

PROGRAMA CLASSE MUNDIAL DIRIGIDO A LÍDERES DE
ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS E GOVERNAMENTAIS

APG AMANA-KEY

PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

A PREPARAÇÃO DE LÍDERES DE HOJE -
EM *SOFT SKILLS* - PARA OS DESAFIOS DO AMANHÃ

ASSEGURANDO ALINHAMENTO CULTURAL
NA ORGANIZAÇÃO COMO UM TODO

CUIDANDO DO HUMANO PARA DAR SENTIDO
ÀS INOVAÇÕES E AO USO ESTRATÉGICO DE
TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS

UM PROGRAMA QUE SE AUTOATUALIZA
MÊS A MÊS A PARTIR DOS DESAFIOS TRAZIDOS
PELOS PRÓPRIOS PARTICIPANTES

OS DIFERENCIAIS DO APG AMANA-KEY

01. **COORDENAÇÃO PELO PRÓPRIO CRIADOR DO PROGRAMA.**

Um programa que é coordenado/facilitado pelo próprio criador da Amana-Key e do APG e, por isso, tem condições de ser renovado e recriado a cada rodada e a cada mês (atualização em tempo real e sempre “um passo à frente”).

02. **FOCO PERSISTENTE NA ESSÊNCIA.**

A consistência do programa - de seu design, conteúdo e metodologia - privilegia o que é nuclear e essencial (em contraposição a tudo que é “meio” e periférico - que fica obsoleto cada vez mais rapidamente nos tempos atuais).

03. **EMPATIA COM O LÍDER NÚMERO 1 DA ORGANIZAÇÃO.**

Ampliação da visão dos participantes pela perspectiva de alta administração (CEO e diretoria executiva) que naturalmente gera saltos na “seniorização” dos participantes e no grau de iniciativa nas atividades do dia a dia (zero espera de ordens vindas de cima).

04. **CORAGEM PARA ENCARAR OS DESAFIOS DE FRENTE.**

A ousadia das propostas do programa, especialmente ao trazer à mesa as “equações impossíveis” e os problemas crônicos das organizações.

05. **SOLUÇÕES INÉDITAS QUE TRANSCENDEM O TEÓRICO.**

O *know-how* (desenvolvido pela Amana-Key em projetos reais de viabilização do impossível para organizações-clientes) que é compartilhado com os participantes do programa.

06. **VIVÊNCIAS QUE EMULAM O REAL E ZERO DE RECEITAS PRONTAS.**

Metodologia didática, originalíssima e em contínua evolução, que transcende o lógico-racional e receitas prontas (e privilegia a geração de *insights* dos participantes a partir das vivências que o programa propicia).

07. **ESTÍMULOS CONTÍNUOS À AÇÃO EFETIVA DEPOIS DO PROGRAMA.**

“Projetos segunda-feira” que os participantes idealizam no transcorrer do APG, a partir dos *insights* que o programa gera, dão um senso prático e asseguram mudanças efetivas, como resultado do programa.

08. **“SOB MEDIDA” E TAMBÉM AMPLIAÇÃO DE IDEIAS POR DIVERSIDADE.**

Combinação ideal de “customização” (líderes da mesma organização trabalham juntos, em momentos específicos) e *benchmarking* pelo acesso à ideias de líderes de outras organizações nos debates que ocorrem nas plenárias.

09. **CONDIÇÕES PARA REPLICAR “DIÁLOGOS APG” NA ORGANIZAÇÃO.**

Materiais criados pela Amana-Key para gerar “diálogos estratégicos” nos *workshops* que conduz para clientes são compartilhados no APG para poderem ser usados imediatamente pelos participantes quando da volta para suas organizações.

10. **ACOMPANHAMENTO AMANA-KEY DEPOIS DO PROGRAMA.**

Ampla espaço para continuidade da evolução depois da conclusão do programa: acesso à AmanaNet (parte maior do *website* da Amana-Key que é exclusiva para os *alumni* APG - os apeganos), recomendações de livros/materiais para aprofundamento nos temas trabalhados no APG e até webinars regulares de *coaching* coletivo.

APG AMANA-KEY

PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

O APG Amana-Key é uma vivência super intensiva sobre o que há de mais inovador em gestão, estratégia e liderança, trabalhado de forma sistêmica e integrada. Ou seja, não é um mero ajuntamento de módulos fragmentados.

O APG Amana-Key não dá “receitas” (que - a propósito - ficam rapidamente obsoletas). O APG foi concebido para provocar a geração de *insights*: os próprios participantes visualizam caminhos inéditos e “sob medida” para fazer suas organizações evoluírem e conseguirem resultados cada vez melhores (alta *performance*) em contextos cada vez mais desafiadores.

O APG Amana-Key tem como foco relevante “competências duráveis” – “soft skills” essenciais à todo líder. Especial ênfase é dada ao fator humano (“entender de gente”, o atitudinal e comportamental, a integração da cultura, o *teamwork 360°*), ao desenvolvimento de valores, ao resgate da ética e à elevação do nível de consciência. E tudo isso aliado à capacidade de fazer acontecer, de assegurar excelência em execução.

O APG Amana-Key é uma intensiva “parada para reflexão”, um evento transformador que todo líder deveria se permitir (em meio à turbulência do dia a dia) pelo menos uma vez por ano para se reposicionar - pessoal e profissionalmente - em relação a um futuro repleto de promessas, oportunidades e riscos que vêm chegando até nós cada vez mais rapidamente...

ALGUMAS DAS “EQUAÇÕES” QUE VÊM SENDO TRABALHADAS NOS ÁPGS MAIS RECENTES:

01. MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO.

Como assegurar motivação, engajamento e participação em níveis elevados, no contexto de grandes desafios em que vivemos. Como assegurar que todas as pessoas da equipe estejam o tempo todo em seu melhor estado físico, mental, emocional e existencial.

02. LIDERANÇA E O “DESCONHECIDO”.

Como assegurar evolução e otimização de resultados em cenários de muitos altos e baixos e incertezas. Como fazer com que o próprio “desconhecido” do amanhã seja encarado de forma natural e serena, sem ansiedade e estresse.

03. O DIGITAL PARA SUPERAÇÃO DO “CRÔNICO”.

Compreendendo o papel da evolução tecnológica e do digital para o processo de eliminação de problemas crônicos ao nosso redor. O necessário equilíbrio do digital com excelência humana e elevada consciência.

04. GESTÃO SEM VAZIOS.

Como assegurar que os maiores desafios da atualidade recebam a atenção devida por parte dos principais líderes/pessoas chave e não haja “vazios” na gestão da organização como um todo, inclusive na preparação para o futuro.

05. “ALFABETIZAÇÃO” DIGITAL, SISTÊMICA E HUMANA DOS LÍDERES.

