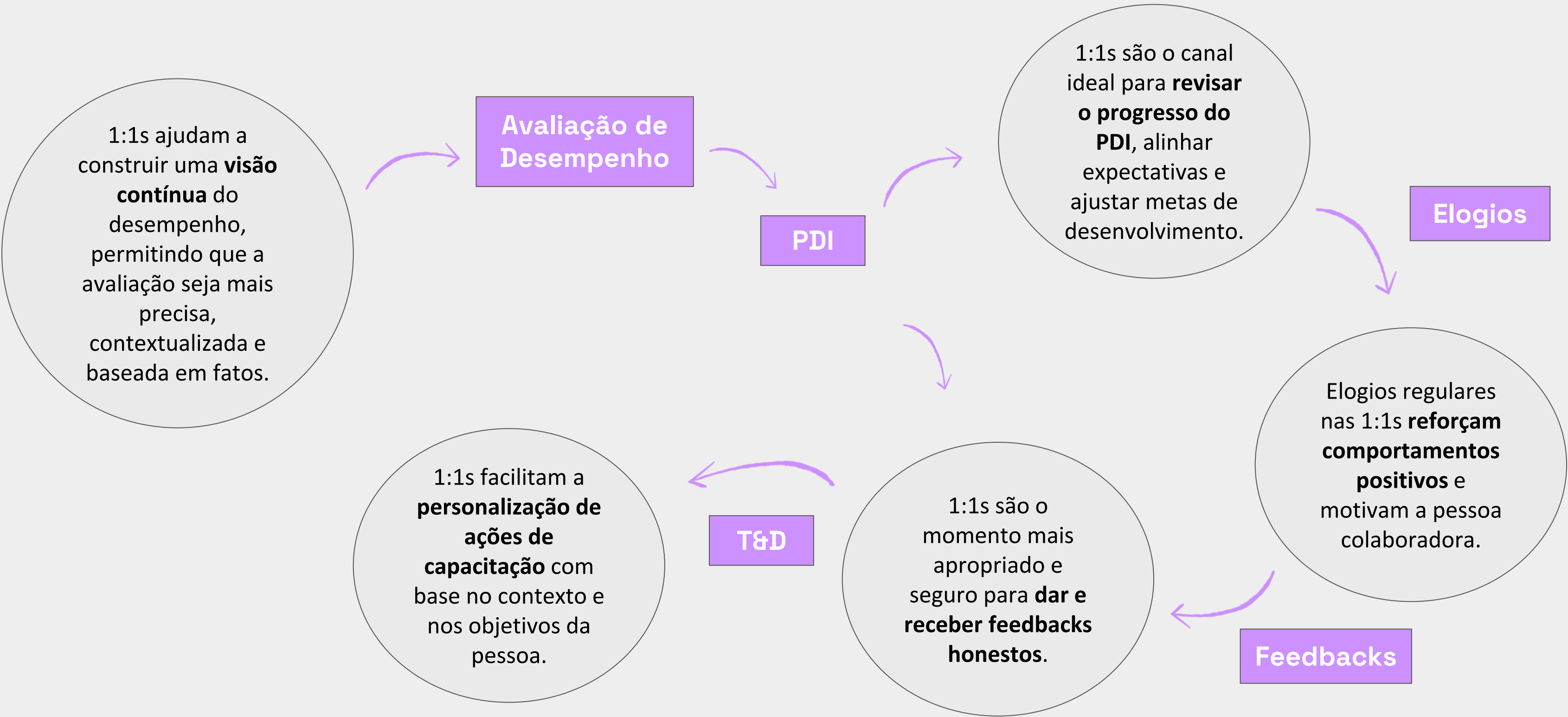
**Me senti à vontade**

## Pode melhorar

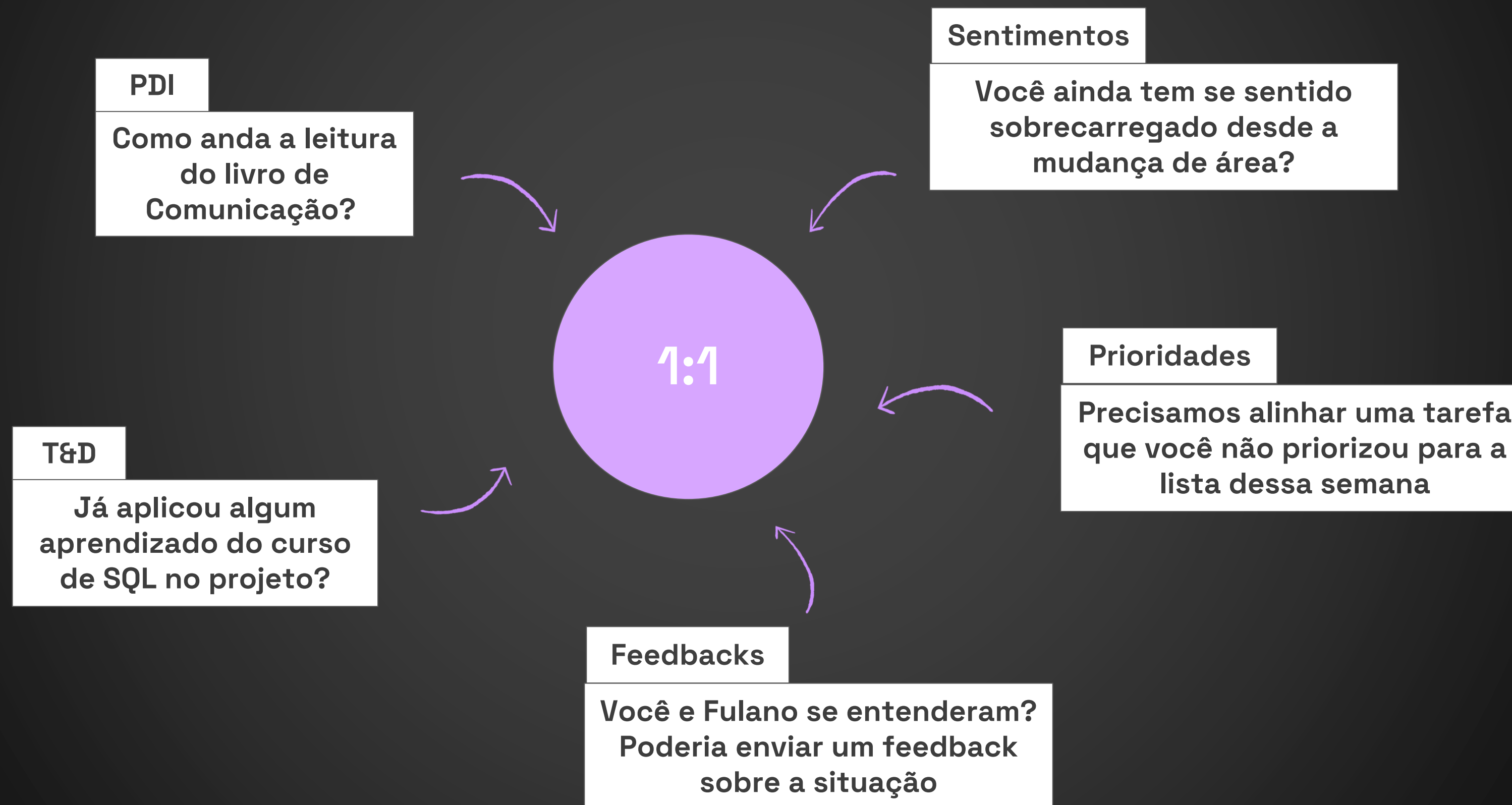
Seus liderados ainda não adicionaram **pontos de melhoria** para suas 1:1s. Dê um lembrete para que avaliem a próxima direitinho!



