



Modelos Mentais e Accountability

Janeiro 2026

Marco Fabossi

Modelos Mentais



A lente como
percebemos
o mundo

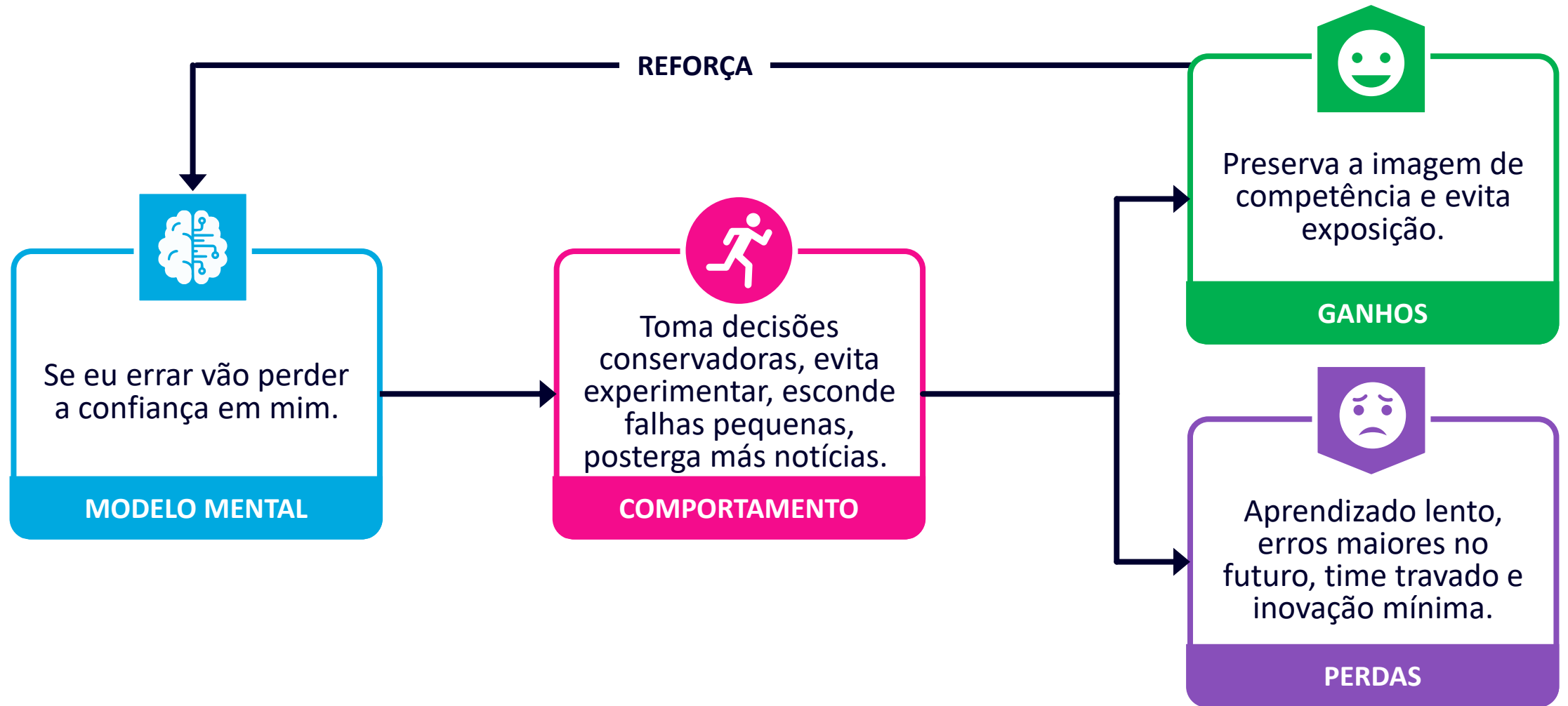


Modelos Mentais

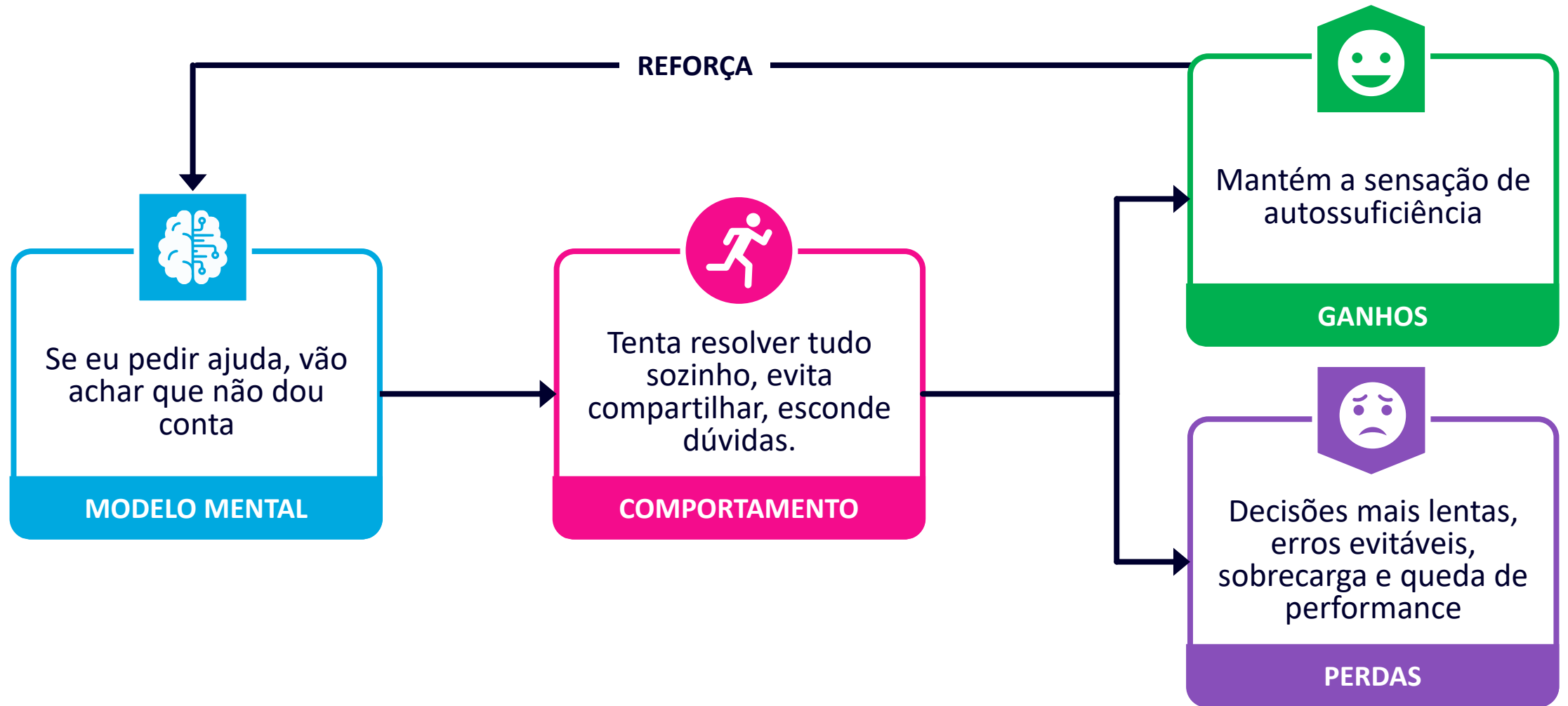


Modelos Mentais Limitantes

Modelos Mentais Limitantes



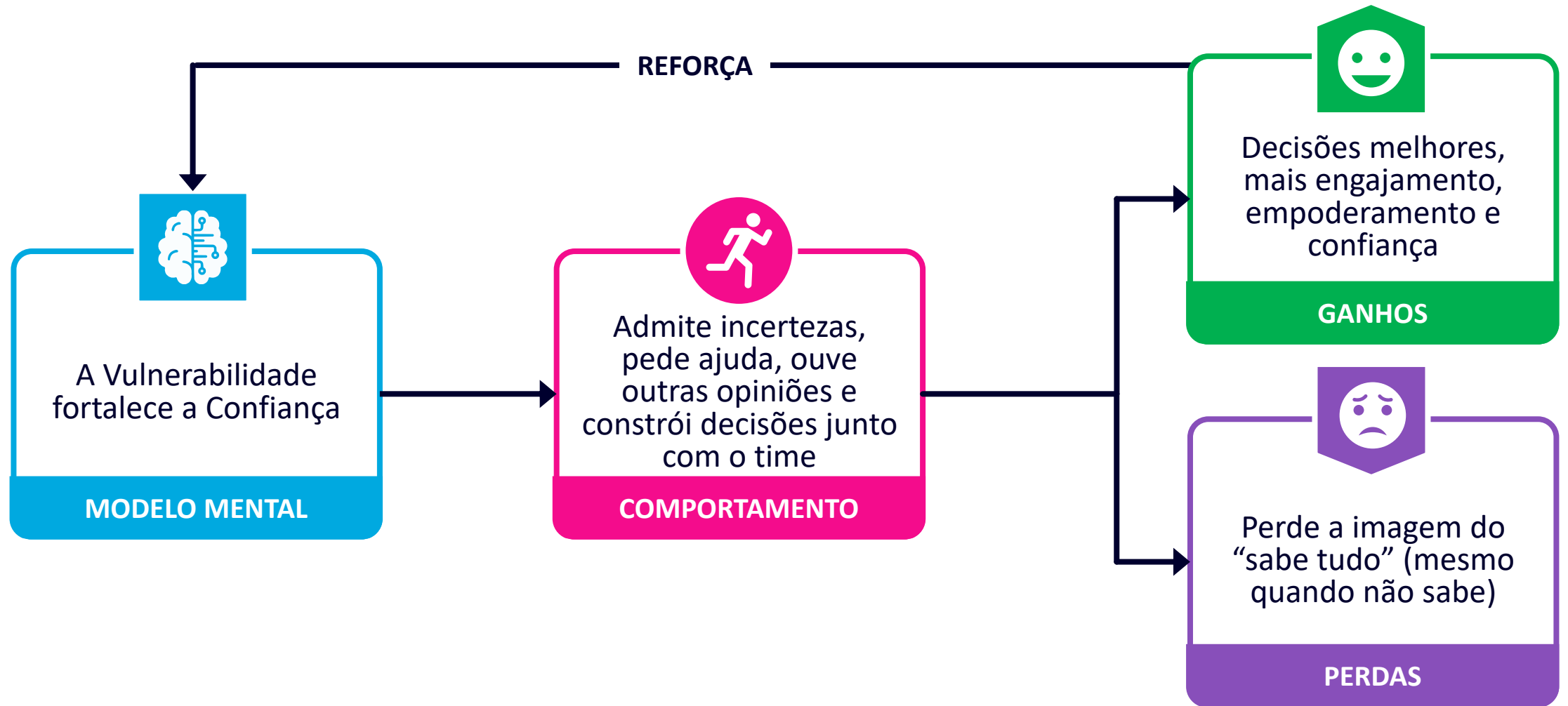
Modelos Mentais Limitantes



