

OUTLIERS X

REVIEW

TOP OUTLIERS

*Como os Outliers podem
incentivá-lo a ir além em seus
negócios*

BRASIL REDEFININDO A ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2026

por Andrej Vasle

COPA DO MUNDO 2026: O QUE O RH PODE APRENDER COM O FUTEBOL

por Leila Navarro

VISÃO DE SUCESSO NO BRASIL E NOS PAÍSES DE PRIMEIRO MUNDO

César Romão

SERÁ QUE AS PESSOAS PODEM DESCOBRIR O QUE PENSAMOS?

por Reinaldo Polito

VERACIDADE OU VELOCIDADE PARA ONDE CAMINHA A HUMANIDADE

por Walter Longo

VIDEOCAST

- Kátia Teixeira
- Myrinha Vasconcellos
- Ivanildo Ferreira

MATÉRIA DE CAPA SYLVIA OLIVEIRA





06

Nota do Editor

08

VISÃO DE SUCESSO NO BRASIL E
NOS PAÍSES DE PRIMEIRO
MUNDO

11

CNE acerta ao transformar
divergência regulatória em
debate público

15

Copa do Mundo 2026: O que o
RH pode aprender com o futebol

22

Será que as pessoas podem
descobrir o que pensamos?

26

Veracidade ou Velocidade - Para
onde caminha a humanidade

34

BRASIL Está Redefinindo a
Eleição Presidencial de 2026



37

Liderar Líderes: o desafio da
gestão em níveis estratégicos

40

NEM TODA VIOLÊNCIA DEIXA
MARCAS VISÍVEIS

43

O Mito da Substituibilidade:
Você está criando sucessores ou
apenas seguidores?

45

Comunicação Moderna: Respeito
ao Tempo é Essencial e Vídeos
longos não convencem

48

O excesso de conteúdo está
matando boas histórias

50

A Invisibilidade que Adoece:
Neurodiversidade, Saúde Mental
e o Colapso dos Modelos de
Trabalho

54

STF devolve a lógica da
proteção à aposentadoria
especial



57

O autoconhecimento como
coragem de sair do automático

61

Na vida, você pode ser machado
ou pincel

63

O Maior Erro de Cálculo do
Mercado: O Custo Bilionário do
Etarismo

67

A Arquitetura Invisível da
Liderança: O que Gaudí ensina
sobre culturas humanas e legado

71

Matéria de Capa Sylvia Oliveira

82

VideoCast

85

A metáfora da convocação



88

Liderança Humanizada

91

NR-1: O Futuro da Liderança e da
Saúde Mental Corporativa 91

95

BEYOND BUDGETING: A
REVOLUÇÃO SILENCIOSA NA
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA

99

WOLLYING: quando mulheres
voltam a apedrejar mulheres

10

4

A Proteção do Método como
Base da Longevidade

107

Talento, sobrecarga e o mundo
corporativo

112

INSPIRAÇÃO

A Voz dos Realizadores,

A OutliersX é feita por e para realizadores. Reunimos um time de colunistas que é pura inspiração: líderes, mentores e especialistas que não apenas falam sobre sucesso eles vivem a realização com profundidade e propósito.

Cada artigo é uma bússola para quem quer ir além, crescer com consciência e deixar sua marca no mundo.



Nota do Editor

Wagner Motta

Fundador Outliers X

Nesta edição, nossa matéria de capa traz Sylvia Oliveira, que nos convida a refletir sobre um tema decisivo para o futuro das organizações: a saúde emocional das pessoas. Como ela destaca, os maiores riscos nem sempre são os que aparecem, mas aqueles que ninguém está ouvindo.

Também damos as boas-vindas ao esloveno Andrej Vasle, que estreia a coluna Global Insights, trazendo perspectivas internacionais para nossos leitores.

Mais do que informar, buscamos provocar reflexão, ampliar perspectivas e inspirar ação.

OutliersX.

Conhecimento com direção.

Decisão com consciência.

Resultado com consistência.

Wagner Motta

Fundador e Editor-Chefe

OutliersX Review



OUTLIERSX

VISÃO DE SUCESSO NO BRASIL E NOS PAÍSES DE PRIMEIRO MUNDO



No Brasil, o sucesso costuma ser visto muito mais pelo que aparece do que pelo que se constrói. Muitas vezes, a sociedade associa sucesso ao carro novo, à roupa de marca, ao cargo importante, ao número de seguidores ou ao dinheiro exibido. É uma visão fortemente ligada à aparência externa, ao reconhecimento imediato e ao desejo de aprovação social.

