

gico,
e roteiro de pitch.

Para profissionais de tecnologia prontos para o próximo passo,
precisam saber como se comunicar com quem decide.

Manifesto Pessoal	Template LinkedIn	Pitch de Carreira
PDI Executivo	Negociação Salarial	Roadmap A→B

O que ninguém te ensina sobre crescer de carreira

Competência técnica te leva até certo ponto. A partir daí, o que define quem sobe e quem fica parado é a capacidade de **comunicar seu valor** para as pessoas certas, do jeito certo, na hora certa.

Para quem é este kit

- Profissionais de tech prontos para promoção
- Devs e PMs que querem virar líderes
- Líderes que querem senioridade executiva
- Quem está planejando uma transição de área
- Qualquer um que "faz muito mas é pouco visto"

O que você vai encontrar

- Template de Manifesto Pessoal
- Fórmulas de LinkedIn que geram resultado
- Roteiro completo de pitch para promoção
- PDI executivo com estrutura de 90 dias
- Scripts de negociação salarial

"Você não precisa ser o melhor da sala. Precisa ser o mais claro sobre o valor que gera."

— Dennis Mono

PARTE 1

O Manifesto Pessoal é a base de tudo. É a resposta para a pergunta que mais trava profissionais: **"Me conta sobre você."**

Diferente do currículo, o manifesto não lista o que você fez — revela quem você é, como pensa e qual impacto gera.

Template: Construindo Seu Manifesto

1. Sua Identidade Profissional

Complete: Eu sou um [cargo/especialidade] que [o que você faz de diferente].

Exemplo: "Sou um engenheiro que transforma caos técnico em sistemas que escalam sem precisar de heróis."

Sua resposta:

2. Sua Filosofia de Trabalho

O que guia suas decisões? O que você defende mesmo quando é inconveniente?

Exemplo: "Acredito que o óbvio deve ser dito. Clareza é liderança."

Sua resposta:

3. Seu Impacto Real

Cite 2-3 resultados concretos com números. Não "melhorei o processo" — "reduzi o tempo de deploy de 4h para 20min".

Formato: Verbo de ação + contexto + resultado mensurável

Sua resposta:

4. Seu Diferencial Único

O que você faz que poucos fazem? Qual combinação de habilidades você tem que é difícil de encontrar?

Exemplo: "Une visão técnica profunda com comunicação executiva — traduz tecnologia em decisão de negócio."

Sua resposta:

5. Para Onde Você Vai

Qual é sua direção nos próximos 2-3 anos? Não é preciso ser preciso — é preciso ser intencional.

Exemplo: "Construindo times de alta performance que entregam sem depender de mim."

Sua resposta:

O LinkedIn não é um currículo online. É uma ferramenta de **atração de oportunidades**. Cada seção precisa responder: "Por que você deveria falar comigo?"

Título Profissional

O título aparece em pesquisas e em cada comentário. É seu "anúncio" de 220 chars. Use a fórmula:

Fórmula do Título

■ **[Cargo atual] → [Especialidade] → [Para quem / Com quê]**

■ Exemplo: "Tech Lead → Gestão de Times Distribuídos → Ex-Nuvemshop | Mentoria para Líderes de Tecnologia"

■ Evite: títulos genéricos como "Desenvolvedor Full Stack" sem contexto de impacto

■ Inclua: palavras-chave que recrutadores da sua área buscam

Sobre (Resumo) — Os 3 Primeiros Parágrafos

O "Sobre" é lido nos primeiros 3 segundos. Se não prender, o recrutador fecha. Estrutura que converte:

Parágrafo 1 — O Gancho

Uma frase que provoca ou posiciona. Não comece com "Sou profissional apaixonado por tecnologia."

Exemplo: "Construí times de zero. Virei processos impossíveis em sistemas escaláveis. E aprendi que o problema raramente é técnico — é humano."

Parágrafo 2 — O Valor

O que você faz, para quem faz e qual resultado gera. Com números quando possível.

Exemplo: "Nos últimos 5 anos, liderei times de até 25 pessoas em startups de alto crescimento, reduzindo time-to-market em 40% através de gestão ágil e comunicação direta."

Parágrafo 3 — O Convite

Para quem você fala e qual próximo passo você sugere.