# Como a 1:1 se relaciona com as outras práticas de gestão de desempenho?

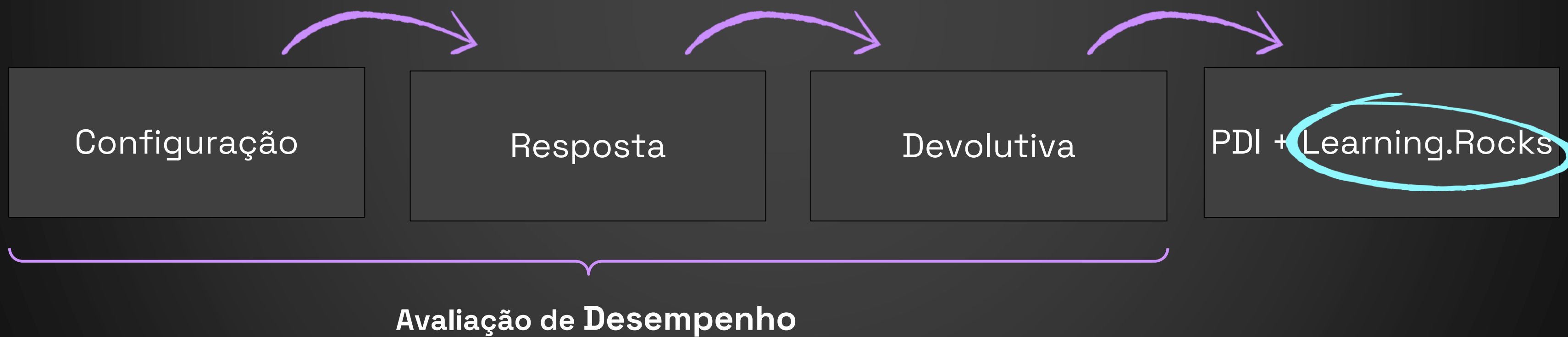


# E se a 1:1 tivesse todas as informações do colaborador compiladas?





# Temos toda a jornada de desenvolvimento do colaborador interligada por Inteligência Artificial





# LANÇAMENTO



Assuntos | Samira  
Adicione aqui os assuntos

Organizador

Sugeridos pela Qulture

- 🧐 Sentimento da Samira na semana de 17 de Março  
[Mais detalhes](#)
- Prioridades de Samira na semana de 17 de Março  
[Mais detalhes](#)
- Alinhamento sobre tarefas combinadas  
[Ir para todas as tarefas](#)

Ex: Criar PDI, Coaching, Conflitos internos...

Adicionar

Anotações



Pauta e pontos de discussão gerados pela IA ✕

Escreva, edite e adicione aqui seus comentários e impressões

Desconstruindo o Feedback recebido semana passada

- Compartilhe um pouco sobre como se sentiu a respeito desse feedback.
- O que falta do meu lado para responder esse feedback?
- Esse feedback se encaixa com os pontos de desenvolvimento que mapeamos juntos?

Estratégia criada para atacar pontos de desenvolvimento levantados na última semana.

- Apresentação dos planos de ação criados no PDI referente ao tema "Comunicação objetiva e eficaz"
- Como poderia escolher o melhor curso da PUCRS a respeito desse tema?
- Você consegue enxergar alguém para me mentorear em relação à "Pensamento sistemático"?

Dúvidas e pedido de ajuda para criação do meu PDI

- Quais seriam suas indicações sobre projetos na empresa em qual eu poderia contribuir para trabalhar melhor o tema "Comunicação objetiva e eficaz"?
- Os meus planos de ação estão fazendo sentido?
- Você tem alguma outra sugestão de ações a serem tomadas para me desenvolver no próximo trimestre?

🔒 Adicionar anotação privada



Assuntos | João

João não escreveu nenhum assunto para esta 1:1

Anotações



Pauta e pontos de discussão gerados pela IA ✕

Alinhamento sobre Feedback recebido na última semana

- Esse feedback fez sentido para você?
- Você ainda está processando algum aspecto do feedback antes de respondê-lo?
- Você precisa alguma ajuda do meu lado nessa situação?

Avanços em ponto de desenvolvimento discutido na última 1:1

- Na última 1:1 conversamos sobre a importância de você manter a constância com as suas entregas. O que você ajustou na sua rotina para facilitar essa melhoria?
- Da última vez que falamos para agora, houve alguma mudança em estrutura de trabalho?
- Quais dos planos de ação que levantamos já foram implementados?

Update sobre progresso do PDI

- O que está te travando para entregar os planos de ação em atraso? Existe algo que posso fazer para ajudar?
- Os seus PDIs ainda fazem sentido para você nesse?
- Como podemos organizar melhor sua administração de tempo e sua agenda para garantir uma dedicação de tempo para o seu desenvolvimento?

Tarefas



# LANÇAMENTO

# Assistente de 1:1

Gerar anotações para direcionar a conversa entre líder e liderado, com sugestões de pautas e abordagens





**Finalizada** 100,0%

### Comunicação

Desenvolver

Planos de ação (3) Mais informações

---

Desafio profissional Prazo: 28/03/25

- ✓ Passar feedbacks não violentos para colegas

---

Treinamento e estudo Prazo: 28/03/25

- ✓ Trabalho remoto e comunicação assíncrona

[Trabalho remoto e comunicação assíncrona](#)

Espaço

### Sentimentos

Histórico dos seus sentimentos

Semana de 19 de Maio 4 tags - 2 comentários

O que não foi bom?

- Resultados e entregas ruins
- Dificuldades com a equipe
- Expectativas desalinhadas
- Demandas inesperadas

---

As mudanças que fizemos nos times foram muito mal planejadas e trouxeram vários problemas para a empresa Enviado há 2 dias

---

Eu concordo. Vou marcar um post mortem para entendermos tudo que deu errado Enviado há 2 dias

**IA de 1:1**

### Agradecimento pela parceria e clareza nas trocas

feedback Espontâneo

Aghata Oliveira

Enviar para líder Marcar 1:1 Agradecer feedback Excluir

---

**Reconhecimento**

Quero reconhecer o quanto admiro sua forma direta de se comunicar. Isso facilita muito o entendimento e evita ruídos no dia a dia. Mesmo estando acostumada a desenvolver ideias sozinha, desde que entrei no time você tem sido aberta às minhas opiniões e sempre deixa claro o que é possível ou não seguir adiante. Essa transparência e escuta ativa fazem com que eu me sinta respeitada e parte do processo. Obrigada por manter esse espaço de diálogo e clareza no nosso trabalho conjunto.

Enviado há 6 minutos

### Prioridades

Histórico das suas prioridades

Semana de 19 de Maio Editado por Beatriz Aquino

- Preparar o time para as minhas férias
- Alinhar apresentação com o Marketing

---

Concordo! É super importante deixar mapeados os pontos de dor que eles podem encontrar enquanto você não estiver aqui Enviado há 9 dias

# Resultado em 2 blocos

## Liderado

Estimular a autopercepção

Reconhecer desafios,  
conquistas ou necessidades

Incentivar reflexões e  
proatividade para levar  
assuntos relevantes



## Líder

Sugestões de como conduzir

Ajudar na construção da  
confiança mútua

Trazer provocações que  
ajudem a oferecer  
direcionamentos



# Papel da liderança

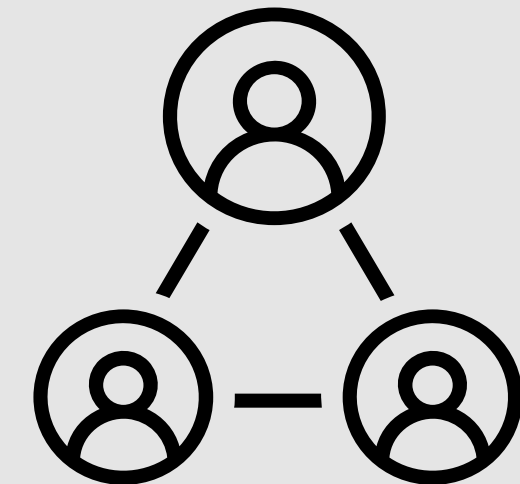
Como conduzir uma 1:1 eficiente

## 5 aspectos essenciais para extrair o máximo da 1:1

### ① **Frequência**

Faça, no mínimo, 1 vez por mês

Um estudo de Harvard mostrou que liderados que têm mais tempo de 1:1s com seus líderes têm menor chance de ficarem desengajados.



” Na era digital, sentar uma vez por ano para fazer qualquer coisa é estranho. Simplesmente bizarro.

Jeff Immelt, ex-CEO da GE



# 5 aspectos essenciais para extrair o máximo da 1:1

## ② Preparação

A 1:1 é um momento do liderado

Líder e liderado tem a responsabilidade de se preparar para a reunião, inclusive sugerindo pautas.