Como reinventar os processos de atualização e desenvolvimento dos líderes da organização para que não se tornem obstáculos às inovações cada vez mais radicais que os novos tempos estão exigindo, em velocidade cada vez maiores.

06. EMPREENDEDORISMO CONSCIENTE.

Como assegurar uma cultura empreendedora na organização como um todo (mesmo em instituições da área pública) em que excelência em execução e a geração de resultados estejam sempre no centro de tudo.

07. CULTURA BIOLÓGICA (NÃO MECÂNICA).

Como fazer a cultura organizacional (e o “mindset” das pessoas) evoluir dentro de uma premissa de que a organização é um organismo vivo e não uma máquina. Como transcender a cultura do “mecânico, hierárquico, de comando e controle”.

08. REINVENÇÃO PELA ESSÊNCIA.

Como reinventar a própria razão de ser da organização, levando em conta a prioridade da sustentabilidade em seu sentido mais profundo e a emergente necessidade de conciliar propósitos internos e externos cada vez mais diversificados.

UMA DAS “MARCAS REGISTRADAS” DO APG AMANA-KEY
SÃO OS 12 PAPÉIS DO LÍDER.



O QUE OS CLIENTES DIZEM DO APG AMANA-KEY

“Desde 1991 convivemos com a Amana-Key. E em todo APG participam líderes nossos. Sempre que há contratações ou promoções é a primeira coisa que fazem. Assim, todos entram em sintonia com a cultura de inovação contínua e do fazer acontecer que está no centro de nossa estratégia de evolução. No início da pandemia, o Oscar rapidamente reinventou o APG e lançou a versão virtual, com grande sucesso. Em toda turma do Virtual temos líderes do Magazine e do Mulheres do Brasil. E faço questão de estar presente em cada turma como palestrante convidada, para poder dialogar com os participantes sobre as questões mais relevantes de cada momento.”

Luiza Helena Trajano, Presidente do Conselho, Magazine Luiza

“Aproximamos nossas vidas neste encontro extraordinário do APG. Aprendemos a abrir não só nossos olhos e nossa razão, mas nossa sensibilidade e nossa alma para a arte da possibilidade.”

Chieko Aoki, Presidente, Blue Tree Hotels & Resorts

“...um programa diferenciado em relação a tudo que conheço no mercado. Vai muito além do técnico: as pessoas saem do APG extremamente mobilizadas, pensando e encarando a vida de forma diferente.”

Miguel Krigsner, fundador de O Boticário.

“Realizei o APG quando ainda era vice-presidente da EDP. Poucos meses depois, assumi a presidência da organização no Brasil. O APG me ajudou a interpretar a minha nova missão por uma perspectiva mais abrangente e integradora. Descobri que os hard skills e o PDCA tradicional levam a organização a cumprir metas e gerar resultados OK, mas são os soft skills e o investimento em cultura que abrem caminhos para resultados excepcionais e consistentes no tempo. Em pouco tempo, a EDP no Brasil que estava em último lugar no índice de motivação e engajamento institucional foi evoluindo a cada ano e se tornou a número 1 na EDP mundial. E nunca mais perdeu essa posição. Nem a posição da filial com os melhores resultados...”

Miguel Setas, Presidente do Conselho, EDP Energias do Brasil S/A

“Somos parceiros da Amana-Key porque ela tem uma cultura de enfrentar com naturalidade os desafios que surgem, promovendo o protagonismo e a evolução dos líderes. Até grandes crises passam a ser enfrentadas sem medo e com uma postura pró-soluções. Foi com a Amana-Key que conseguimos integrar a organização em níveis inéditos. Para enfrentar a recessão introduzimos a cultura de mutirões, quebramos muros e pisos e, com isso, conseguimos resultados que vêm impressionando a Matriz de nossa companhia nos EUA.”

Cândido Lima, Presidente, Parker Hannifin América Latina

“Tive a oportunidade de realizar o APG presencialmente há alguns anos e também virtualmente durante a pandemia. Ambas as experiências foram extremamente motivadoras e inspiradoras para a minha liderança. De uma forma muito simples e ao mesmo tempo altamente carregada de valores, o APG é daquelas formações que conseguem tocar a nossa alma e as nossas emoções. Muda nossa percepção e a nossa racionalidade no sentido de abriremos a mente para as soluções criativas e inovadoras em gestão. Diversos projetos nossos, desenvolvidos na Secretaria da Fazenda do Ceará, surgiram a partir dos direcionamentos, dos insights, das inspirações que vão surgindo durante o APG. Desenvolve-se uma liderança voltada à transformação. Desenvolve-se uma gestão pública que precisa ter um foco: o de servir o público, a sociedade como um todo. O APG fez e faz muita diferença. Fico sempre na expectativa de voltar a fazer o APG de novo, pra aprender mais, ter novas ideias e estar sempre voltada para a evolução de todos. No APG, você consegue ter subsídios extraordinários para o bem exercer da liderança.”

Fernanda Pacobahyba, Secretária de Estado, Fazenda do Estado do Ceará.

“Estou aqui para contar a vocês de como foi bom participar de uma capacitação, ou melhor, de uma vivência transformadora como o APG da Amana-Key. No APG algo que me marcou muito, além das dinâmicas que ajudaram a desenvolver projetos inovadores, foi a compreensão de meu próprio jeito de pensar, de meu “modelo mental”, o que me liberou para desencadear ações disruptivas, até para buscar a viabilização do que antes parecia impossível. E o que mais me marcou, dentre tudo, foi o destaque à geração dessas inovações de modo absolutamente ético. Sou muito grata a Oscar Motomura e toda a sua equipe pelos ensinamentos, pelos momentos de grandes insights, pela evolução de todos. Vem com a gente!”

Ana Paula Matos, Vice-prefeita de Salvador, Bahia.

“A rotina de empresário muitas vezes não permite um olhar mais distanciado sobre as ações e seus efeitos. O APG é justamente esse caminho: o da distância sem perder a conexão. Sempre contamos com o apoio da Amana-Key, sobretudo de Oscar Motomura, com quem tenho uma relação próxima e de muita admiração há cerca de 30 anos.”

João Carlos Paes Mendonça, Fundador e Presidente, Grupo JCPM

“Voltar à Amana é ter a oportunidade de reciclar conceitos, renovar a crença, conviver com gente competente e do bem. E sair do ‘piloto automático’. É sempre uma vivência transformadora.”

Luiza Andréa Ribeiro, Diretora de Desenvolvimento Organizacional, M. Dias Branco

“O APG extrapola qualquer expectativa que se tem nos cursos convencionais. Chamá-lo de ‘curso’ é insuficiente. É uma vivência. Uma experiência. A teoria é combinada com depoimentos, apresentações artísticas e vídeos, em casos e histórias onde não se imagina se ver revelada uma “lógica” de gestão ou de liderança. A teoria se materializa na sua frente, e emociona... despertando reflexões que lhe acompanham para além do APG. É sobre sentir, muito mais do que absorver pela razão.”