Em muitos países de primeiro mundo, embora também exista vaidade e consumo, o sucesso costuma ser percebido de forma mais ampla e madura. Lá, vencer na vida frequentemente significa estabilidade, liberdade de tempo, qualidade de vida, segurança financeira, desenvolvimento intelectual e contribuição para a sociedade. Não basta parecer bem-sucedido; é preciso ser consistente.

No Brasil, infelizmente, ainda se admira mais quem ostenta do que quem trabalha em silêncio. O empreendedor discreto, o professor dedicado, o pesquisador talentoso ou o pequeno empresário honesto nem sempre recebem o mesmo destaque de quem vive de imagem. Em nações mais desenvolvidas, há maior respeito por trajetórias sólidas, competência técnica e resultados duradouros.



Outro ponto importante está no tempo. O brasileiro, muitas vezes pressionado por dificuldades econômicas e desigualdades históricas, deseja sucesso rápido. Quer vencer logo, enriquecer logo, aparecer logo. Já em sociedades mais organizadas, existe maior compreensão de que sucesso é construção lenta: estudo, disciplina, planejamento e persistência ao longo dos anos.

Também há diferença no fracasso. No Brasil, errar pode gerar vergonha e julgamento. Em países desenvolvidos, fracassar em um negócio ou projeto costuma ser entendido como aprendizado e experiência.

Isso não significa que o exterior seja perfeito ou que o Brasil não tenha exemplos admiráveis. Temos milhões de brasileiros sérios, batalhadores e competentes. O problema está na cultura coletiva que ainda confunde brilho com valor, fama com mérito e riqueza aparente com realização verdadeira.

Talvez o grande avanço do Brasil comece quando entendermos que sucesso não é impressionar os outros, mas construir uma vida digna, útil e coerente. Sucesso de verdade não faz barulho: deixa legado.

Uma lista de 10 países onde, de modo geral, o sucesso costuma ser percebido mais por estabilidade, mérito, qualidade de vida e realização pessoal do que por aparência e ostentação:

- Suíça – sucesso ligado à segurança financeira, discrição e excelência profissional.
- Noruega – equilíbrio entre trabalho, família e bem-estar social.
- Suécia – inovação, igualdade e vida simples com conforto.
- Dinamarca – felicidade, tempo livre e confiança na sociedade.
- Finlândia – educação, autonomia e tranquilidade.
- Alemanha – competência técnica, disciplina e carreira sólida.
- Canadá – oportunidades, respeito social e qualidade de vida.
- Japão – honra, dedicação, constância e melhoria contínua.
- Países Baixos – liberdade pessoal, organização e equilíbrio.
- Nova Zelândia – vida tranquila, contato com a natureza e realização pessoal.

Enquanto no Brasil muitas vezes o sucesso é associado a status visível, nesses países ele tende a ser mais relacionado à vida funcional, estabilidade, respeito, tempo livre e paz interior.

César Romão

ESCRITOR, PALESTRANTE E JORNALISTA



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Escritor, Especialista em Gestão de Pessoas através de sua consagrada metodologia nas áreas de: Motivação, Estratégia, Marketing, Liderança, Educação, Vendas, Carreira e Empreendedorismo.

CNE ACERTA AO TRANSFORMAR DIVERGÊNCIA REGULATÓRIA EM DEBATE PÚBLICO



Em mais uma decisão acertada, o Conselho Nacional de Educação (CNE) decidiu submeter à consulta pública a definição dos percentuais de presencialidade dos cursos de licenciatura ofertados no formato semipresencial. A medida representa um gesto de maturidade institucional e compromisso democrático com a construção das políticas públicas educacionais.

Em um cenário marcado por intensas transformações regulatórias, ouvir a sociedade, as instituições de educação superior, especialistas, entidades representativas e os próprios profissionais da educação é não apenas prudente, mas essencial para a construção de diretrizes equilibradas, viáveis e coerentes com a realidade brasileira.

A medida ganha ainda mais relevância quando observamos o contexto recente de reorganização da política nacional de educação a distância. O Decreto nº 12.456, de 19 de maio de 2025, promoveu mudanças profundas na organização dos formatos educacionais. Entre elas, a vedação de oferta integralmente a distância para as licenciaturas e a definição de 40% de presencialidade para os cursos semipresenciais.

Contudo, as atuais Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para a formação inicial de professores estabelecem outros parâmetros. Enquanto o novo marco regulatório da EAD passou a trabalhar com a lógica do formato semipresencial estruturado a partir de percentuais mínimos de atividades presenciais e síncronas mediadas, a regulamentação das licenciaturas exige 50% de presencialidade, criando um descompasso normativo que gera insegurança jurídica e dúvidas operacionais para as instituições de ensino.