- ✓ Alinhamento de expectativas
- ✓ Carreira
- ✓ Desenvolvimento
- ✓ Devolutiva
- ✓ Mentoria
- ✓ Resultados
- ✓ Feedback
- ✓ Planejamento de trabalho
- ✓ Vida pessoal
- ✓ Priorização
- ✓ Remoção de obstáculos



# Cronograma sugerido

**0-10 minutos** Check de sentimento da semana

**10-15 minutos** Acompanhamento de tarefas e combinados de 1:1s anteriores

**15-35 minutos** Temas trazidos pela liderada

**35-45 minutos** Feedbacks

**45-50 minutos** Revisão das 3 prioridades da semana

**50-55 minutos** Anotações, incluindo tarefas e combinados

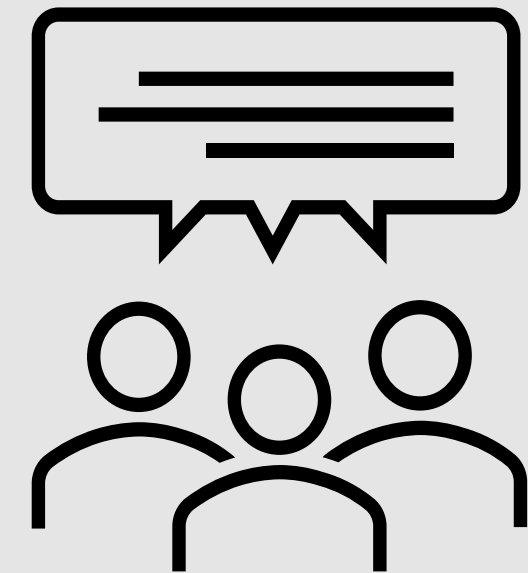
## 5 aspectos essenciais para extrair o máximo da 1:1

### 3 Adaptação

Pessoas são diferentes (ainda bem, ufa!),  
trate-as como tal

➔ Para colaboradores **menos experientes**, mais tempo gasto com **ensinamentos, tarefas e planeamento** de esforço do dia a dia

➔ Para colaboradores **mais experientes**, mais tempo gasto com **assuntos mais profundos**, como aspectos da vida pessoal, ambições e carreira



## 5 aspectos essenciais para extrair o máximo da 1:1

### ④ **Segurança psicológica**

Liderança por exemplo com demonstração de vulnerabilidade proporciona empatia.

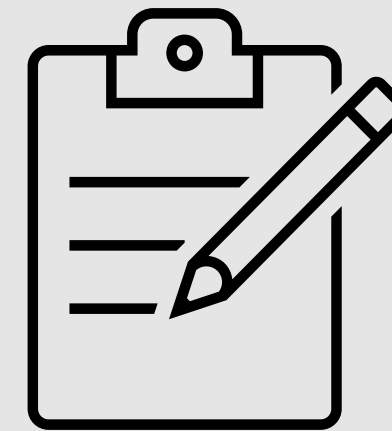
#### **Como garanti-la?**

1. Jamais deve ser quebrado o ciclo de confiança com o colaborador. Deve ser adotada uma postura que não imponha julgamentos.
2. Utilizar como exemplo uma demonstração de vulnerabilidade, expondo suas pretensões profissionais ou próprios defeitos para criar uma sensação de confiança.

## 5 aspectos essenciais para extrair o máximo da 1:1

### 5 Próximos passos claros

Saia com tarefas claras e acompanhe-as



” As pessoas querem saber onde estão indo. Cabe ao líder tornar isso absolutamente claro.

Satya Nadella, CEO da Microsoft

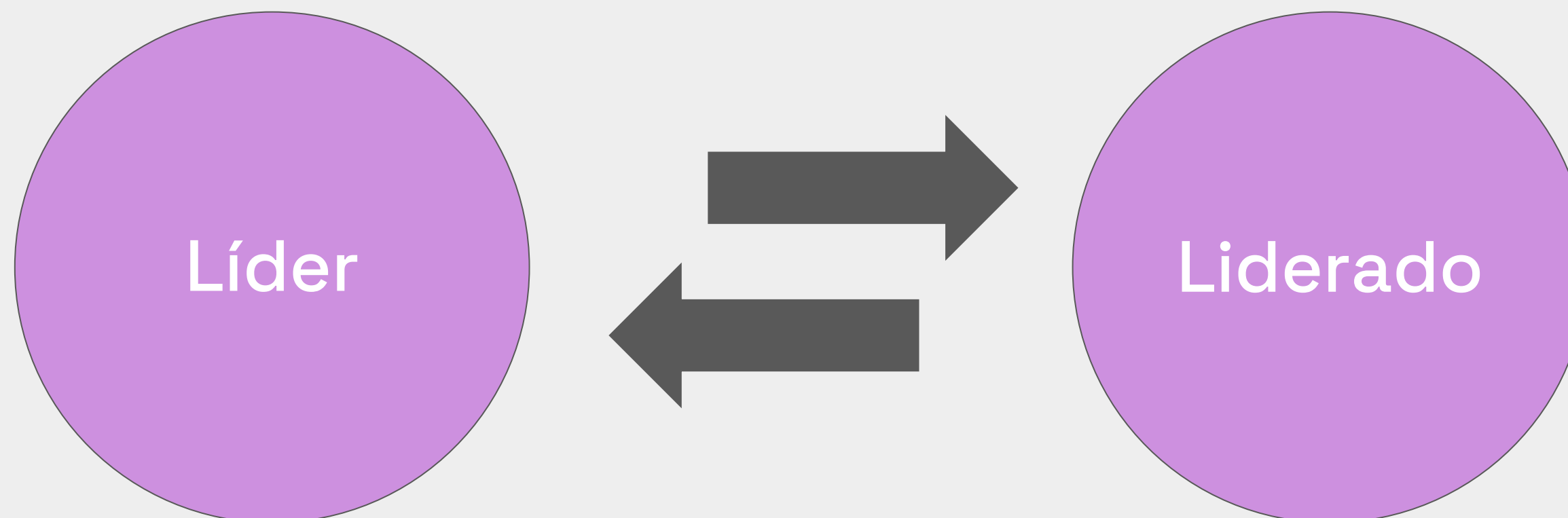


# 1:1 e desenvolvimento

O papel das 1:1s na performance e na carreira

00.00.00

# A bilateralidade da 1:1



- Melhor fluxo de informações na empresa de baixo para cima
- Melhor engajamento dos colaboradores por meio de feedback, direcionamento e desenvolvimento de carreira
- Mais confiança na relação entre líder e liderado



# Focos possíveis

- **Planejamento de trabalho:** Estabelecendo metas e acompanhando progresso
- **Desenvolvimento:** Explorando oportunidades de crescimento profissional
- **Devolutiva:** Feedback baseado no relatório da avaliação de desempenho
- **Feedback:** Promovendo a comunicação e o desenvolvimento
- **Acompanhamento de PDI:** Acompanhamento o progresso
- **Resultados:** Avaliando o progresso de metas e OKRs



# Focos possíveis

- **Carreira e mentoria:** Explorando oportunidades de crescimento profissional
- **Informações sobre a empresa:** Coletando feedback sobre a empresa e a cultura organizacional
- **Informações sobre o time:** Avaliando a dinâmica e a colaboração da equipe
- **Informações para liderança:** Coletando feedback sobre o estilo de liderança
- **Informações sobre vida pessoal:** Conhecendo a vida pessoal e o bem-estar do colaborador
- **Informações sobre hábitos de trabalho de seu liderado:** Compreendendo a produtividade e os hábitos de trabalho

# Perguntas para construir **confiança**

- Como você está? Como está sua vida fora do trabalho?
- Como foi seu fim de semana?
- Como está seu filho/pais?
- Quais são seus hobbies? O que você gosta de fazer no tempo livre?
- Como você considera que está seu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?
- O que poderíamos mudar no trabalho para melhorar sua vida pessoal?
- O que te move? O que te motiva a vir trabalhar todos os dias?

# Perguntas sobre desenvolvimento e carreira

- Quais são seus grandes sonhos? Está progredindo neles?
- Quais são seus objetivos no curto e médio prazo?
- Qual parte do seu trabalho aqui está mais alinhada com seus objetivos de longo prazo?
- O que podemos fazer hoje para ajudá-lo com seus objetivos?
- Seu trabalho é o que você esperava quando o aceitou? Se não, quais são as diferenças?
- Quem você realmente admira? Por quê?