Paula Gabriel, ex-Diretora de Planejamento, DPZ&T

“Estruturamos nossa reunião de planejamento estratégico durante o APG. Os insights, os materiais didáticos e até a troca com executivos de diversas organizações nos ajudaram a construir uma reunião completamente diferente. Todos foram envolvidos na construção da visão de futuro da empresa, gerando muito mais alinhamento, motivação e comprometimento. A partir de agora aceleramos a participação de toda nossa liderança no APG para intensificar o processo de consolidação de nossas estratégias.”

Jairo Yamamoto, Presidente, Althia Indústria Farmacêutica

“Sempre tive ideias originais sobre liderança. A didática do APG me ajudou a sair do pensamento e ir para a ação. Percebi com clareza como fazer a integração do que estou pensando com aquilo que estou sentindo e faço acontecer. Literalmente lotei um ônibus e trouxe toda minha liderança para o APG. Tenho certeza de que essa aposta na capacitação das pessoas, que hoje estão se sentindo extremamente valorizadas, é o que vai assegurar a perenidade e a multiplicação do legado que recebi.”

João Otávio Junqueira, Reitor, UNIFEQB, Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos.

“No APG conhecemos novas tendências em gestão, liderança e inovação. Além da valiosa troca de experiências entre os participantes, também temos acesso a conteúdos inéditos à luz da facilitação de Oscar Motomura e equipe. Ao retornar para a organização, temos condições de assegurar um efetivo fazer acontecer dos novos insights.”

Ilana Trombka, Diretora-Geral, Senado Federal

“Sou parceiro da Amana-Key há mais de 25 anos desde que o Oscar me convidou a participar de um evento especial para líderes em São Paulo. Desde então participei de muitos outros eventos organizados pela Amana-Key no Brasil. Venho acompanhado de perto da evolução do APG, com o qual tenho colaborado como palestrante convidado, e fico sempre impressionado com a dinâmica de sua atualização. Considero o APG um programa único no mundo. Ele é, mais do que tudo, um evento sobre liderança que efetivamente gera transformação.”

Fritjof Capra, cientista, autor de “Tao da Física”, “Ponto de Mutação” entre outras obras e mais recentemente de “Visão Sistêmica da Vida”, em co-autoria com Pier Luigi Luisi

“Já estive muitas vezes na Amana-Key e cada vez saio mais impressionado com a extraordinária qualidade das pessoas ali... e das conversas... Participamos de discussões muito estimulantes, aprendendo juntos sobre como liderar e criar mudanças, nos libertar do medo, gerar confiança, viver melhor e nos divertir mais, e a ganhar mais dinheiro. Tudo ao mesmo tempo. Eu gostaria que existissem mais programas dessa qualidade no meu país.”

Amory Lovins, Chairman, Rocky Mountain Institute, coautor de “Capitalismo Natural” e autor de “Reinventando o Fogo”

EXECUTIVOS DE CÚPULA DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS FAZEM O APG E DECIDEM ENVIAR SEUS GERENTES E PESSOAS CHAVE PARA O APG

Veja aqui testemunhos de líderes, inclusive de média administração que participaram do APG:

“O APG é um programa mais do que completo, que ao mesmo tempo inova e cria; transforma e muda; esclarece e atualiza e nos faz olhar para dentro de nós e nos descobriremos mais e mais. Para mim, nunca um programa me tocou tão de perto e me agregou tanto valor.”

“Um programa primorosamente elaborado, materializado em uma didática incomum, criativa e instigadora, iluminando valores superiores do ser humano.”

“O APG foi para mim uma semana diferente. Intensa, forte, rica, contundente.”

“No APG temos a oportunidade de enxergar a realidade de uma maneira totalmente diferente. Acima de tudo, saímos prontos para fazer acontecer!”

“O APG é uma vivência espetacular, ímpar. O diferencial é o percentual de evolução. De um curso tradicional você extrai normalmente 20%. No APG, 100%...”

“O APG é fantástico. Particpei de muitos programas de liderança, inclusive em diferentes países do mundo, em grandes universidades..., mas a experiência no APG é única!”

“Fico sempre muito surpreendido pelo ineditismo que a Amana-Key consegue.”

“O APG representou um verdadeiro ponto de mutação na minha vida pessoal e profissional. Por mais que se tente descrever o poder de transformação do APG, vivenciá-lo é a única forma de captar seus conhecimentos explícitos e tácitos sobre Gestão, em seu sentido mais amplo e profundo. O APG proporciona um salto quântico em nosso nível de consciência.”

“Nós fomos buscar na Amana-Key uma organização que tivesse a capacidade de nos auxiliar a catalisar mudanças. Hoje, nossa organização tem uma relação de parceria que já passa de uma década. Iniciou com o APG de forma isolada e evoluiu, em função do sucesso que foram esses programas, para a construção de um novo modelo de gestão focado na geração de transformações, não só nos negócios, mas também na cultura de nossa organização.”

“A relação que tínhamos com a Amana-Key não era uma relação tão somente comercial. Era uma parceria estratégica que criamos juntos, passo a passo. Ousamos sonhar com a reinvenção da instituição e fizemos isso.... Depois, entramos numa segunda etapa que foi a preparação de todas as pessoas para a mudança. E o APG foi um grande aliado...”

APG AMANA-KEY: INTEGRAÇÃO SISTÊMICA DE TODOS OS CONTEÚDOS

- Tudo o que pode afetar a evolução e performance da organização a curto, médio e longo prazos é trabalhado no APG de forma integrada (e não de forma separada, fragmentada).
- A integração inclui aspectos mais objetivos, mas principalmente os mais sutis e não aparentes (“meias-verdades”, informações distorcidas, competição por poder etc.) que não costumam ser trazidos à mesa de decisão.
- Grande ênfase é dada ao alinhamento cultural da organização como um todo, entre os principais líderes, entre suas equipes, entre áreas diferentes, entre diferentes gerações etc.
- Como indicado na matriz a seguir, o APG integra os aspectos técnicos aos políticos e culturais em todas as principais dimensões (existenciais, estratégicas, operacionais, humanas e relacionais) da vida organizacional.
- A integração dos conteúdos do APG é trabalhada na premissa de que a empresa/instituição é um organismo vivo e não uma máquina, um mecanismo. Portanto, é o “sistêmico-biológico” e não o “sistêmico-mecânico” que está na base de tudo que é trabalhado no APG Amana-Key.