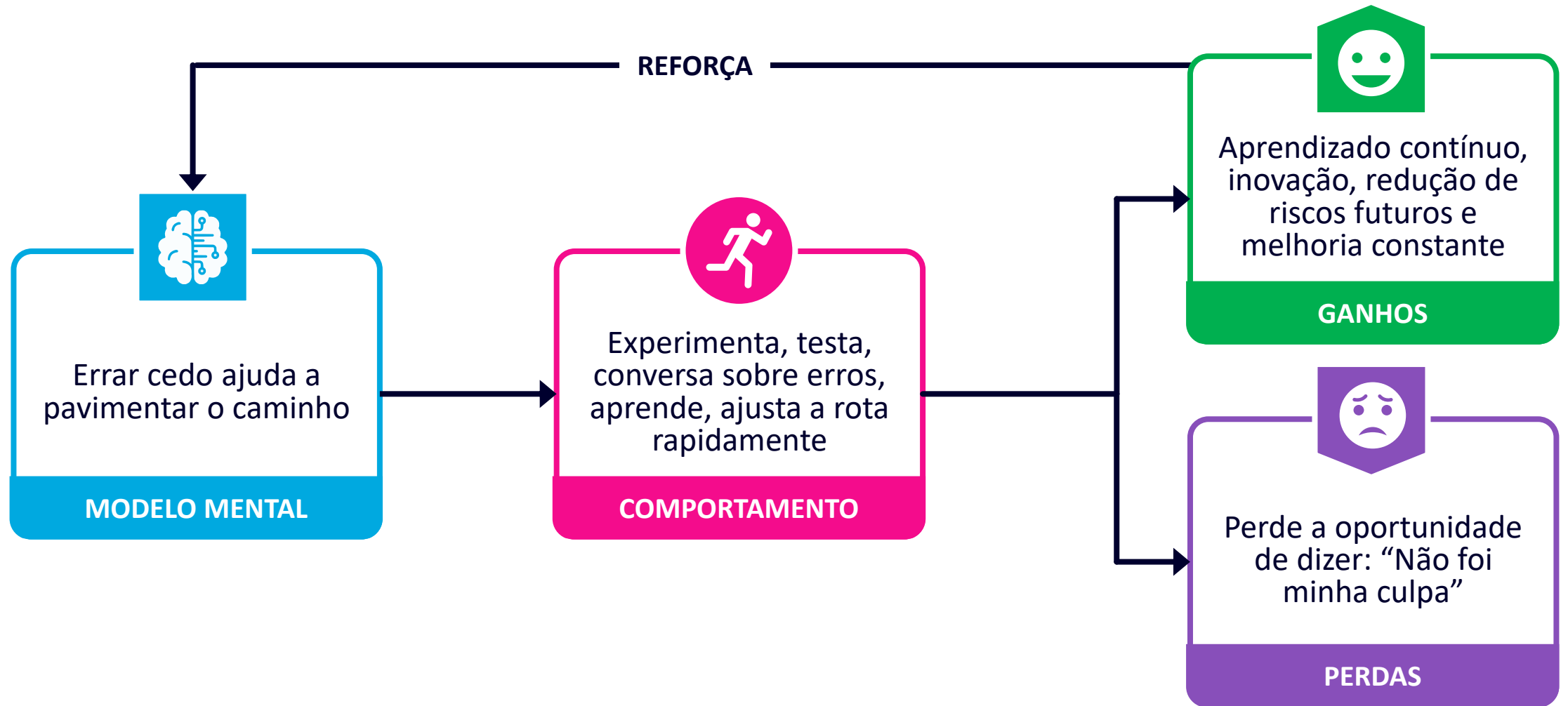


Modelos Mentais Potencializadores

Modelos Mentais Potencializadores



Modelos Mentais Potencializadores



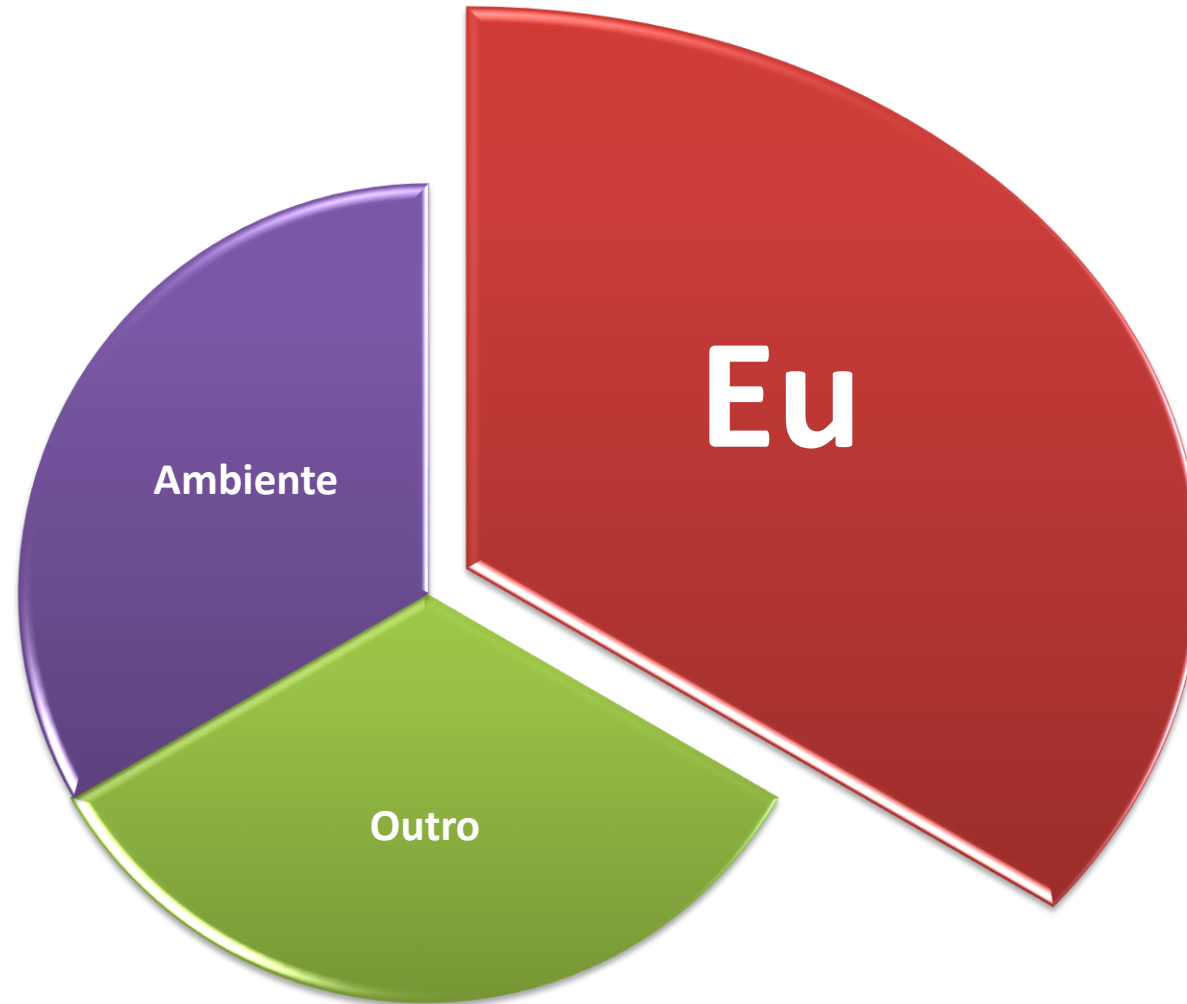
“

*Quais são os Modelos
Mentais que te limitam, e
quais te potencializam?*

”

Accountability

Accountability



“

Accountability não é fazer com que as pessoas entreguem. É criar condições para que elas queiram sustentar aquilo que constroem

”



Marco Fabossi

Criando um Ambiente de Accountability



Ambiente de
Accountability

=



Esperança

52 países

O que você espera de sua liderança?

Esperança

A expectativa de um futuro melhor.

Esperança

- **Visão de Futuro Inspiradora** (tornar o amanhã desejável, compreensível e alcançável)
- **Linguagem que abre possibilidades** (ser positivo/a sem negar a realidade)
- **Coerência entre discurso e prática** (esperança não sobrevive à hipocrisia)
- **Conexão com significado** (esperança nasce do sentido e impacto, não só da meta)

Esperança

- Pra onde estamos indo?
- Por que vale a pena ir até lá?
- Qual é o impacto que vamos causar?
- Qual é o meu papel nessa Jornada?
- Existe lugar pra mim nesse futuro?

A esperança começa a desaparecer quando o propósito é substituído por rituais.

- sprint sem significado vira esteira
- backlog sem contexto vira checklist

Criando um Ambiente de Accountability



Estudo Gallup

52 países

O que você espera de sua liderança?

Em 2º Lugar...