Nesse contexto, a iniciativa do CNE de abrir consulta pública demonstra disposição para construir convergência regulatória. Mais do que um debate sobre números, a expectativa é de que o processo resulte no alinhamento de duas políticas públicas. Esta é uma medida relevante, ainda que o decreto reconheça a sobreposição das DCNs em situações de divergência.

Por isso, é falaciosa a narrativa de que o Decreto nº 12.456/2025 enfraqueceu a formação docente. Pelo contrário. O texto buscou consolidar uma política de educação a distância orientada pela qualidade acadêmica, pela valorização da docência e pelo fortalecimento das experiências formativas presenciais e síncronas. Trata-se de um posicionamento essencial para assegurar qualidade sem ignorar a diversidade territorial, social e econômica do Brasil.



Cabe ressaltar que alterações em percentuais de presencialidade produzem impactos concretos sobre acesso, permanência e sustentabilidade da oferta educacional. Um aumento excessivo das atividades presenciais pode dificultar o ingresso e a continuidade de milhares de estudantes que vivem longe dos grandes centros urbanos, trabalham em tempo integral ou dependem da flexibilidade proporcionada pela educação mediada pela tecnologia. Ao mesmo tempo, é legítima a preocupação com a necessidade de experiências práticas, interação pedagógica qualificada e fortalecimento da identidade docente durante o processo formativo.

Por isso, a consulta pública se apresenta como um caminho adequado. Ela permite que o debate saia do campo das disputas ideológicas simplificadas e avance para uma discussão técnica, baseada em evidências, experiências institucionais e compreensão das diferentes realidades do país. A formação de professores é complexa demais para ser conduzida a partir de decisões unilaterais ou construídas sem ampla escuta social.

Outro aspecto positivo consiste no reconhecimento de que políticas educacionais precisam ser harmônicas. O Brasil viveu, nos últimos anos, diversas alterações regulatórias no campo da educação superior. Muitas vezes, essas mudanças foram implementadas sem a devida articulação entre decretos, portarias, diretrizes curriculares e instrumentos de avaliação. O resultado foi um ambiente de instabilidade regulatória que dificultou o planejamento institucional e gerou insegurança jurídica para o setor educacional.

Também merece destaque o fato de que a própria abertura da consulta pública reforça o papel do Conselho Nacional de Educação como instância de mediação qualificada entre governo, sociedade e sistema educacional. Em tempos de polarização e radicalização de debates, optar pela escuta e pela construção coletiva representa uma maturidade institucional importante. Não se trata de abrir mão da regulação, mas de fortalecê-la a partir da legitimidade do diálogo.

A educação brasileira precisa superar a lógica das falsas dicotomias. Presencialidade e tecnologia não são conceitos incompatíveis. Qualidade e flexibilidade também não. O desafio contemporâneo consiste exatamente em construir modelos híbridos capazes de combinar experiências formativas robustas, acompanhamento pedagógico efetivo, desenvolvimento de competências profissionais e ampliação do acesso educacional.

Nesse sentido, a consulta pública promovida pelo CNE deve ser celebrada não apenas pelo seu conteúdo imediato, mas pelo método adotado. Escutar antes de decidir é sempre um sinal positivo. Especialmente quando se trata de um tema tão sensível quanto a formação dos futuros professores brasileiros.

Janguê Diniz

Empresário



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Janguê Diniz - Fundador e Presidente do Conselho de Administração do grupo Ser Educacional, Fundador da JD Business Academy, Presidente do Instituto Êxito de Empreendedorismo e da ABMES - Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior

Copa do Mundo 2026: O que o RH pode aprender com o futebol



Copa do Mundo 2026 não deveria ser vista apenas como uma possível ameaça à produtividade nas empresas. Talvez ela seja uma oportunidade rara para o RH observar algo que muitas organizações tentam construir todos os dias: engajamento real, conexão humana e pertencimento.

Talvez a pergunta mais importante não seja se a Copa atrapalha o trabalho. Talvez seja por que um jogo consegue gerar, em poucos minutos, uma energia coletiva que tantas empresas perseguem durante anos.

Nos briefings que recebo de empresas dos mais diferentes setores, existe uma palavra que aparece com frequência: engajamento. Pode ser uma indústria, uma empresa de tecnologia, uma cooperativa, um banco, um hospital ou uma multinacional. Em algum momento da conversa, o RH ou a liderança traz a mesma preocupação.

As pessoas estão desconectadas. O clima mudou. As equipes parecem cansadas. Ninguém veste mais a camisa.