O TODO INTEGRADO PELO APG AMANA-KEY

DIMENSÕES ASPECTOS	EXISTENCIAL (propósito, sentido)	ESTRATÉGICA (futuro a buscar)	OPERACIONAL (processos)	HUMANA (equipe e relações)
TÉCNICOS (tecnológicos)	Definem produtividade e eficácia em cada dimensão			
POLÍTICOS (poder, influência)	Definem nível de participação em cada dimensão			
CULTURAL (crenças e atitudes)	Definem o comportamental da organização como um todo			

AS VÁRIAS VERSÕES DO APG AMANA-KEY

01

APG PRESENCIAL DE 5 DIAS

APG AMANA-KEY - PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

Turmas abertas a cada mês (veja calendário)
<https://amana-key.com.br/apg/apgintensivo/>
(participação de líderes de diferentes organizações).

Turmas fechadas (participação de líderes da mesma organização).

Realizado na sede da Amana-Key, em Cotia, São Paulo.

02

APG VIRTUAL DE 2 DIAS

APG AMANA-KEY - PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

Turmas abertas a cada duas semanas (veja calendário)
<https://amana-key.com.br/apg/apg-virtual/>

Turmas fechadas (veja como programar contatando)
atendimento@amana-key.com.br
ou (11) 4613-2323

Programação no *website* da Amana-Key

03

PALESTRAS ON-LINE SOBRE TEMAS DO APG

Turmas abertas (acompanhe anúncios pelo site)
www.amana-key.com.br

Turmas fechadas (veja como programar contatando)
atendimento@amana-key.com.br
ou (11) 4613-2323

Programação no *website* da Amana-Key

COMO USAR O APG AMANA-KEY DE FORMA SOB MEDIDA PARA SUAS NECESSIDADES:

- Assegurar participação de todos os diretores e gerentes em um *workshop* de um dia depois que todos passarem pelo APG. Para criar e implantar “projetos segunda-feira” integrados, voltados à evolução da organização como um todo.
- Assegurar que executivos da organização participem do APG em grupos de 5 a 6 pessoas (composição que faça sentido) por turma. O grupo trabalha junto nas “Salas de Diálogo” e desenvolve “projetos” em conjunto durante o programa, para implantá-los individualmente e também coletivamente ao voltar para a organização. Nas plenárias, os executivos interagem separadamente com líderes de outras organizações e intercambiam ideias e *insights*.
- Assegurar que todos os executivos que fazem o APG usem intensamente os recursos disponíveis na AmanaNet e participem dos webinars de *coaching* coletivo para apegamos.
- Assegurar alto envolvimento dos “apegeanos”, especialmente nas situações em que todos os principais líderes já tiverem feito o APG, por meio de *workshops in-house* de dois a três dias conduzidos pela Amana-Key, focados na resolução das principais equações da organização. Sincronizar esse tipo de *workshop* com o ciclo anual de planejamento da organização.
- Assegurar que os jovens talentos em ascensão para postos de mais responsabilidade, em que a visão ampla da organização e do contexto maior seja necessária, também participem do APG, de preferência em grupos. Esta é uma forma de acelerar a “seniorização” desses jovens, por meio de uma filosofia de gestão que os faça ir muito além do operacional de curto prazo.
- Assegurar que os principais líderes das organizações que compõem o seu “ecossistema” - fornecedores, clientes, parceiros etc. - também participem dos programas APG e/ou das combinações com os *workshops* de resolução de equações principais. Assim, equações do “ecossistema” são trabalhadas de forma integrada, e não somente as das organizações que a compõem.
- Agora com a disponibilidade do APG Virtual e das palestras temas do APG (inovações na área de gestão, estratégia e liderança), há muitas outras combinações possíveis. O APG Virtual praticamente não tem limites quanto ao número de participantes por evento (podemos chegar ao máximo que a plataforma Zoom permite – 1 mil participantes ao mesmo tempo). Assim sendo, é possível levar o APG para a organização como um todo, em esforço de alinhamento cultural. Estamos abertos para entreter diferentes usos das várias modalidades do APG à sua organização.

(Estas são somente algumas das formas que nossos clientes têm usado. Outras formas poderão ser criadas pela organização cliente em conjunto com a Amana-Key).



OSCAR MOTOMURA* RESPONDE AS PERGUNTAS MAIS FREQUENTEMENTE FEITAS SOBRE O APG AMANA-KEY

01. Qual é o objetivo do APG? Como e para quem ele foi criado? Como o APG foi evoluindo com o tempo? O objetivo original foi mantido ou, com o tempo, ele foi evoluindo em função dos desafios dos novos tempos? Qual o futuro do APG? A tendência é a de caminhar na direção de multi objetivos e multi propósitos, na medida em que vocês levem o programa para o mundo?

R. O objetivo do APG é ampliar a visão dos líderes das áreas privada e pública em preparação para responsabilidades cada vez maiores na organização, no setor, no país e no mundo. O APG visa fazer os participantes evoluírem na direção de uma liderança de cúpula e do próprio “Número 1”. Daí o fato de muitos participantes darem saltos em suas carreiras e se tornarem executivos de alta administração e até CEOs, pela capacidade demonstrada de reinventar suas organizações em níveis mais elevados de consciência. O objetivo de abrir portas e portais no caminho para se tornar o “número 1” vem desde o primeiro APG – em janeiro de 1993. Mas esse objetivo foi se ampliando com o tempo. No início se trabalhava a visão de pensar com a cabeça de principal executivo, mesmo estando em uma posição de gerência. E isso fazer a pessoa conseguir resultados diferenciados, especialmente em suas atitudes (sempre pró-soluções, sem ficar esperando ordens que venham de cima). Hoje em dia, trabalhamos um conceito de “número 1” do próprio país. No futuro, queremos ampliar isso mais ainda e ajudar as pessoas a desenvolver o papel de estadista global e de cidadão do mundo. Está ficando evidente que a ideia de um propósito único para a organização e mesmo instituições como a ONU já está ficando para trás. O líder vai precisar ter competências políticas super refinadas para conciliar grande número de propósitos diferentes que existem em toda organização, toda comunidade, em todo o planeta. Há uma carência enorme de líderes capazes de atuar em contextos assim com grande eficácia. Está evidente que esse líder vai depender de times – em todos os níveis - que estejam em linha com essa cultura mais ampla e diversificada. Daí o objetivo atual do APG de desenvolver líderes transformadores na organização como um todo.

02. Já ouvi muitas pessoas dizerem o quanto a experiência do APG foi impactante e transformadora. Muitas delas dizem até que o APG foi um “divisor de águas” em suas vidas. Por que ela é tão impactante e como vocês conseguem fazer isso em um período de tempo tão curto (em comparação a um MBA e programas semelhantes)? O APG também tem esse impacto junto a executivos mais céticos e rígidos?