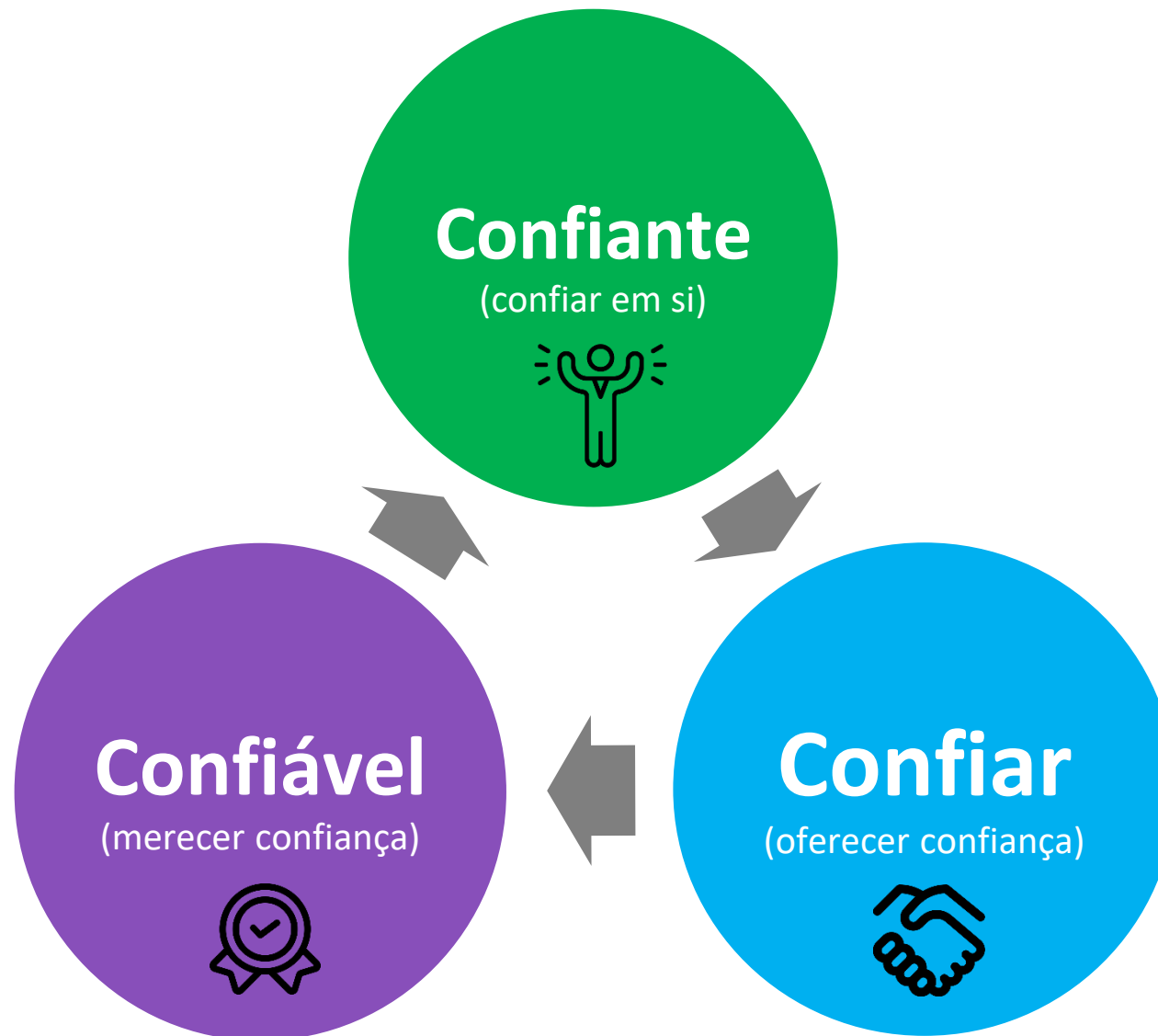
Confiança

Confiança é como o **ar**
que respiramos: quando
está presente, *ninguém*
percebe; mas **quando**
falta, todos sofrem.

MARCO FABOSSI



Os Pilares da Confiança





Quão **confiante**,
confiável e que
confia é a
pessoa que
você está
oferecendo ao
mundo?

Criando um Ambiente de Accountability





SEGURANÇA PSICOLÓGICA

“

Quanto mais confiável é a **rede de segurança** de uma pessoa que faz acrobacias, **mais ela se arrisca nos movimentos.**

”

Renato Curi

Premissas da Segurança Psicológica



Segurança Psicológica de Equipe

Respeito ao Ser Humano

1. Tem **gente** atrás do **crachá**!
2. A **gente** precisa de **gente** pra ser **gente**.
3. Ninguém muda **ninguém**, mas
ninguém muda **sozinho**.

Segurança Psicológica

É a sensação coletiva de que nesta equipe:

1. Podemos nos **expressar com liberdade** e sermos nós mesmos/as
2. Podemos assumir riscos interpessoais (atos de vulnerabilidade) sem medo de punição social
3. A vulnerabilidade é recompensada.