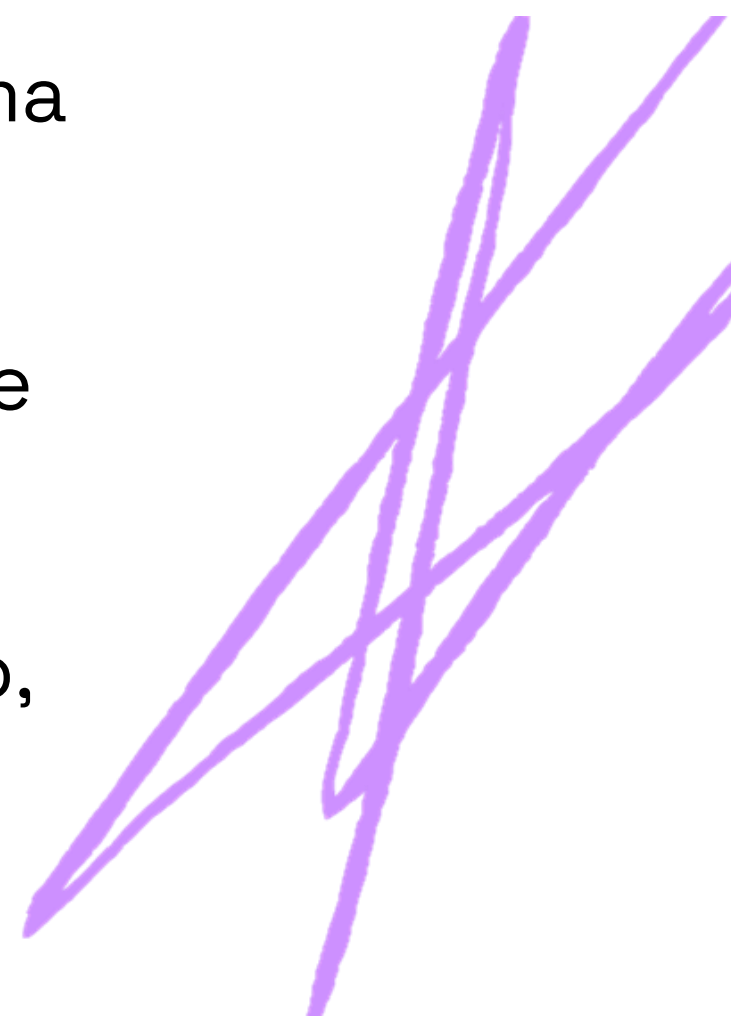
# Perguntas sobre nível de **motivação**

- Pelo que você é apaixonado, pessoal ou profissionalmente?
- Você tem orgulho do trabalho que faz aqui?
- Qual é a sua maior conquista aqui?
- Ultimamente, existe algo te preocupando? O que está em sua mente?
- Se você fosse o CEO, qual a primeira coisa que mudaria na empresa?
- O que faria você deixar esse emprego para outro?



# Perguntas para dar e receber **feedback**

- Como posso te apoiar mais no dia a dia?
- Como você prefere receber feedback?
- O que eu poderia fazer como líder para facilitar seu trabalho?
- O que seus líderes anteriores faziam e que você entendia como uma boa conduta? E algo que você não aprovava?
- Existiu alguma situação recente que você gostaria de ter lidado de modo diferente? O que você mudaria?
- Se eu pudesse melhorar uma habilidade até nossa próxima reunião, qual você escolheria?





# Perguntas para melhorar a **comunicação**

- O que podemos fazer para melhorar a comunicação do time?
- Você consegue me dar exemplo de uma situação em que nossa comunicação falhou?
- Qual é a coisa mais importante agora sobre a qual ainda não conversamos?
- O que parece mais difícil do que deveria ser no seu dia a dia de trabalho?
- O que está menos claro para você com relação aos objetivos e estratégia da empresa?



# Método para apoio: Empatia Assertiva



Kim Scott propõe um modelo de comunicação com dois eixos: **Cuidar pessoalmente** e **Desafiar diretamente**

## Empatia Ruinosa”

Você **se importa**, mas **evita ser honesto** para não ferir sentimentos, o que prejudica no longo prazo,  
"Não vou falar nada, não quero magoar."

## Empatia Assertiva

Você **se importa de verdade** com a pessoa e tem coragem de **ser honesto** com ela.  
"Quero te dar um feedback porque acredito no seu potencial. Isso aqui pode ser melhor feito.."

## Insinceridade Manipuladora

Você **não se importa** e **não é honesto** - age por conveniência, evita conflitos, finge ou manipula.  
"Está tudo ótimo" (mas por trás critica ou sabota)

## Agressão Detestável

**Honesto**, mas **sem empatia**.  
Você fala a verdade, mas de forma brusca, insensível ou humilhante.  
"Isso ficou horrível. Como você achou que estava bom?"

# Método para apoio: Use a Vulnerabilidade a seu favor



## Vulnerabilidade saudável

- Responsável e intencional
- Mostra humanidade
- Abre espaço para conexão

## Vulnerabilidade mal usada

- Excesso de exposição emocional sem contexto
- Gera peso emocional desnecessário
- Pode parecer insegurança ou desorganização

### No dia a dia

- Crie um espaço seguro para a verdade
- Use a vulnerabilidade para gerar confiança
- Dê e peça feedback com empatia e verdade
- Compartilhe aprendizados, não perfeição



# 1:1 na rotina

Dicas práticas para criar o hábito e registrar na plataforma

00.00.00

# Gerenciamento das 1:1s



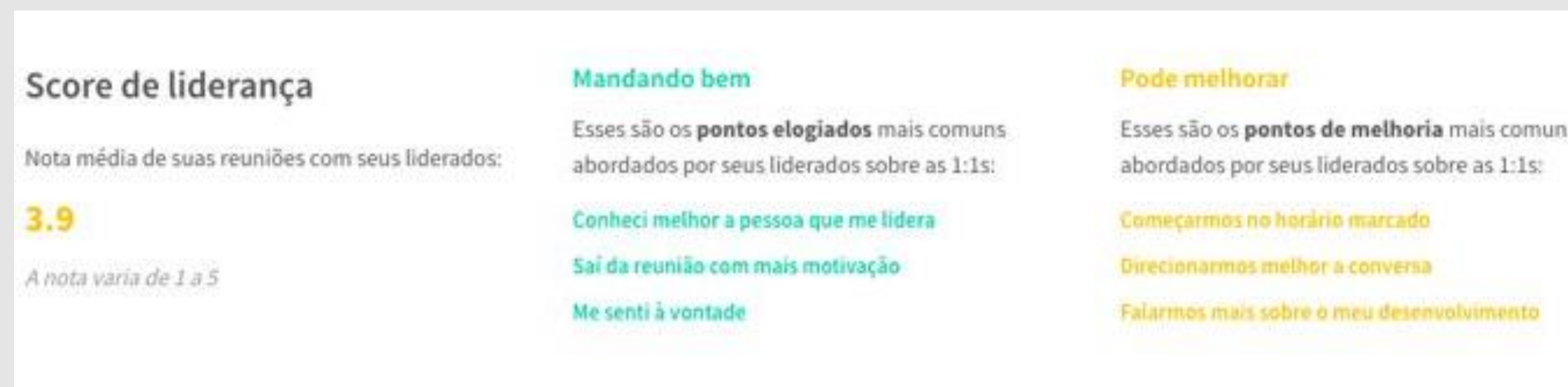
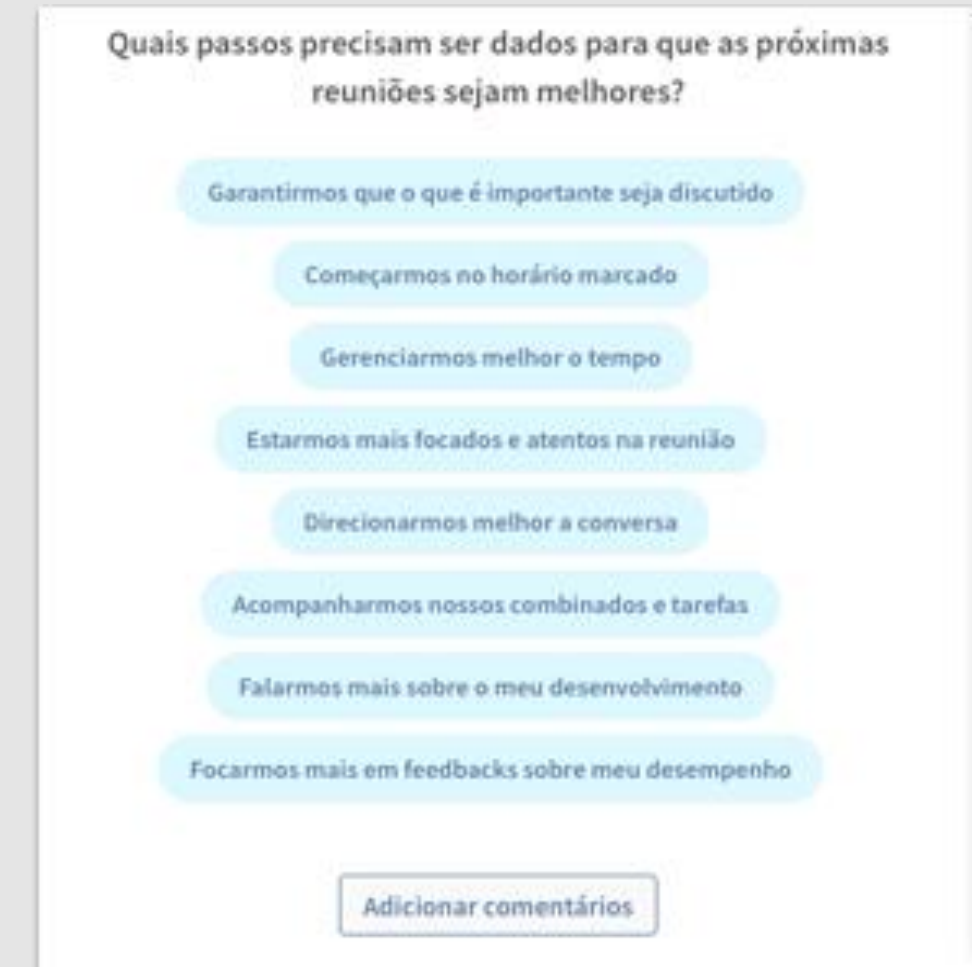
Where growth happens