Eu sempre acho curioso quando essa expressão aparece, porque, no fundo, o que está sendo dito é muito mais profundo do que produtividade ou motivação. Estamos falando de presença, energia coletiva, vínculo e pertencimento. Estamos falando de algo que muitas organizações ainda tentam medir, mas poucas conseguem sentir.

E é aqui que a Copa do Mundo 2026 entra como uma grande metáfora para o trabalho contemporâneo. Porque, quando a Copa chega, algo muda nas empresas. Áreas que quase não conversavam começam a interagir. O café vira ponto de encontro. Surgem brincadeiras, palpites, conversas espontâneas, discordâncias leves, expectativas compartilhadas.

Mesmo quem não acompanha futebol acaba sendo atravessado pela energia do ambiente. Não é apenas sobre o jogo. É sobre o que o jogo desperta.

A Copa do Mundo 2026 pode revelar uma carência silenciosa nas empresas.

Talvez a Copa do Mundo 2026 não revele um problema de distração. Talvez ela revele uma carência silenciosa de conexão humana dentro das organizações.



Isso não significa transformar a empresa em festa. Significa compreender que o humano precisa de sentido, presença e conexão para permanecer inteiro no trabalho.

O RH do futuro precisa assumir um papel muito mais estratégico. Menos gestor de políticas e mais arquiteto de experiências humanas. Menos focado apenas em clima organizacional e mais atento à energia emocional coletiva.

Também precisa olhar além da retenção de talentos. O desafio não é apenas manter pessoas na empresa. É compreender o que faz um ser humano permanecer presente, conectado e emocionalmente disponível em um mundo de excesso, velocidade e distração.

Tenho conversado com muitos líderes e RHs, dentro e fora do Brasil, e percebo uma angústia crescente. Muita gente sente que perdeu o manual de funcionamento das pessoas.

Talvez tenha perdido mesmo.

Porque o humano mudou. Mudou a relação com o trabalho, com autoridade, com tempo, com sofrimento, com presença e com propósito. E, quando o humano muda, o RH também precisa mudar.

Engajamento não é fazer as pessoas performarem mais

Talvez o desafio das empresas não seja fazer as pessoas performarem mais. Talvez seja criar ambientes onde elas consigam, novamente, sentir que pertencem.

Pode parecer curioso dizer isso em um artigo sobre futebol. Mas talvez o futebol esteja apenas nos lembrando de algo essencial: as pessoas ainda querem viver algo juntas.

Elas ainda querem conexão. Ainda querem rituais. Ainda querem emoção compartilhada. Ainda querem sentir que fazem parte de uma história maior do que a própria função.

Talvez o problema nunca tenha sido falta de engajamento. Talvez tenha sido excesso de ambientes onde quase nada toca as pessoas de verdade.

Estamos tentando engajar um ser humano diferente daquele de dez anos atrás. Mais cansado, mais acelerado, mais ansioso, mais fragmentado e mais sobrecarregado. Um ser humano que vive conectado tecnologicamente, mas muitas vezes disperso emocionalmente.

As pessoas passam o dia em reuniões, mensagens, plataformas, calls e dashboards. Estão juntas o tempo todo, mas nem sempre vivem experiências juntas. Esse é um dos conflitos invisíveis do trabalho atual.

Talvez as pessoas não estejam simplesmente desinteressadas. Talvez estejam exaustas, tentando sobreviver a um mundo que acelerou rápido demais. E talvez muitos líderes ainda estejam tentando resolver dores novas com fórmulas antigas.

Mais benefícios. Mais reuniões. Mais campanhas. Mais comunicação. Mais ações de engajamento.

Mas pouca experiência humana real.

A Copa chama atenção justamente porque mobiliza algo profundamente humano. Ela muda o tom de voz, altera a energia do ambiente, cria expectativa e instala um ritual. As pessoas olham mais umas para as outras, conversam mais, riem mais, discordam mais e sentem mais.

Isso importa. Porque seres humanos não criam vínculo apenas pela razão. Criamos vínculo pela experiência, pelo sentir e pela memória emocional daquilo que vivemos juntos.

O que o RH pode aprender com a Copa do Mundo 2026

Um dos grandes esquecimentos do mundo corporativo talvez tenha sido acreditar que cultura se constrói apenas por processos e comunicação. Claro que processos importam. Indicadores importam. Gestão importa. Mas cultura também nasce daquilo que as pessoas experimentam no cotidiano. Nasce do ambiente, dos encontros, da energia emocional compartilhada e da sensação, muitas vezes invisível, de pertencimento.

A Copa do Mundo 2026 pode lembrar ao RH que engajamento não nasce apenas de campanhas internas. Engajamento nasce quando as pessoas sentem que fazem parte de algo. Quando existe um símbolo, uma narrativa, um ritual, uma emoção compartilhada.

