

# Teams Boundary

## – Value Stream Work-balance

Qual seria o ponto de equilíbrio de trabalho numa cadeia de valor?

O **modelo sistêmico de Rasmussen** nos faz refletir sobre as “forças” que nos fazem mover constantemente para ter capacidade organizacional, exigindo ciclos de adaptação e validação do significado do valor para o negócio. Uma relação entre as curvas “Economic failure boundary”, “Unacceptable workload Boundary” e “Accident Boundary” estabelece uma tendência do “operating point” deslocar-se na direção à curva de accident boundary, determinando a lei do desenvolvimento dos sistemas que diz: “Todo sistema sempre opera na sua capacidade”, caso contrário ele incorre numa falha por acidente por ter atingido seu limite.

Adicionalmente, ao refletir sobre a “**Wallace line**” – uma fronteira biogeográfica natural invisível que divide as espécies de animais na terra, talvez seja isso que possamos usar para nos inspirar na criação de equipes e naturalmente selecionar aqueles que fazem parte ou não de um determinado grupo, com objetivo de mantê-los naturalmente motivados, em espontânea colaboração, perseguindo objetivos maiores e prosperar.

Talvez o ponto de equilíbrio entre as forças sistêmicas de Rasmussen e a Linha de Wallace estaria numa regra sobre as “**fronteiras das equipes**”, estabelecendo uma dinâmica espontânea de transição e seleção de pessoas para formação de equipes induzidos pelo ciclo econômico do momento, o que influencia diretamente o comportamento da curva “Economic failure boundary”, dando mais elasticidade a curva. Indicadores sobre a lucratividade da operação seria o gatilho para a “espontaneidade” da dinâmica. Assim um sistema não tenderia apenas a falhar por acidente por chegar ao seu limite de capacidade, mas teria uma alternativa de expansão do seu limite de valor econômico, permitido pelo reagrupamento de suas equipes.

Uma capacidade de adaptação organizacional espontânea e inerente ao ciclo econômico. Tudo passa pelas pessoas, e suas competências em gerar valor, o reagrupamento de pessoas passa a ser uma constante organizacional, é nesse pilar que adaptações e motivações devem ser estabelecidas, visando transformações organizacionais impostas por tecnologias emergentes como IA, por exemplo.

Sim, vários desafios estariam atrelados a essa dinâmica de “design organizacional”, contudo mecanismos como **Wardley Maps** poderiam nos auxiliar em criar movimentos estratégico de negócio e reposicionamento de mercado provocado pela regra das “fronteiras das equipes”.

Desafios, desafios e mais desafios! Sim, é verdade. Mas não temos muitas opções, uma delas é continuar redesenhando nossos modelos de trabalho e entrega de valor.

Uma alternativa adicional é o uso de Design Thinking (DT) atrelado ao “Transition to Real Options”.

DT está deixando as soluções longe de um plano de execução viável, o que exige estabelecer uma fase de transição entre as ideias criativas geradas no DT e o próximo projeto a ser executado, essa transição requer uma visão de “as-is” e “to-be” que considere de forma concreta os investimentos, prazos de entrega, resultados de curto – médio – longos prazos, um roadmap de evolução do produto/serviço até chegar ao potencial criativo da solução idealizada pelo DT. Não é possível simplesmente fazer um “jump” de uma situação para a outra, além de ser uma iniciativa de alto risco, pode destruir coisas boas já existente e coerente na organização atual.

Nem tudo é apenas gerar ideias criativas ou inovar, a perspectiva de entrega e execução deve ter seu lugar, ser levada em consideração para chegar numa viabilidade ao final, e para isso, gerar novos programas ou incrementos nos Planning Interval que de fato impactem o **Value Stream Balance**.

Zózimo De Souza Jr.  
editor-chefe



## Wallace line & Rasmussen's system model

# PROJECT DESIGN PDM MANAGEMENT

**Editor-Chefe & Publisher**

Osmar Zózimo De Souza Jr.

[zozimo@mundopm.com.br](mailto:zozimo@mundopm.com.br)

[projectdesignmanagement.com.br](http://projectdesignmanagement.com.br)

### CONSELHO EDITORIAL

Americo Pinto  
Antônio C. A. Maximiano  
Bernard Yannou  
Daniel Leroy  
Darci Santos do Prado  
Darli Rodrigues Vieira  
Eduardo Linhares Qualharini  
Heitor Coutinho  
Henrique Rozenfeld  
Marly Monteiro de Carvalho  
Ricardo Viana Vargas  
Roberto Sbragia  
Sérgio E. Gouvêa da Costa  
Roque Rabechini Jr.

### AUTORES DESTA EDIÇÃO

Alaíde Pitombeira  
Alexandre Caramelo  
Celso Hashisaka Junior  
Diego Bonilha  
Elizama Dalva A. da Silva  
Guilherme Guignone  
Isabela A. B. Luclktenberg  
Leandro A. Patah  
Lenildo Morais  
Luca Ruggeri  
Luciano Sales  
Marcos de Araujo  
Marcos Rogério Mazieri  
Maria L. Cabral Breda  
Michelle M. Alves Roldan  
Paulo André de Andrade  
Paulo S. da Cruz Oliveira  
Rafael Feyh Jappur  
Roberto Argento  
Saman Belizário Broering  
Simone Cicero  
Simone Pittner

### CONSELHO REVISORES

Andre Barcaui  
Farhad Abdollahyan  
Helio Rodrigues Costa  
J. Angelo Valle  
João Alberto Vianna Tavares  
João Carlos Boyadjian  
José B. de Souza Filho  
Lélio Varella  
Margareth Carneiro  
Mario Henrique Trentim  
Mauro Sotille  
Peter Berndt Mello  
Roberto Pons  
Raphael Albergarias  
Sílvia A. C. Wille

### INFORMAÇÕES

ISSN: 1807-8095

Fone: (11) 3661-1550

Emails:

[atendimento@mundopm.com.br](mailto:atendimento@mundopm.com.br)

[assinaturas@mundopm.com.br](mailto:assinaturas@mundopm.com.br)

[artigos@mundopm.com.br](mailto:artigos@mundopm.com.br)

Redes Sociais:

[linkedin.com/in/mundopm/](https://www.linkedin.com/in/mundopm/)  
[facebook.com/mundopm](https://www.facebook.com/mundopm)

Nota: O conteúdo dos artigos é de responsabilidade dos autores.