- Faça anotações antes, durante ou depois das 1:1s
- Registre as tarefas combinadas, atribua prazos e responsáveis
- Escolha a frequência e o agendamento é automático
- Finalize a reunião em "marcar como feita" e seu liderado avalia a reunião de 1 a 5

# Score da Liderança



Liderado avalia a 1:1 anonimamente



Se o líder tiver mais de um liderado, terá acesso ao score de liderança

# Pulse Semanal de Sentimentos

- E-mail semanal de pulse
- Resposta proativa do time
- Acompanhamento em tempo real do clima de seu time
- Ações engatilhadas: Comentário + agendamento de 1:1

Where growth happens

### Como foi o trabalho essa semana?

Refleta sobre suas atividades, projetos, interações, dinâmicas e desempenho, e selecione o emoji que mais comunica como você está se sentindo!



O que foi bom?

Conflitos resolvidos    Expectativas alinhadas

Resultados e entregas bons

Progresso em metas e projetos    Orgulho do meu time

Orgulho da empresa    Alta produtividade

Alta motivação    Apoio da equipe    Apoio de líder

Animação com desafios    Propósito claro

Bons feedbacks recebidos    Reconhecimento recebido

Satisfação na vida pessoal    Clareza nas prioridades


O que não foi bom?

Resultados e entregas ruins    Problemas pessoais

Falta de reconhecimento    Carga de trabalho excessiva


Dificuldades com a equipe

Você, seu líder e o RH terão visibilidade da sua resposta. [Registrar](#)

Realizado pela plataforma 

### Que tal contar para Admin Culture como você sentiu nessa semana de trabalho?

- 1) Pense na semana de 19 de Maio a 25 de Maio
- 2) Clique em um emoji que representa como você se sentiu
- 3) Na tela seguinte, conte um pouco mais sobre o seu sentimento
- 4) Aí é só clicar em "Registrar" e nós enviaremos a resposta para sua liderança
- 5) Ao registrar seu sentimento, você receberá créditos para fazer doações gratuitas para ONGs e projetos sociais





**Por que você deve responder?**  
A ideia aqui não é te avaliar e sim ajudar você e sua liderança a entender melhor o que está acontecendo. Com isso, vocês abrem uma porta para conversar de diversos assuntos importantes relacionados a você e seu desenvolvimento.

**Quer uma dica?**  
Pense nas suas tarefas, esforços e projetos que realizou na semana, nos eventos e reuniões que participou e nas suas interações com seus colegas e líder.

Alan Jesus

### Sentimentos

Histórico de sentimentos de Alan Jesus

 **Semana de 17 de Fevereiro**   
6 tags - 1 comentário

O que foi bom?

Expectativas alinhadas

Resultados e entregas bons

Progresso em metas e projetos

Orgulho do meu time    Alta produtividade

Apoio de líder



## Por que informar o sentimento?

Possibilita que o líder e o RH tenham um diagnóstico da equipe/empresa

É um momento de abertura e confiança



” Quando as pessoas estão experienciando emoções positivas, elas têm uma capacidade maior de absorver informações e de resolver problemas de maneira mais criativa e inovadora.