R. Há muitas coisas na vida que são impactantes e geram transformação: o nascimento do primeiro filho, uma cirurgia e dez dias no hospital, um encontro com o Papa ou o Dalai Lama,

um filme, um livro, uma viagem, um retiro que o faz repensar a vida etc. Imagine uma imersão de dois a cinco dias de vivências e diálogos profundos sobre o que é essencial para a vida das pessoas, das organizações, do país, do mundo. É o que acontece no APG. Uma sucessão de conversas, experiências e reflexões significativas que geram transformação. Por isso, ele é muito diferente de cursos tradicionais, nos quais o objetivo é de “passar conhecimento” (um processo que, na verdade, não tem fim. É só imaginar o que se cria de novos conhecimentos a cada dia no mundo todo. Daí o fato de os cursos tradicionais serem longos). A premissa do APG, ao contrário, é que os participantes já têm muito conhecimento e podem obter mais por iniciativa própria, em processos de autodesenvolvimento. E o que faz real diferença na evolução do líder não é só buscar mais e mais conhecimento. Está no refinamento de seu senso de julgamento, sua sabedoria, suas atitudes, sua visão de mundo, seus valores, seu caráter, sua visão, sua capacidade de pensar estrategicamente, sua capacidade de se relacionar construtivamente com outros etc. É onde o APG atua o tempo todo.

03. De onde vem o *know-how* que está no APG? Qual a base da “notória especialidade” que vocês possuem? A metodologia do APG segue alguma linha específica de aprendizagem? Você conduz pessoalmente todos os APGs? E quanto aos convidados que aparecem no programa? São sempre os mesmos? Aparecem “ao vivo” ou por vídeo? A efetiva absorção do *know-how* que vocês compartilham no programa é avaliada junto aos participantes? Alguma “prova” ao final do programa??

R. O APG é um programa de atualização e desenvolvimento de líderes totalmente original. A Amana-Key não reproduz “linhas” criadas por terceiros. O que guia a Amana-Key e o APG é o “pensar com a própria cabeça” e a ousadia de criar o que melhor funciona na “realidade real”, fugindo dos certos e errados ditados por algum tipo de convenção. No processo de resolver as “equações impossíveis” trazidas pelos clientes, criamos inovações e “metodologias” inéditas o tempo todo. A Amana-Key cria *know-how* inédito cada vez que ajuda organizações a resolver equações tão complexas quanto tirar uma multinacional de prejuízo crônico com um plano de virada construído por 300 pessoas ou ajudar uma organização industrial a sair de um número recorde de acidente para zero acidentes por meio de mudança cultural de mais de 20 mil pessoas. O caso mais visível de como a Amana-Key ajuda a criar o inédito é o do Magazine Luiza que há 30 anos deu início ao seu vertiginoso crescimento pela solução de uma equação impossível (“como crescer sem dinheiro”) por meio da criação de “lojas virtuais”, sem produtos, em tempos que nem a Internet existia. É esse *know-how* – de como resolver equações complexas – e a ousadia de buscar o inédito que é passada para quem faz o APG, por meio de uma didática bastante provocativa e original. Daí o fato de ser difícil copiar o que a Amana-Key faz. Porque ela está o tempo todo em acelerado processo de renovação e reinvenção, em antecipação às transformações que estão moldando a realidade (a real e não a reportada repleta de filtros e até *fake news*) em que vivemos. Temos uma área de pesquisa há décadas. Pesquisamos especialmente tendências para o futuro. Trazemos para o Brasil os maiores futuristas do mundo e compartilhamos da ideia de que o futuro já está acontecendo em algum lugar do mundo. Por isso, mostramos no APG, por exemplo, a cidade mais digital do mundo e o país que

até quebrou fronteiras criando a figura de “residente digital” e que já é um país 100% sem papel. Nossa notória especialidade vem também de contínuos diálogos com os maiores especialistas mundiais da área de gestão, estratégia e liderança e também das áreas de tecnologia, ciência, humanidades, em uma abordagem 360°. Nas últimas décadas trouxemos ao Brasil mais de 100 especialistas mundiais, não só para aportar o *know-how* que possuem mas para até engajá-los em diálogos altamente provocativos relacionados à nossa visão de realidade real e as equações nela embutidas que nem sempre vem à mesa de diálogos. Por que conduzo pessoalmente todos os *workshops* de resolução de equações impossíveis e todos os APGs? Primeiro porque todo o *know-how* desenvolvido nestas décadas de vivências e reflexões junto aos especialistas mundiais está tangibilizado em centenas de casos reais que vivi nas últimas décadas mas principalmente em meu jeito “diferente” de criar e pensar 360°. Também porque estimulado pelos participantes, busco ajudar a criar soluções inéditas para as situações que as pessoas trazem ao programa. É por isso que cada APG é diferente do outro e em um certo sentido “sob medida” para cada grupo de participantes. Os convidados variam. Mas alguns estão conosco há muitos anos. Os que estão conosco há mais tempo são aqueles que criam vivências que provocam reflexões fora do convencional. São, em sua maioria, pessoas especiais fora do mundo empresarial e governamental, e que portanto geram *insights* fora do comum para os participantes. Na medida em que o APG foi desenhado para gerar *insights* e não para fornecer “receitas”, não há provas no final para avaliar o que o participante aprendeu/absorveu. A relação que criamos no programa é de “igual para igual” e de profundo respeito à liderança que já exercem em suas organizações. Definitivamente, não é de uma relação professor-aluno. Daí, a inexistência de avaliações. Apostamos no senso de responsabilidade de cada participante. Afinal, a própria pessoa é que é a maior interessada no processo de evolução, de si, de sua organização e do todo maior...

04. Quais são os benefícios reais do APG? Há métricas, indicadores sobre esses benefícios e a satisfação dos clientes? Que garantias existem sobre os resultados que o APG pode gerar? Em que percentagem os números da organização irão melhorar ao encaminhar líderes para o APG? O APG pode fazer diferença e ajudar as organizações de todo tipo (públicas, privadas, cooperativas, federações, associações etc.) a lidar com os desafios que enfrentam no dia a dia?