Isso não significa transformar a empresa em festa. Significa compreender que o humano precisa de sentido, presença e conexão para permanecer inteiro no trabalho.

O RH do futuro precisa assumir um papel muito mais estratégico. Menos gestor de políticas e mais arquiteto de experiências humanas. Menos focado apenas em clima organizacional e mais atento à energia emocional coletiva.

Também precisa olhar além da retenção de talentos. O desafio não é apenas manter pessoas na empresa. É compreender o que faz um ser humano permanecer presente, conectado e emocionalmente disponível em um mundo de excesso, velocidade e distração.

Tenho conversado com muitos líderes e RHs, dentro e fora do Brasil, e percebo uma angústia crescente. Muita gente sente que perdeu o manual de funcionamento das pessoas.

Talvez tenha perdido mesmo.

Porque o humano mudou. Mudou a relação com o trabalho, com autoridade, com tempo, com sofrimento, com presença e com propósito. E, quando o humano muda, o RH também precisa mudar.

Engajamento não é fazer as pessoas performarem mais

Talvez o desafio das empresas não seja fazer as pessoas performarem mais. Talvez seja criar ambientes onde elas consigam, novamente, sentir que pertencem.

Pode parecer curioso dizer isso em um artigo sobre futebol. Mas talvez o futebol esteja apenas nos lembrando de algo essencial: as pessoas ainda querem viver algo juntas.

Elas ainda querem conexão. Ainda querem rituais. Ainda querem emoção compartilhada. Ainda querem sentir que fazem parte de uma história maior do que a própria função.

Talvez o problema nunca tenha sido falta de engajamento. Talvez tenha sido excesso de ambientes onde quase nada toca as pessoas de verdade.

A Copa do Mundo 2026, nesse sentido, pode ser um espelho. Ela mostra que a energia coletiva não desapareceu. O desejo de pertencer não acabou. A vontade de vestir uma camisa ainda existe.

Mas ninguém veste a camisa de um lugar onde não sente presença.

O novo papel do RH diante de um ser humano que mudou

A Copa do Mundo 2026 pode ser tratada pelas empresas como interrupção, distração ou risco para a produtividade. Mas também pode ser vista como um laboratório vivo sobre comportamento humano.

O RH que observar apenas os horários dos jogos talvez perca a parte mais importante. O RH que observar as conversas, os vínculos, os símbolos e a energia emocional talvez encontre pistas valiosas sobre o futuro do trabalho.

Porque o futuro do RH não será definido apenas por tecnologia, dados ou automação. Será definido pela capacidade de compreender o que continua profundamente humano dentro de um mundo cada vez mais acelerado.

A pergunta não é apenas como organizar a rotina da empresa durante a Copa. A pergunta é mais profunda: o que faz as pessoas se conectarem de verdade?



Essa talvez seja uma das competências mais sofisticadas do RH do futuro. Criar espaços onde as pessoas continuem humanas enquanto o mundo acelera.

A pergunta não é apenas como organizar a rotina da empresa durante a Copa. A pergunta é mais profunda: o que faz as pessoas se conectarem de verdade?

Essa talvez seja uma das competências mais sofisticadas do RH do futuro. Criar espaços onde as pessoas continuem humanas enquanto o mundo acelera.

E, se essa reflexão faz sentido para você, talvez valha continuarmos essa conversa. Tenho estudado profundamente as mudanças do comportamento humano, liderança, presença e os novos desafios das organizações em um mundo cada vez mais tecnológico. Me escreva. Vou adorar trocar ideias.

Leila Navarro

PodCast do artigo
clique aqui

Redes Sociais



Palestrante Internacional, Escritora, Mentora de Transições e Especialista em Liderança e Futurabilidade

Leila Navarro é especialista em Saúde Integral, Liderança Sensorial e Cultura Regenerativa. Criadora dos conceitos de Ergonomia Sensorial, Inteligência Sensorial e Liderança Presente. Atua em empresas e eventos no Brasil e no exterior, unindo ciência, neurociência e experiência prática para provocar a reconexão entre corpo, emoção, propósito e tecnologia.

Será que as pessoas podem descobrir o que pensamos?

Descubra como nossos pensamentos podem ser percebidos através da linguagem corporal e a importância da coerência na comunicação



Cuidado! É possível que as pessoas descubram o que estamos pensando. Pode parecer loucura, mas a nossa cabeça talvez não consiga proteger os nossos pensamentos como geralmente julgamos.