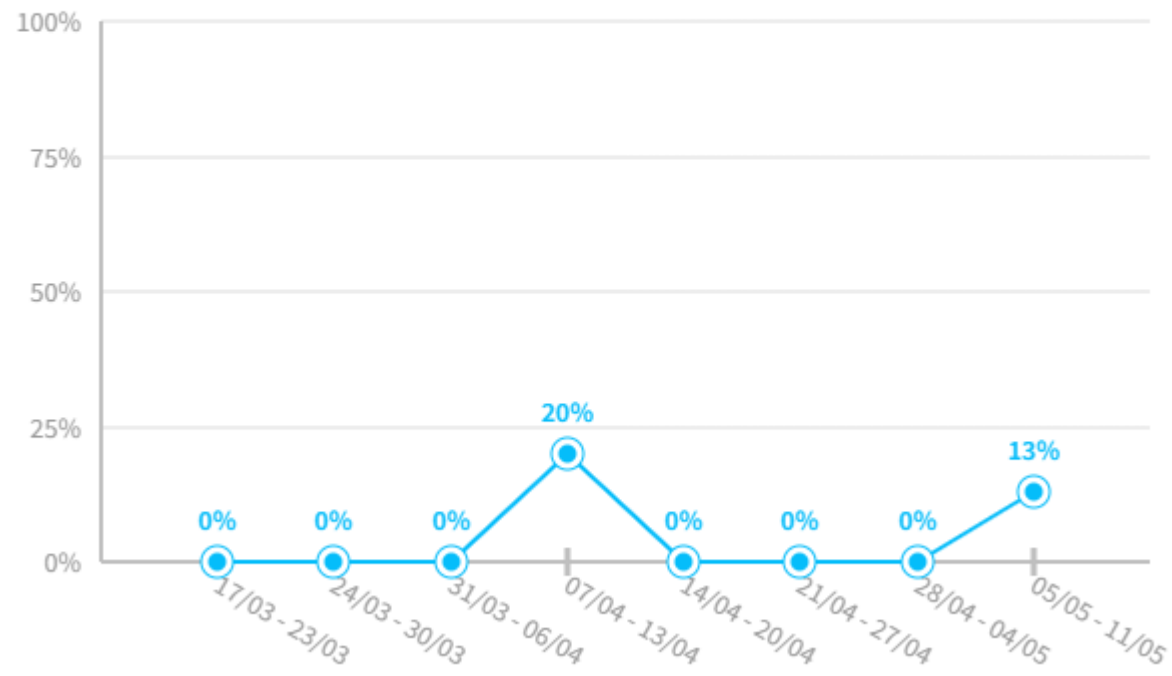
Kim Cameron

# Dashboard de sentimentos



## Taxa de adesão das últimas 8 semanas

Média de adesão no período: **4%**



## Tags mais selecionadas no período

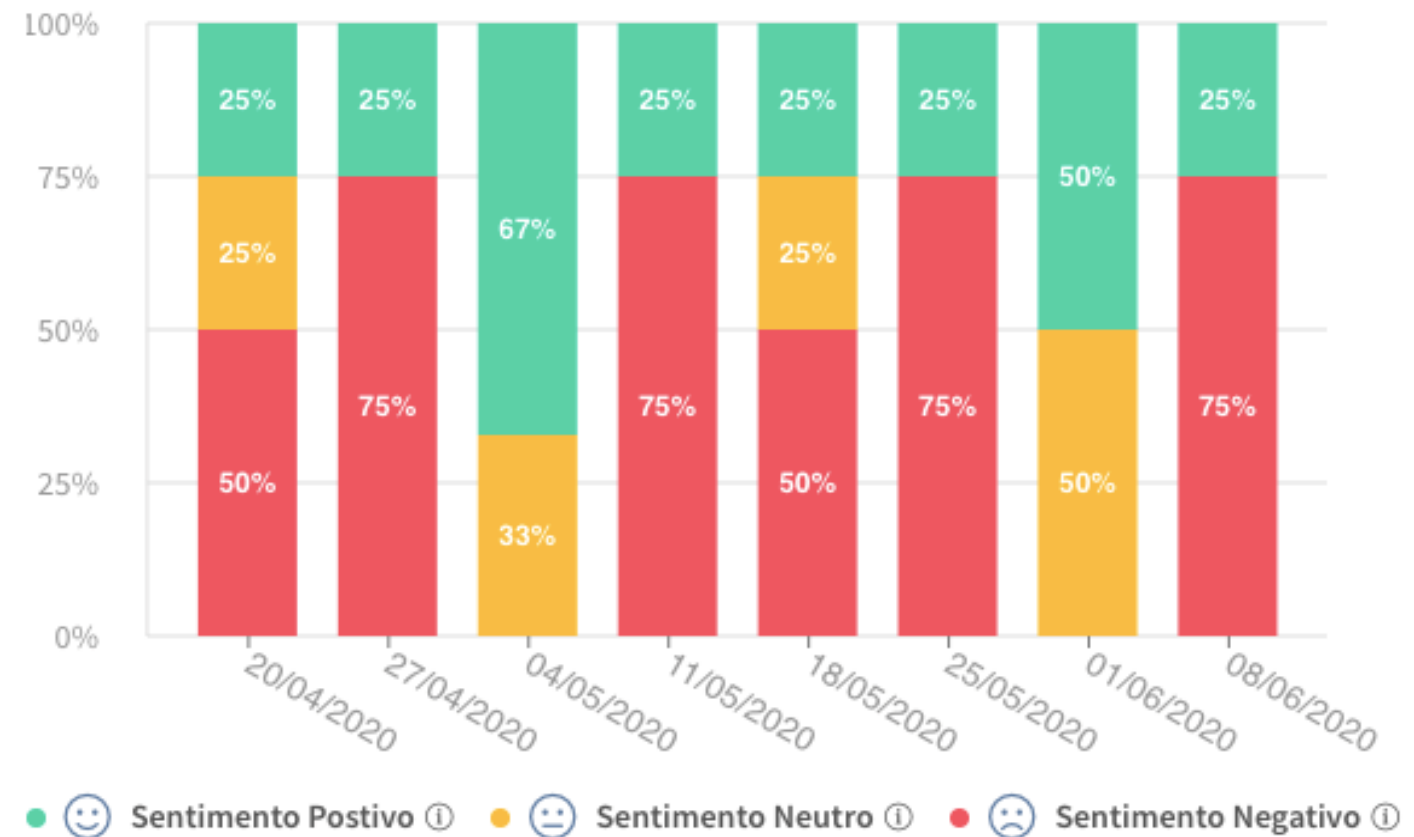
### O que não foi bom?

Tag	Quantidade
Problemas pessoais	1 (50,0%)

### O que foi bom?

Tag	Quantidade
Alta motivação	2 (100,0%)
Orgulho do meu time	1 (50,0%)
Clareza nas prioridades	1 (50,0%)

## Distribuição de respostas por semana

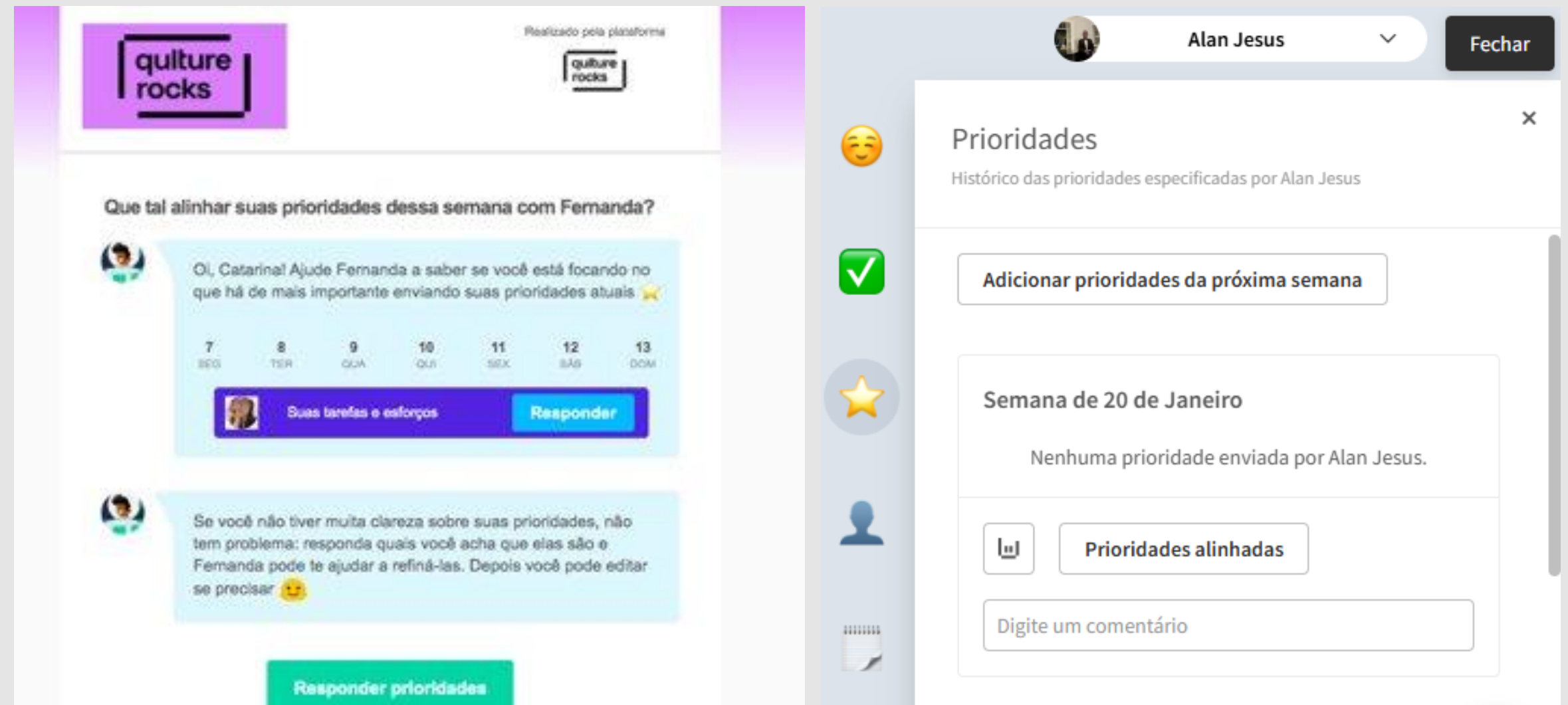


# Prioridades



## Prioridades alinhadas à estratégia da empresa tem:

- 57% mais chances de gerar benefícios comerciais
- 50% mais chances de terminar no prazo
- 45% mais chances de permanecer dentro do orçamento