R. O benefício maior está na mudança de olhar, no jeito de pensar e enxergar o que ocorre ao seu redor - na organização e no contexto maior. Há muitos outros benefícios que decorrem dessa mudança de “modelo mental”. A pessoa passa a enxergar sutilezas que antes não conseguia perceber. E, mais sensível às questões humanas, passa a se perceber de forma diferente e a valorizar cada vez mais as pessoas ao seu redor. Suas atitudes em relação aos próprios clientes mudam e ela passa a pensar e agir o tempo todo, a partir de uma perspectiva de uma cultura de servir genuína, e não utilitária. Embora as organizações com uma cultura ainda mecanicista, de comando e controle, queiram medir os resultados dos investimentos feitos no desenvolvimento e atualização de líderes, em nossa opinião todos esses esforços tenderão a ser reducionistas e podem até prejudicar o equilíbrio dos investimentos em

aspectos mais hard, mensuráveis, e daqueles feitos em aspectos mais humanos, em princípio mais subjetivos e difíceis de mensurar. Os resultados, entretanto, poderão ser avaliados por entrevistas com os próprios líderes, com suas equipes, com pesquisas de clima, avaliação da motivação e engajamento das equipes dos líderes que fazem o APG. E, é claro, pelo efeito do que acontece na dimensão humana/qualitativa nos resultados finais. Isso tudo tem que ser feito pelas próprias organizações que mandam seus executivos para o APG. Não é algo que a Amana-Key possa fazer junto aos seus clientes (organizações empresariais e governamentais, atuando em áreas bastante diversificadas). O que nos guia, para contínuo aperfeiçoamento de nossos programas, são as histórias e testemunhos dos executivos que fazem o APG (veja, como exemplo, os depoimentos de diversos participantes que ilustram vários dos benefícios reais que o APG é capaz de gerar). Temos muitas histórias como essas, que evidenciam o efeito do APG nos resultados de organizações de todos os tipos. A aposta estratégica que a Amana-Key fez, desde seu início, há mais de quarenta anos é que excelência em gestão, estratégia e liderança seria chave para a evolução de pessoas e de todo tipo de agrupamento humano, de organizações de todo tamanho e a própria sociedade como um todo. É por isso que entre os mais de 60 mil “apegeanos”, temos executivos e executivas de organizações privadas e públicas, multinacionais, instituições dos 3 poderes (executivo, legislativo e judiciário), de órgãos de controle, governadores, senadores, deputados, líderes de associações de todo tipo. E até cônjuges e filhos desses líderes, incentivados a fazer o APG com o objetivo de compartilhar a visão ampla de vida que conseguiram no APG..

05. O APG é mais conceitual? Vocês dizem que não dão receitas: como os participantes conseguem fazer algo de prático sem uma metodologia que faça a ponte da teoria para a ação? O que são os “projetos segunda-feira”? São projetos mais voltados para a evolução do executivo ou da organização? Como vocês ajudam as pessoas que têm dificuldade em fazer acontecer?

R. No APG, há liberdade para lidar com conceitos e até filosofar. Mas também traz-se as pessoas para o prático, que informalmente chamamos de “pé no chão”. Nossa premissa é de que é fácil só ficar no conceitual. E que é igualmente fácil ficar só na ação, sem pensar. O desafio está em fazer as duas coisas ao mesmo tempo: conceituar e agir de forma pragmática muito rapidamente. Durante o APG, desde os primeiros momentos, há um forte estímulo para que os participantes transformem os *insights* que vão tendo em projetos que irão desencadear ao voltar às suas respectivas organizações. É a ponte que construímos da ideia à ação. Por outro lado, os exemplos reais que mostramos no APG (boa parte no formato de relatos ao vivo, imagens e vídeos) enriquecem o repertório dos participantes quanto a formas de criar soluções inovadoras e de fazê-las acontecer com excelência em suas organizações. O que cada participante tem condições de criar a partir desse repertório, é muito mais rico do que qualquer metodologia/receita que o APG possa passar. É claro que alguns participantes dão verdadeiros saltos nessa criação sob medida e outros têm mais dificuldade. Isso é honrado durante o programa e toda a ajuda necessária é provida durante o programa, mas sempre de uma forma não paternalista. Para não criar dependência, algo que não combina com liderança...É nesse processo que cada participante visualiza, ainda durante o programa, inúmeros projetos “sob medida” de melhoria e até de reinvenção do seu

próprio setor e de sua organização. Esse mesmo processo acontece, em paralelo, quanto à evolução pessoal e profissional do participante. Durante o programa, a partir de exemplos reais, o participante vai percebendo em que áreas precisa melhorar: competências a refinar, vocações a capitalizar, atitudes a mudar, valores a resgatar, propósito a rever, novas posturas a assumir perante a vida etc. E monta um plano de evolução de si mesmo – enquanto ser humano e líder.

06. Quais os prós e contras de se ter grupos grandes e heterogêneos no APG (executivos de organizações de todo tipo e de níveis de senioridade diferentes)? Possível customizar o APG? Quais as maiores diferenças entre o APG Presencial de 5 dias e o APG Virtual de 2 dias? Quem faz um deles pode fazer o outro?

R. Nos primeiros dez anos do APG, procuramos fazer uma separação mais clara das turmas: pessoas da área pública, da área privada, executivos de diretoria, o pessoal de gerência média, mais veteranos, mais jovens etc. Na virada do milênio, vimos a importância da diversidade, da ampliação dos pontos de vista e da integração público-privado, entre os mais sêniores e os talentos da nova geração, entre pessoas de diferentes setores e ramos, entre líderes de multinacionais e empresas familiares, entre gestores de ponta e de infraestrutura, entre a energia do feminino e do masculino. E também da integração de técnicos/especialistas e gestores mais generalistas. Nesse sentido, o APG se tornou um grande integrador das pessoas de diferentes áreas da sociedade e um locus para o desenvolvimento de cidadania em todos os sentidos, inclusive de “cidadania organizacional”. Hoje, essa diversidade é avaliada como um dos pontos fortes do APG. Muitos preconceitos caem por terra e a integração que se consegue durante o programa impressiona a todos. Até executivos mais sêniores se surpreendem ao encontrar jovens talentos que não só dialogam com eles de igual para igual, mas trazem uma visão de alta administração mais desenvolvida, mais consciente e até mais engajada. Vale aqui lembrar que toda essa diversidade faz parte da “realidade lá fora” nas próprias organizações e na própria sociedade. E que o que mais precisamos no país e no mundo é integração – e não mais separação e mais hierarquias. As pessoas, em geral, são muito hábeis em trazer equações específicas que enfrentam, sem entrar na intimidade da organização. Por exemplo, fazendo perguntas sobre as barreiras que existem sempre que se quer mudar a cultura da organização, sem entrar em detalhes que exponham eventuais pontos fracos de sua organização, de seus líderes etc. Por outro lado, há organizações que contratam APGs fechados. Quando isso acontece, o programa se transforma em um *workshop* interno até de reinvenção do todo. Mas muitos preferem o APG aberto. No aberto, há muitos pontos de vista diferentes, vindo de pessoas com experiências muito ricas. Isso leva a *insights* muito ricos, só de ouvir os debates que são catalisados no programa. Mais *insights* emergem ainda de forma fluida e natural, quando as pessoas expõem suas ideias livremente por causa do ambiente seguro e isento de “bullying” que o APG propicia desde seu início. Esses *insights* representam o que há de maior valor que os participantes, inclusive para resolução das equações críticas que descobrem que existem em sua organização. A partir desse ponto, o que fará diferença na volta é a vontade do participante de ir para a ação efetiva, enfrentando os riscos inerentes a toda mudança e toda inovação. Quanto ao tamanho dos grupos: desde que começamos o APG, sempre trabalhamos com