Riscos Interpessoais

- Dar uma resposta incorreta
- Cometer um erro
- Expressar suas emoções
- Expressar discordância
- Desafiar o status-quo
- Compartilhar algo pessoal
- Expressar uma preocupação
- Dar e receber feedback
- Pedir ajuda
- Admitir que não sabe
- Tentar algo novo
- Expressar sua opinião



“

*Silêncio nem sempre é
sinal de paz. Muitas
vezes é sinal de medo*

”



Marco Fabossi

**Atrito
Social**



**Atrito
Intelectual**

4

Estágios da Segurança Psicológica



Na minha Liderança...

1. Eu promovo a **diversidade** ("convido para o baile") e sou **inclusivo(a)** ("chamo pra dançar") em minhas ações?
2. Eu estou aberto(a) a ouvir ideias diferentes das minhas, promovendo a **diversidade cognitiva** na minha equipe?
3. Eu trato as pessoas com **equidade**, buscando oferecer a elas o que precisam para serem **bem sucedidas** naquilo que fazem?
4. Eu me esforço para criar um ambiente onde todos se sintam **seguros para ser autênticos**?
5. Eu cuido para que exista um **espaço igualitário de fala** na minha equipe?

Na minha Liderança...

1. Eu **promovo** um ambiente de **cooperação** e **interdependência** na minha **equipe** e com as **demais áreas**?
2. Eu **alinho expectativas** em relação ao que é **esperado** de cada pessoa da equipe? Deixo que elas me digam o **esperam de mim** como líder?
3. Eu estabeleço bons **Acordos de Convivência** com **minha equipe** e com as **demais áreas**?
4. Eu **priorizo os resultados coletivos** em detrimento de resultados individuais, pensando no que é **melhor para a organização**?
5. Eu busco **oferecer sugestões e ideias** quando percebo que posso contribuir para **melhorar algum resultado, mesmo que não seja na minha área de atuação**.

Na minha Liderança...

1. Eu **escuto ativamente e valorizo as ideias das pessoas**, sinalizando que aquilo que está sendo dito realmente importa?
2. Eu promovo **conflitos produtivos** na minha equipe?
3. Eu reajo **positivamente** quando um alguém da equipe **admite que não sabe**?
4. Eu utilizo os **"erros inéditos"** meus e de minha equipe como parte do **processo de aprendizado**?
5. Eu **ofereço e peço Feedbacks**, tanto de reconhecimento, quanto de realinhamento, para minha equipe?

Na minha Liderança...

1. Eu dedico o tempo necessário para **empoderar** as pessoas da minha **equipe**?
2. Eu incentivo as pessoas a **desafiarem o status-quo**, e as **reconheço explicitamente** quando isso acontece?
3. Eu demonstro acreditar que o meu time pode ter ideais melhores que as minhas, provocando-os a **buscar suas próprias soluções**?
4. Eu incentivo as pessoas a **assumirem riscos com responsabilidade**, e **reconheço explicitamente** quando isso acontece?
5. Eu **celebro pequenas e grandes conquistas individuais** e de minha **equipe**?

Perguntas para a Equipe

1. Se você cometer um erro nessa equipe, ele não será usado contra você.
2. Membros dessa equipe conseguem trazer à tona problemas e questões difíceis.
3. As pessoas nessa equipe aceitam umas as outras, mesmo sendo diferentes.
4. É seguro correr riscos nessa equipe.
5. Não é difícil pedir ajuda a outros membros dessa equipe.
6. Ninguém nessa equipe agiria deliberadamente de uma maneira que minasse meus esforços.
7. Ao trabalhar com membros dessa equipe, minhas habilidades e meus talentos únicos são valorizados e utilizados.