Quando eu era criança, uma história curiosa mexeu com a turma. Durante algum tempo um menino chamado Ariovaldo comeu o pão que o diabo amassou. Ele imaginava que as outras pessoas podiam ouvir seus pensamentos.

Contou para a pessoa errada?

Não tinha um minuto de paz. Se surgisse um pensamento negativo quando conversava com alguém, imediatamente se esforçava para mudar o que estava em sua cabeça, porque tinha certeza de que ouviam tudo o que se passava em sua mente. Caiu na besteira de revelar seu segredo para o Serjão, o mais pestinha do grupo. Sua vida, que já era tumultuada, virou de vez um pesadelo. Sua esquisitice ficou conhecida por todos.

Com todo mundo sabendo de suas excentricidades, assim que ele aparecia na esquina sempre havia um moleque de plantão para tripudiar: – Ari, se você continuar pensando essas coisas sobre a minha irmã, vou te arrebentar a cara.

Perdeu a graça

Fizeram tanta gozação com o coitado do Ari que, de um momento para o outro, sem saber como, ele descobriu a idiotice que havia criado para si mesmo. Mudou o comportamento e se juntou ao grupo nas brincadeiras. Antes que alguém dissesse alguma coisa, ele tomava a iniciativa: – Meus pensamentos são um livro aberto.

Percebendo que ele não dava mais importância às zombarias, as provocações perderam a graça e pararam de azucrinar o menino. Claro que os nossos pensamentos não têm voz. Entretanto, podemos revelar o que pensamos ou sentimos pelo nosso corpo. Sim, o corpo fala – e muito!

A linguagem do corpo

Nossos pensamentos não falam, como imaginava o Ari. É possível, entretanto, perceber pelos sinais do corpo o que estamos sentindo e se a mensagem transmitida pelas palavras é ou não consistente, se é ou não coerente.

Na obra *Human Communication*, Stewart L. Tubbs e Sylvia Moss dizem: “Ekman levanta uma interessante questão ao perguntar se as pistas dadas pelos movimentos do corpo são diferentes daquelas dadas pela cabeça e pelos movimentos faciais”.

Sinais de coerência

A conclusão de seus estudos indica que a cabeça e o rosto sugerem qual emoção está sendo experimentada, enquanto o corpo dá pistas a respeito da intensidade dessa emoção. As mãos, entretanto, podem nos dar as mesmas informações recebidas da cabeça e do rosto.

Essas pesquisas revelam que, se não houver coerência e harmonia entre as palavras, os sentimentos transmitidos, a entonação usada, os sutis movimentos do corpo, a expressão facial e os gestos, enfim, harmonia nos diferentes traços de uma mesma linguagem, nossa comunicação estará seriamente prejudicada e o nosso preparo, a confiança e a credibilidade serão questionados.

Formação cultural

Todos esses aspectos estão relacionados à competência da comunicação. Nas diferentes fases da formação, as pessoas aprendem a usar de maneira adequada o tom da voz, os gestos, a comunicação facial, as reações do corpo, enfim, desenvolvem habilidades que as preparam para conviver naturalmente em sociedade.

De acordo com a cultura em que são educadas, as sutilezas são incorporadas na maneira de se comunicar e de se expressar: um discreto levantar de sobrelance que indique surpresa. Uma quase imperceptível mordida no lábio inferior que demonstre ansiedade. Um rápido tamborilar com os dedos que informe impaciência.

Monitoramento contínuo

Ainda nessa fase de aprendizado, a pessoa descobre até que ponto pode ou não tocar ou se aproximar fisicamente dos outros, qual o tom de voz apropriado para as mais diferentes situações e todas as reações próprias para uma boa convivência. Com o passar do tempo, esse comportamento é naturalizado e constantemente monitorado.

Anthony Giddens, na obra *Modernidade e identidade*, afirma que “Aprender a tornar-se um agente competente – capaz de se juntar aos outros em bases iguais na produção e reprodução de relações sociais – é ser capaz de exercer um monitoramento contínuo e bem-sucedido da face e do corpo”.



Desculpe, Ari

Deduz-se, portanto, que o indivíduo, para se sentir competente, precisa manter o domínio sobre o corpo em todas as situações sociais. Além disso, o autor afirma que “ser um agente competente significa não só manter tal controle contínuo, mas ser percebido pelos outros quando o faz”.

Se, por acaso, a primeira condição não puder ser atendida, ou seja, a pessoa não conseguir manter o controle do corpo, ela perderá sua proteção e sua confiança básica será ameaçada. Consequentemente, a segunda condição será afetada, pois os outros perceberão esse descontrole e poderão desconfiar da sua competência.