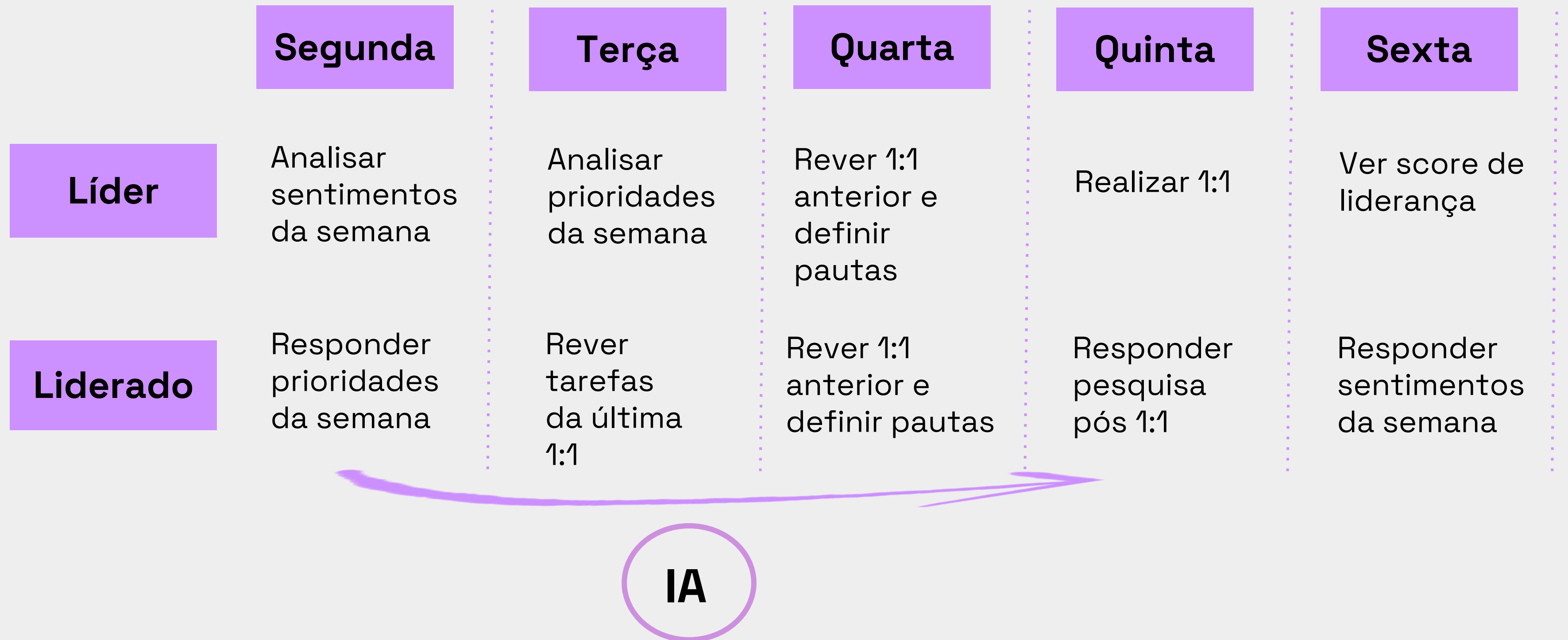


Alinhamento das principais entregas da semana com tempo hábil para correção de rota

# Diário de Bordo

	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta
Líder	Analisar sentimentos da semana	Analisar prioridades da semana	Rever 1:1 anterior e definir pautas	Realizar 1:1	Ver score de liderança
Liderado	Responder prioridades da semana	Rever tarefas da última 1:1	Rever 1:1 anterior e definir pautas	Responder pesquisa pós 1:1	Responder sentimentos da semana

# Diário de Bordo





# Como usar a IA?

Aprendendo a incluir a IA na rotina de Gestão de Desempenho



Atual | 1:1 Samira + João

Sex, 28 Mar 25 12:00 - 13:00

**Gerar pauta com a IA** Adicionar ao calendário

**Assuntos | Samira** Organizador

Adicione aqui os assuntos

Sugeridos pela Qulture

- Sentimento da Samira na semana de 17 de Março [Mais detalhes](#)
- Prioridades de Samira na semana de 17 de Março [Mais detalhes](#)
- Alinhamento sobre tarefas combinadas [Ir para todas as tarefas](#)

Ex: Criar PDI, Coaching, Conflitos internos... Adicionar

**Anotações** ^

Escreva aqui seus comentários e impressões

Digite aqui suas anotações

[Adicionar anotação privada](#)

**Tarefas** v

Minimizar

✓ Marcar como feita



Exclusivo para reuniões entre líder e liderado



Válido para o dia vigente e até 3 reuniões de datas mais recentes



Quando o liderado não possui registros é gerada uma sugestão com base em boas práticas



# Como usar a IA de 1:1?

Nas configurações da empresa, na área de 1:1, selecionar o campo para habilitar a feature assistente de IA

The screenshot shows the 'CONFIGURAÇÕES' (Settings) page with a sidebar menu on the left. The '1:1s' option is selected in the sidebar. The main content area is titled 'Feature de assistente com IA'. Below the title, there is a section 'Habilitar a feature de assistente de IA para 1:1' with a toggle switch labeled 'Inteligência Artificial' that is currently turned on. A checkbox next to the text 'Ao habilitar, os líderes e liderados vão poder gerar pautas com IA.' is checked and circled in red. Below this, there is a light blue informational box with a diamond icon and text: 'Para saber mais sobre o uso de Inteligência Artificial na Qulture, acesse o artigo na [Central de conhecimento](#). Para conferir como os dados serão tratados, acesse as [Informações de Privacidade](#).'



# Como funciona a IA da Qulture?

Temos dois modelos de uso:

## Free

---

Uso **limitado** de todas as ferramentas por um período de tempo **cíclico**

## Premium

---

Uso **ilimitado** de todas as ferramentas de IA em um único pacote



# Como posso usar o plano gratuito de IA?

**2 usos  
por usuário  
a cada 6 meses  
por funcionalidade**

**Sem risco de gerar  
cobrança adicional**

A plataforma identifica quantas vezes a IA foi utilizada pelo usuário naquele produto e bloqueia novas gerações, **sem descontar de outros usuários**

🌟 Gerar pauta com a IA

📅 Adicionar ao calendário

🌟 Você pode gerar 2 pautas em 1:1 com IA ⓘ



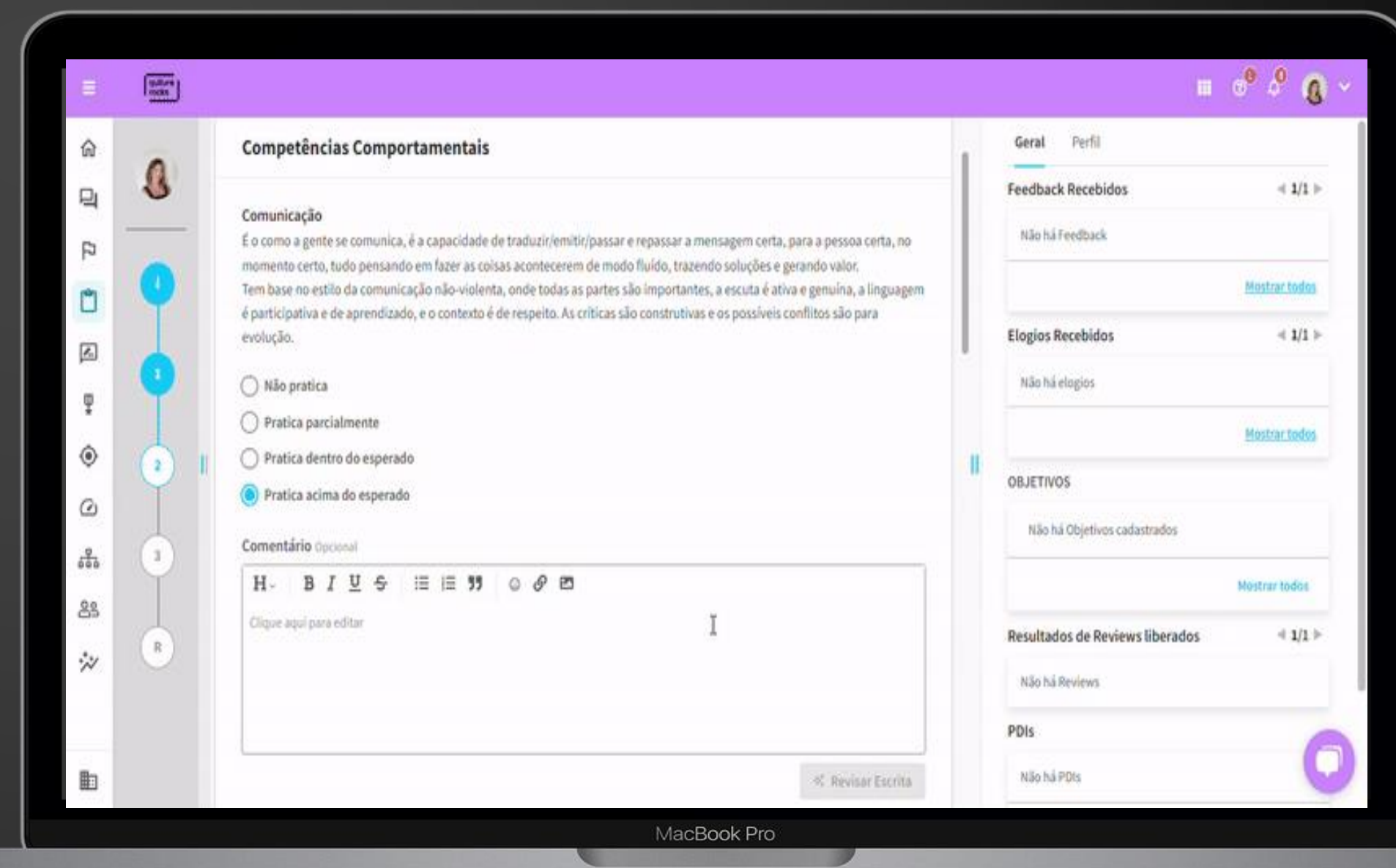
**SPOILER**



# Nosso objetivo com IA

Além de uma jornada mais **integrada**, queremos ajudar os colaboradores a terem **registros de mais qualidade na plataforma**

Ex.: Assistente de resposta de Avaliação





# Assistente de Feedback com IA

Traz sugestões de melhoria do texto e uma versão aprimorada do feedback, visando estimular a reflexão e ajustar a linguagem

Feedback para Regina Silveira Costa Formato: Livre

Assunto: Reunião do Trio

Descrição: fala regina, acho que você foi um pouco grossa no último trio. eu entendi o seu ponto que estávamos atirando no escuro e não tomando decisões baseadas em dados, mas acho que tem formas e formas de falar. Acho que você desanimou demais o time com o seu tom, suas constantes interrupções, e a forma que você atacou o davidson. acho que dá pra melhorar aí tabom?