grupos de 80 a 100 pessoas, com uma metodologia que une diálogos em pequenos grupos a debates amplos em plenária. A eficácia disso, é claro, depende da metodologia didática, dos materiais desenhados sob medida para isso e da qualidade da facilitação. No caso do APG Virtual, praticamente não há limites quanto ao número de participantes. Rodamos dezenas de APGs Virtuais de dois dias nos últimos anos, com números que variaram de 50 a 500 participantes, sempre com uma metodologia que permite diálogos em pequenos grupos e interação comigo e com os convidados. Há pessoas que fizeram o APG Presencial de 5 dias que vieram para o Virtual de dois dias e tiveram muitos *insights* diferentes. Outros fazem o APG Virtual primeiro e ficam motivados a fazer o Presencial de 5 dias. Quase não há repetições de conteúdo. Não há intervalo recomendado entre eles. Depende de cada pessoa, da atitude com que fazem os programas e do momento em que estão vivendo.

07. Qual é o diferencial do APG em relação aos programas de seus concorrentes? Aliás, vocês consideram os cursos no exterior para executivos e até os MBAs como alternativas que as organizações e executivos têm? Nesse sentido, são também cursos concorrentes?

R. A resposta a essa questão está espalhada em todas as partes do material que publicamos sobre o APG, neste folder, em nosso site etc. Está no capítulo “nosso diferencial”, está na apresentação dos principais temas do programa, está no testemunho de nossos clientes, dos líderes que já fizeram o nosso programa. Não são diferenciais fáceis de definir. Há muitos aspectos subjetivos, sutis, inclusive difíceis de avaliar. É por isso que muitos “apegeanos” dizem que “não dá para explicar...é preciso fazer o APG para sentir o diferencial...”. O diferencial, em minha opinião, é que o APG foi criado sem querer emular programas já existentes. Desde seu início, o APG é algo original. Daí o fato de especialistas mundiais (como Fritjof Capra, Amory Lovins e vários outros) afirmarem que não conhecem programas semelhantes ao APG no exterior. Longe de ser um curso, consideram o APG uma vivência transformadora. É por isso também que executivos comparam o APG com cursos de prestígio no Exterior e atestam o maior impacto que o APG gera, comparativamente em tão pouco tempo. Uma explicação é que muitos cursos no Brasil e no exterior focam em passar conhecimento, metodologias hard e “melhores práticas”. E o APG está focado em gerar vivências que mexem com a forma de pensar dos participantes, geram *insights* e atingem o íntimo das pessoas – suas emoções e o espírito. É isso que faz com que cada APG seja único e, de seu jeito, “sob medida”. E isso só é possível quando o próprio criador do programa está coordenando cada turma do APG. Em cada rodada do programa, ele é recriado nas entrelinhas e nas sutilezas da dinâmica da relação com os participantes... O APG Amana-Key, não só leva em conta os novos desafios que surgem no contexto externo mas provoca reflexões sobre o que o futuro estará trazendo, sempre tendo na base a questão “o que um líder consciente e visionário estaria fazendo acontecer em sua organização, tendo em vista os desafios que o futuro está trazendo de forma cada vez mais rápida?”. O APG não se propõe a “moldar” líderes, mas a liberar o potencial de “liderança natural” que está nas pessoas. Talvez aí esteja o maior diferencial do APG.

**Oscar Motomura, CEO do Grupo Amana-Key, é o criador do APG e principal coordenador/facilitador do programa. Saiba mais sobre Oscar e outros membros de sua equipe em www.amana-key.com.br/equipe.*



Sede própria da Amana-Key na Granja Viana, Cotia - SP. 3.000 m² de área construída com três auditórios, várias salas auxiliares, hall multiuso, escritórios, 40 apartamentos privativos, restaurante para 150 pessoas. Terreno de 10.000 m² com jardins e espaços para esportes e atividades ao ar livre.



SOBRE A AMANA-KEY

A AMANA-KEY, que está perto de completar 50 anos de existência, é uma das organizações mais especializadas do mundo em inovações radicais na área de gestão, estratégia e liderança. Nos últimos anos, ela tem se concentrado em duas grandes áreas de atuação:

01. ATUALIZAÇÃO DE EXECUTIVOS de organizações privadas e públicas por meio do APG – o Programa de Gestão Avançada da Amana-Key, em sua versão presencial, de 5 dias integrais (aberta ou fechada) e de sua versão Virtual de 2 dias integrais (aberta ou fechada).

O APG é considerado um programa único no mundo, por sua concepção, sua inserção no todo maior e pela originalidade de sua metodologia. É um programa que se atualiza o tempo todo em função das questões que os participantes trazem e dos novos desafios que as mudanças cada vez mais aceleradas produzem em todos os setores da sociedade. E nesse processo de contínua atualização a Amana-Key ousa criar o inédito o tempo todo. E, por causa disso, é *benchmark* no setor.

02. REALIZAÇÃO DE SEMINÁRIOS-PALESTRAS E WORKSHOPS fechados para organizações privadas e públicas, com a participação de seus principais executivos e pessoas chave. Objetivo: investir tempo de qualidade - junto com a equipe de especialistas da Amana-Key – em um “pensar junto” sobre soluções para “equações impossíveis” da organização. O tempo de cada seminário/palestra/*workshop* pode variar bastante (de duas a quatro horas). E esses eventos podem ser programados em série: por exemplo, um *workshop* para cada equação que a organização queira trazer à mesa. Estes eventos fechados produzem melhores resultados depois que os participantes tiverem feito o APG.

Além de sua atuação empresarial nessas duas grandes áreas, a Amana-Key e seu CEO Oscar Motomura vêm contribuindo para diversos projetos sem fins lucrativos, especialmente na área de estratégia de país, reinvenção da educação, orientação a jovens para o futuro, sustentabilidade e resgate da ética na sociedade como um todo. Oscar Motomura foi durante 12 anos (de 2006 a 2019) membro do Conselho Internacional da Carta da Terra, nos últimos 5 anos como seu *co-chairman* e durante 5 anos (de 2015 a 2019) foi presidente do júri do Prêmio Japão-UNESCO sobre projetos de educação para o desenvolvimento sustentável.