Por incrível que pareça, então, o Ari não era tão esquisito assim. Seu corpo, realmente, podia revelar seus pensamentos. Até que ele podia ser considerado bem normalzinho!

Reinaldo Polito



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



É Mestre em Ciências da Comunicação e professor de Oratória nos cursos de pós-graduação em Marketing Político, Gestão de Marketing e Comunicação, Gestão Corporativa e MBA em Gestão de Marketing e Comunicação na ECA-USP. Escreveu 37 livros, com mais de 1,5 milhão de exemplares vendidos em 39 países.

Veracidade ou Velocidade - Para onde caminha a humanidade



“O que é feito rápido demais raramente se sustenta por muito tempo.”
Essa frase poderia ser atribuída a qualquer pensador clássico e, paradoxalmente, talvez jamais tenha sido tão ignorada quanto agora.

Vivemos uma época em que o mundo não apenas acelera, ele evapora. O que antes levava décadas para se consolidar, hoje nasce, cresce e desaparece em questão de dias. A lógica da permanência foi substituída pela lógica da atualização constante.

Não há mais “estado”. Há fluxo. Não há mais “verdade consolidada”. Há versões concorrentes.

Não há mais intervalo. Há urgência.

É é nesse ponto que emerge o dilema silencioso que moldará o futuro da civilização: seremos uma humanidade guiada pela veracidade ou dominada pela velocidade?

O MUNDO QUE EVAPORA

Durante séculos, o tempo foi um aliado da construção. Era ele que sedimentava reputações, maturava ideias, consolidava relações.

O tempo era necessário.



Hoje, o tempo é um obstáculo. A sociedade contemporânea não apenas acelera, ela comprime. Transforma processos em eventos, jornadas em cliques e experiências em episódios descartáveis. O que antes exigia anos, hoje se resolve em minutos. E o que antes era valorizado por sua permanência, hoje é substituído por sua capacidade de atualização.

Zygmunt Bauman descreveu esse fenômeno como a liquefação das estruturas sociais. Mas talvez seja preciso ir além. Não estamos mais em uma modernidade líquida. Estamos em uma modernidade volátil, que se tornou gasosa.

Nada apenas se adapta. Tudo evapora.

A ERA DO ATALHO E A REPROGRAMAÇÃO DO DESEJO

Durante grande parte da história, o esforço era parte integrante do valor. O conhecimento era fruto de estudo prolongado, o corpo era resultado de disciplina, e o sucesso era consequência de persistência.

Hoje, esses vínculos estão sendo desfeitos. Vivemos a era da dissociação entre processo e resultado. Medicamentos substituem hábitos, plataformas substituem trajetórias, algoritmos substituem decisões.

Não se trata apenas de eficiência. Trata-se de uma mudança profunda na lógica do mérito. Se posso chegar ao resultado sem percorrer o caminho, o caminho perde significado. E quando o caminho perde significado, algo essencial se rompe: a capacidade humana de construir sentido.

O cérebro humano não evoluiu para lidar com abundância imediata. Ele evoluiu para escassez, para espera e para conquista gradual. Mas a tecnologia criou um ambiente em que tudo é acessível, tudo é imediato e tudo é estimulante. E isso gera um fenômeno perigoso: a reprogramação do desejo.

Nicholas Carr argumenta que a internet não apenas muda o que pensamos, ela muda como pensamos. A profundidade cognitiva cede espaço à rapidez reativa, a reflexão é substituída pela resposta e o pensamento linear dá lugar ao pensamento fragmentado. Nesse ambiente, a verdade, que exige tempo para ser compreendida, torna-se incompatível com o ritmo da experiência.

QUANDO A VELOCIDADE VENCE

A verdade sempre foi exigente. Ela exige verificação, contexto, tempo e contraponto. Já a velocidade exige apenas uma coisa: publicação. E, nesse desequilíbrio, a velocidade leva vantagem.

Vivemos um tempo em que a primeira versão dos fatos é a que molda a percepção, a correção chega tarde demais, e a narrativa se consolida antes da evidência. Hannah Arendt já alertava para a fragilidade da verdade factual. Hoje, essa fragilidade se transformou em irrelevância operacional.

A verdade perdeu a corrida.

Talvez o termo “pós-verdade” seja insuficiente, porque não estamos além da verdade. Estamos aquém da reflexão. Não há tempo para duvidar, nem para investigar, e muito menos para pensar. E quando não há tempo para pensar, qualquer coisa pode se passar por verdade.



A atenção tornou-se o ativo mais valioso do século XXI. E, como todo ativo escasso, passou a ser disputada de forma agressiva. Para capturá-la, é preciso ser rápido, impactante, simplificado e emocional.