Revisão de Feedback Gerado pela Inteligência Artificial

### Sugestões de melhoria para a sua reposta

- **Adotar um tom mais construtivo e empático:** Evite termos que soem acusatórios como "foi grossa" ou "atacou o Davidson". Prefira expressões como: "Achei que o tom usado acabou impactando negativamente o clima da conversa" Isso ajuda a manter a colega mais receptiva e menos defensiva.
- **Focar no impacto, não só na atitude:** Em vez de apenas apontar comportamentos, destaque como eles afetaram o time e o trabalho. Por exemplo: "Quando há muitas interrupções, o time pode se sentir desvalorizado, o que dificulta a colaboração."
- **Sugerir caminhos de melhoria claros e específicos:** Inclua sugestões que mostrem que você quer construir junto. Algo como: "Acho que se a gente alinhar melhor os dados antes e der espaço igual para todos falarem, conseguimos decisões melhores e mais engajamento."

**Sugestão de feedback aprimorado**

Reescrevemos o seu feedback original usando as nossas sugestões.

Oi Regina, queria compartilhar uma impressão sobre o último trio. Entendi totalmente o seu ponto sobre estarmos tomando decisões sem dados concretos, e concordo que isso precisa melhorar. Mas senti que o tom da conversa acabou desanimando o time – especialmente pelas interrupções frequentes e pela forma como você trouxe as críticas ao Davidson. Acho que seria legal tentarmos manter um espaço mais equilibrado, onde todos possam falar e onde as críticas venham com foco em construir juntos. Topa a gente pensar em como fazer isso juntos da próxima vez?

Copie e cole esse texto no campo de feedback para usar essa sugestão.

FEEDBACKS

- Mandar feedback
- Pedir feedback
- Pendentes
- Recebidos
- Enviados
- Rascunhos
- Seu painel

ANALYTICS.ROCKS

- Relatórios

SUA EQUIPE

- Atividades
- Painel da equipe

### Mandar feedback

Feedback para Regina Silveira Costa Formato: Livre

Assunto: Reunião do Trio

Descrição: fala regina, acho que você foi um pouco grossa no último trio. eu entendi o seu ponto que estávamos atirando no escuro e não tomando decisões baseadas em dados, mas acho que tem formas e formas de falar. Acho que você desanimou demais o time com o seu tom, suas constantes interrupções, e a forma que você atacou o davidson. acho que dá pra melhorar aí tabom?

Revisar feedback

Learning.Rocks

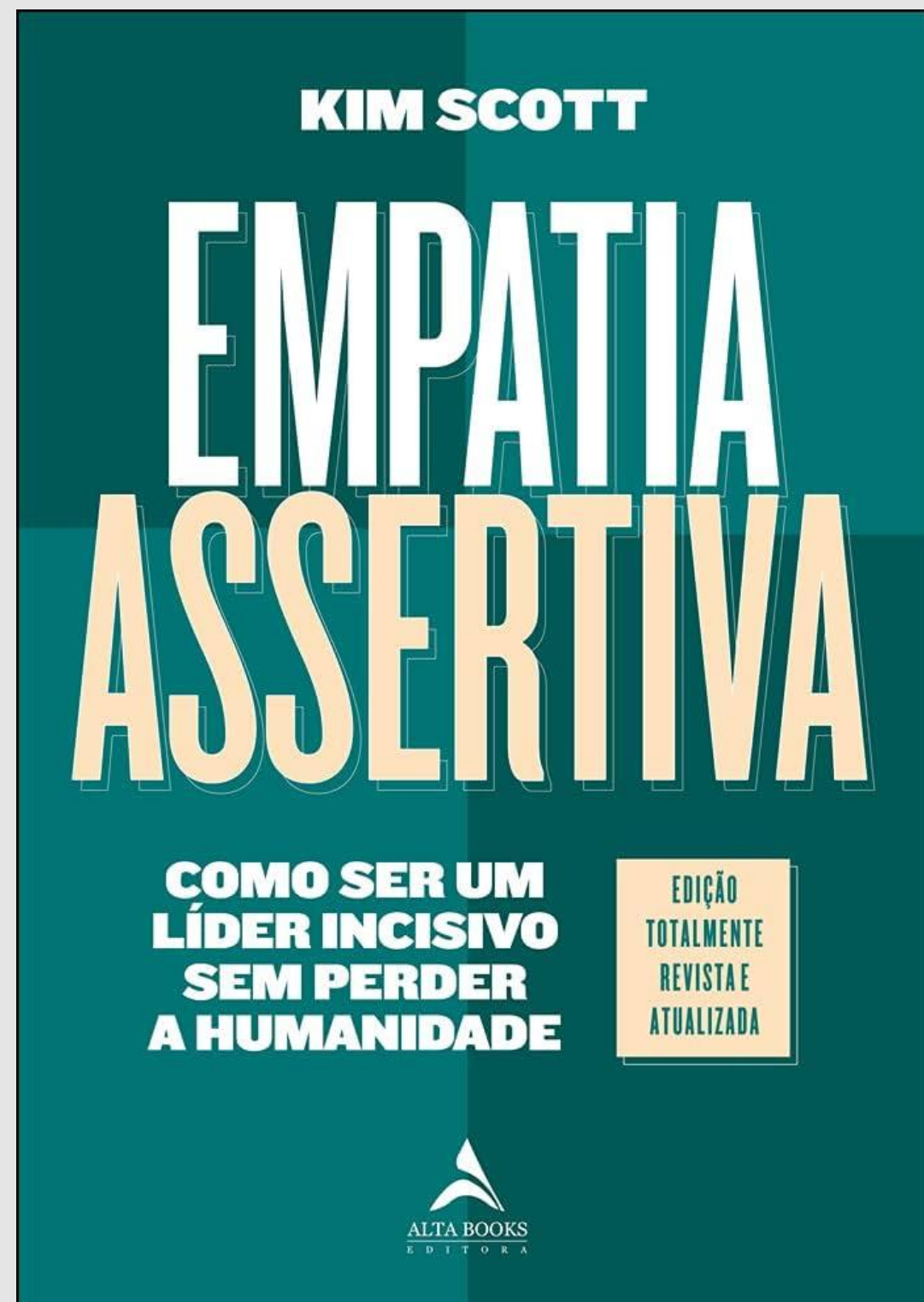
Recomende um conteúdo da Learning.Rocks adicionando-o ao seu feedback.

# Dicas de Ouro

1. **Preze pela regularidade:** *mantenha uma recorrência condizente com o ritmo acelerado do mercado e das mudanças*
2. **Evite cancelamentos e remarcações:** *apenas cancele em casos extraordinários, ou passará a impressão de que seus liderados não são prioridade*
3. **Estabeleça temas para cada 1:1:** *não é proveitoso agendar reuniões aleatórias*
4. **Ofereça segurança psicológica:** *a confiança é base para a realização de um bom trabalho e a colheita de bons frutos*
5. **Solicite feedbacks:** *existem fatores que merecem ser alinhados, como a conduta do líder*
6. **Defina planos de ação:** *os planos devem ser claros, objetivos e terem importância para ambas as partes, como foco em garantir o desenvolvimento*



## Dicas de Leitura





**Obrigada!**

Brenda Santana  
bsantana0@uolinc.com