ORGANIZAÇÕES COM LÍDERES PARTICIPANTES NOS APGs E NOS *WORKSHOPS* DA AMANA-KEY

3M • ABB • ABIN • ABRH • ACCENTURE • ACE SCHMERSAL • ACHÉ • AÇO CEARENSE • ADUBOS ARAGUAIA
AGIBANK • AGU • AJINOMOTO • ALE COMBUSTÍVEIS • ALIANÇA METALÚRGICA • ALGAR • ALGÁS
ALSTOM HYDRO • ALTAIA • ALUNORTE • AMAGGI • AMIL • ANATEL • ANDRITZ HYDRO • ANEEL
APSEN • ARCELOR MITTAL • ARCESP • ASA BRANCA • ASSURANT • ASTRAZENECA • B BRAUN
B9 • BDMG • BEMIS • BAHIA GÁS • BIC • BM&F BOVESPA • BANCO DO BRASIL • BANCO ITAÚ
BANCO MERCANTIL • BANCO DO NORDESTE • BANCO SANTANDER • BASF • BAYER • BLUE TREE
BNDES • BOEHRINGER INGELHEIM • BOTICÁRIO • BRADESCO • BRASILPREV • BRB • BRDE • BRF
BUNGE • C&A • CADE • CAIXA ECONÔMICA FEDERAL • CÂMARA DOS DEPUTADOS • CARREFOUR
CATERPILLAR • CELULOSE IRANI • CEMIG • CENCOSUD • COPEL • CIP DO BRASIL • CITIBANK • CGU
CJF • CLARIANT • CNH • COBB VANTRESS • COCA-COLA • COIMEX • COLUMBIAN CHEMICALS
COMAU DO BRASIL • CPRM • CNC (SESC, SENAC) • CNI (SESI, SENAI, IEL) • COPESUL • CPFL
CORREIOS • CVM • DATAPREV • DEFENSORIA PÚBLICA AMAZONIA • DETRAN • DI CICCIO • DOCOL
DNIT • DOW • EBSERH • EDITORA GLOBO • EDP • ELECTROLUX • ELETROBRAS • EMBASA
EMBRACO • EMBRAER • EMBRAPA • ENGIE • ENEL • EQUANT • ESSILOR • FAZENDA CAMPANARIO
FIAT • FINEP • FIOCRUZ • FNDE • FUNCESP • FUNDAÇÃO PROAMB • FURUKAWA • GALDERMA
GASMIG • GLOBO • GOODYEAR • GOVERNOS ESTADUAIS (AC, AL, BA, CE, ES, DF, MT, PA, PB, PE, PR, RO)
GRANJA REGINA • GRUPO ACCOR • GRUPO EDSON QUEIROZ • GRUPO GAZIN • GRUPO GPS • GRUPO
LIGHT • GRUPO MARISTA • GRUPO MÔNACO • GRUPO PÃO DE AÇÚCAR • GRUPO RBS • GRUPO
SAINT-GOBAIN • GRUPO SÃO MARTINHO • GRUPO VOTORANTIM • GRUPO ULTRA • GUARANI • GVT
HOSPITAL BENEFICÊNCIA PORTUGUESA • IBGC • IMERYS • IMA • INFRAERO • INSS • INTELBRAS
IOCHPE-MAXION • INPI • IPHAN • ITAIPU BINACIONAL • JBT • JARI CELULOSE • JCPM J.MACÊDO
JOHNSON & JOHNSON • KEPLER WEBER • KNORR-BREMSE • LAFARGE • LACTEC • LOCALIZA
HERTZ • RENNER • M. DIAS BRANCO • MACKENZIE • MARCOPOLO • MARQUISE • MAGAZINE LUIZA
MAGNESITA • MAHLE • MANN+HUMMEL • MANSERV • MELIÁ • MERCEDES-BENZ • METRÔ DE
SÃO PAULO • METSO • MEXICHEM • MILLS • MINISTÉRIO DA AGRICULTURA • MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA E COMUNICAÇÕES • MINISTÉRIO DA DEFESA • MINISTÉRIO DA ECONOMIA
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO • MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA • MINISTÉRIO DO MEIO
AMBIENTE • MINISTÉRIO PÚBLICO ACRE • MINISTÉRIO DA SAÚDE • MINISTÉRIO DO TURISMO
MOCOCA • MONDELEZ • MULHERES DO BRASIL • NADIR FIGUEIREDO • NATURA • NEOENERGIA
NEXTEL • NÍVEA • NORSK HIDRO • NOVA AMÉRICA AGRÍCOLA • NOVARTIS • OCEMG • ONS
ORACLE • ORGANIZAÇÕES GLOBO • PANDORA • PARKER HANNIFIN • PERNAMBUCANAS • PETROS
PETROBRAS • PORTO SEGURO • PPG • PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA • PRODEB
PROFARMA • PROMON • QUERO-QUERO • RANDON • RECEITA FEDERAL DO BRASIL • ROBERT
BOSCH • ROCHE • RUMO LOGÍSTICA • SABESP • SAFRA • SANDVIK • SANEPAR • SANOFI AVENTIS
SANTOS BRASIL • SAPURA • SBT • SEBRAE • SEFAZ • SEFIN (PA, RO, CE, PB) • SENADO FEDERAL
SEPOG FORTALEZA • SESCOOP • SERPRO • SINOBRAS • SICOOB • SICREDI • SKF • SKY
SPRINGER CARRIER • SODECIA • STJ • STM • STF • STIHL • STOLLE • SUZANO • TAESA • TECHINT
TEKSID • TICKET SERVIÇOS • TRAMONTINA • TRANSPES • TRANSPETRO • VIVO • TETRA PAK
THYSSENKRUPP • TILIBRÁ • TIM • TIVIT • TCU • TCE • TRF4 • TRT • TSE • TYCO • UNIFEQB • UNIFOR
UP BRASIL • UNIMED • UNIPAR • USINA CORURUPE • VALE • VERALLIA • VIAÇÃO ÁGUIA BRANCA
VILLARES METALS • VISA • VIX LOGÍSTICA • VOLVO • WALMART • WEG • WHIRLPOOL • WWF BRASIL

SIGA NAS REDES SOCIAIS

AMANA-KEY:

 <https://www.facebook.com/AmanaKey/>

 <https://instagram.com/amanakeyoficial>

 <https://www.linkedin.com/company/amana-key/>

 <https://twitter.com/amanakey>

OSCAR MOTOMURA:

 <https://www.facebook.com/oscar.motomura.7>

 <https://www.instagram.com/oscarmotomura/>

 <https://www.linkedin.com/in/oscarmotomura/>

 <https://twitter.com/oscarmotomura>

PARTICIPE DOS PRÓXIMOS APGs

<https://amana-key.com.br/apg/>



AMANA-KEY

GRUPO AMANA-KEY

© Rua Nova América, 84 | Granja Viana | CEP 06709-105 | Cotia SP
☎ 0800 770 2328 ou (11) 4613-2323 | 📞 (11) 97256-7934
www.amana-key.com.br | atendimento@amana-key.com.br