Exemplo: "Se você lidera times de tecnologia e quer clareza sobre o próximo nível — vamos conversar. agenda@dennismo.com"

Experiências — Como Descrever Cada Cargo

Fórmula FAB para Cada Experiência

- **Feature (Contexto):** Qual era o desafio ou cenário?
- **Action (Ação):** O que você especificamente fez?
- **Benefit (Resultado):** Qual foi o impacto mensurável?
- Máximo 3-4 bullets por cargo. Priorize os de maior impacto de negócio.
- Use verbos de ação: Liderou, Construiu, Reduziu, Aumentou, Implementou.

Pitch não é sobre você. É sobre **o valor que você entrega para o outro**. Entrevistas e conversas de promoção são negociações — prepare seu argumento.

Roteiro de 3 Minutos — Para Qualquer Conversa

Use esta estrutura para apresentações rápidas, entrevistas ou conversas com stakeholders:

1. O Contexto (30 seg)

Onde você está agora e o que já construiu.

Não narre sua carreira toda. Um fato de impacto, direto.

2. O Problema que Você Resolve (45 seg)

Qual dor ou oportunidade você ataca melhor que outros.

Seja específico. "Ajudo empresas de tech a escalar times sem perder cultura."

3. A Evidência (45 seg)

Um case concreto com número. "Na empresa X, fiz Y e o resultado foi Z."

Um exemplo forte vale mais que três vagos.

4. A Proposta (30 seg)

O que você quer? Promoção, projeto, parceria? Seja direto.

"Por isso estou aqui — quero [o que você quer] e acredito que posso [como você vai gerar valor]."

5. O Convite (30 seg)

Pergunte algo. Mantenha o diálogo aberto.

"O que você acha? Faz sentido conversar mais sobre isso?"

Scripts de Negociação Salarial

Para pedir promoção

"Nos últimos X meses, [liste 2 impactos concretos]. Com base nisso, gostaria de discutir uma progressão para [cargo/nível]. Quais seriam os critérios para chegarmos lá?"

Para responder oferta abaixo

"Obrigado pela oferta. Com base na minha experiência em [X] e no impacto que já gerei em [Y], eu esperava algo em torno de [valor]. Existe espaço para revisar?"

Para contraproposta

"Entendo os limites do budget. Além do salário, podemos conversar sobre [benefícios, equity, bônus, trabalho remoto, desenvolvimento]? Quero garantir que faça sentido para os dois lados."

O PDI não é um formulário de RH. É o **mapa do seu crescimento**. Um PDI executivo tem 3 horizontes: o que você vai fazer nos próximos 30, 60 e 90 dias.

Diagnóstico Inicial — Onde Estou Agora?

Competências Técnicas (Hard Skills)

- Liste suas 5 principais competências técnicas
- Para cada uma: nível atual (1-5) e nível desejado
- Identifique o gap mais crítico para seu próximo cargo

Competências de Liderança (Soft Skills)

- Comunicação executiva
- Gestão de conflitos e pessoas difíceis
- Visão estratégica e pensamento sistêmico
- Influência sem autoridade formal

30 dias — Clareza e Fundação

Definir os 3 objetivos prioritários do trimestre

Quais resultados você precisa entregar para ser notado?

Mapear os stakeholders que mais influenciam sua carreira

Quem decide, quem influencia, quem pode te apoiar?

Identificar 1 skill crítica para desenvolver agora

O que está te travando mais no momento?

Agendar 1:1 com seu gestor para alinhar expectativas

O que ele espera de você nos próximos 90 dias?

60 dias — Execução e Visibilidade

Entregar 1 resultado visível e mensurável

Visibilidade gera credibilidade. Escolha algo que todos vejam.

Iniciar aprendizado na skill identificada

Curso, mentoria, projeto, livro — com deadline.

Criar ou fortalecer 3 relações estratégicas

Relações são investimentos de longo prazo.

Pedir feedback estruturado de 2-3 pessoas

Use o framework SBI: Situação, Comportamento, Impacto.

90 dias — Avaliação e Próximo Ciclo

Revisar resultados vs. objetivos dos 30 e 60 dias

O que funcionou? O que precisa ajustar?

Documentar aprendizados e conquistas com números

Isso vira munição para a conversa de promoção.

Definir objetivos do próximo trimestre

PDI é contínuo. 90 dias é um ciclo, não o destino.

Conversa de desenvolvimento com gestor

Mostre o que fez, o que aprendeu e onde quer chegar.

PRÓXIMOS PASSOS

processo com acompanhamento personalizado,

a **Mentoria Individual Líder 4P** está es

Site	dennismono.com
E-mail	contato@dennismono.com
LinkedIn	linkedin.com/in/dennismono
Instagram	@dennismonoo