Criando um Ambiente de Accountability



“

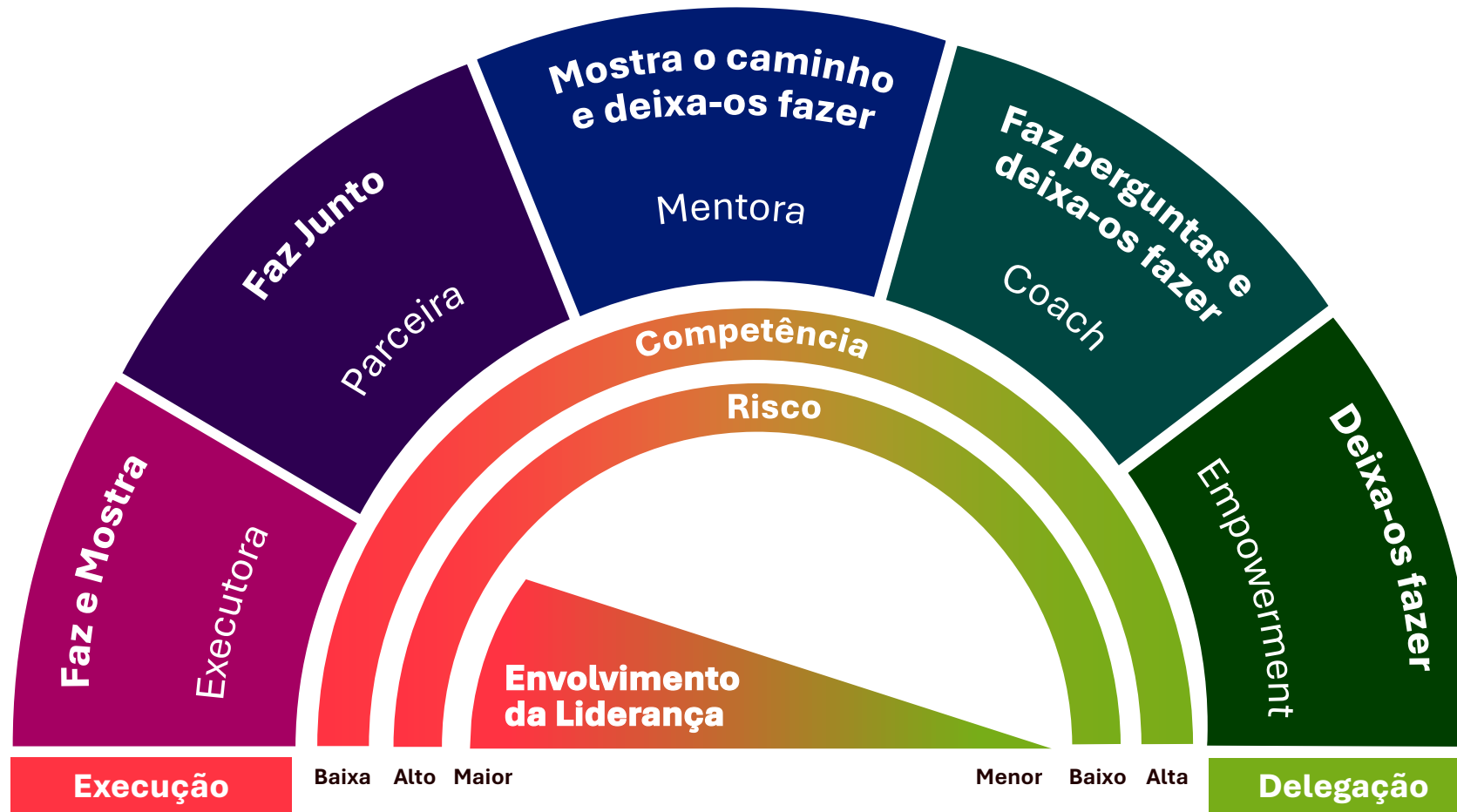
*Quanto menos sua
equipe precisa de você,
mais líder você se torna*

”



Marco Fabossi

Ciclo de Empoderamento



**Quanto do seu tempo
você tem dedicado à
empoderar as pessoas?**

Criando um Ambiente de Accountability



Ambiente de
Accountability

=



Esperança

x



Confiança

x



Segurança
Psicológica

x



Empoderamento

“

Futuro não é um lugar para onde estamos indo, mas o lugar que estamos construindo

”



Marco Fabossi

O que você leva?



Muito Obrigado!

Marco Fabossi

Palestrante, Mentor de Líderes e Escritor
fabossi@marcofabossi.com.br



marcofabossi