Mas a verdade não é rápida, nem simples, e ainda menos confortável. Por isso, ela perde.

O DANO INVISÍVEL

Estamos criando uma geração que não aprendeu a lidar com o tempo. Esperar virou sofrimento, persistir virou exceção, frustrar-se virou intolerável.

E isso tem implicações profundas. Porque tudo que realmente importa exige tempo: amor exige tempo, conhecimento exige tempo, confiança exige tempo, sabedoria exige tempo. Mas estamos treinando indivíduos para operar em um mundo em que o tempo é visto como inimigo.

Friedrich Nietzsche falava da vontade de potência como força motriz da existência, a capacidade de desejar, lutar, construir, superar. Mas o que acontece com essa vontade quando o mundo oferece atalhos constantes? Ela se atrofia.



Porque a vontade precisa de resistência para existir. Sem resistência, não há superação. Sem superação, não há crescimento. Sem crescimento, não há potência.

Estamos, lentamente, substituindo a vontade pela conveniência.

Nassim Nicholas Taleb nos lembra que sistemas excessivamente eficientes tendem a se tornar frágeis. A eliminação do atrito, que parece positiva, remove também a resiliência. Quando tudo funciona perfeitamente rápido, qualquer falha se torna catastrófica.

A busca obsessiva por velocidade cria sistemas menos tolerantes ao erro, mais suscetíveis a colapsos e mais dependentes de estabilidade artificial. A sociedade do atalho é, no fundo, uma sociedade frágil.

Até mesmo a espiritualidade foi impactada por essa lógica. Modelos que prometem recompensas futuras enfrentam dificuldade em um mundo que exige resultados imediatos. Crescem as narrativas que oferecem prosperidade agora, transformação agora, milagre agora.

Porque o ser humano contemporâneo não quer mais esperar. Ele quer evidência, retorno e tangibilidade. E isso redefine até mesmo a relação com o transcendente.



Vivemos também uma transformação estética: vídeos mais curtos, cortes mais rápidos, narrativas mais fragmentadas, estímulos mais intensos. Como observa Byung-Chul Han, a sociedade atual eliminou o tédio, mas junto com ele eliminou também a contemplação. E sem contemplação, não há profundidade.

A humanidade foi construída sobre histórias: a fogueira, o mito, a literatura, o cinema. Tudo baseado em narrativas longas. Hoje, a narrativa está sendo substituída pelo fragmento. E o fragmento não constrói sentido. Ele apenas gera estímulo.

Se continuarmos nessa trajetória, corremos um risco profundo: nos tornarmos altamente eficientes e profundamente superficiais. Uma sociedade capaz de produzir, consumir e reagir em altíssima velocidade, mas incapaz de refletir, compreender e sustentar verdades.

A ESCOLHA

Paradoxalmente, a nova elite cognitiva será formada por aqueles que conseguirem desacelerar: quem consegue ler profundamente, pensar longamente e resistir à pressa. Esses indivíduos terão uma vantagem competitiva gigantesca, porque estarão operando em uma dimensão que a maioria abandonou.

O mundo continuará acelerando. Isso é inevitável. Mas a forma como cada indivíduo se posiciona diante disso é uma escolha.

Podemos reagir ou refletir. Compartilhar ou verificar. Consumir ou compreender. Acelerar ou aprofundar.



Não estamos diante de uma revolução tecnológica, e sim diante de uma redefinição do que significa ser humano.

A velocidade nos dá poder. A veracidade nos dá direção. Sem velocidade, ficamos para trás. Mas sem veracidade, nos perdemos. E talvez o maior desafio do nosso tempo seja este: aprender a correr sem deixar de pensar.

Porque, no final, não será a velocidade que definirá o futuro da humanidade. Será a qualidade das decisões que tomamos enquanto corremos.



Walter Longo é palestrante e escritor. Autor de obras sobre inovação, tecnologia e comportamento humano, dedica-se a compreender como propósito e filosofia podem gerar negócios mais inteligentes e humanos.



Conheça também o novo livro do autor: *A virtude em Exposição*, e *Cláusulas de Pétreas da Vida*.

Walter Longo



PodCast do artigo
clique aqui



Especialista em Inovação e Transformação Digital. Publicitário e Administrador de Empresas, com pós-graduação na Universidade da Califórnia, Longo é empreendedor digital, palestrante internacional e sócio-diretor da Unimark Comunicação.

BRASIL NAS LINHAS DE FRATURA:

COMO A DESORDEM GEOPOLÍTICA GLOBAL ESTÁ REDEFININDO A ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2026



O Brasil importa mais de oitenta por cento dos fertilizantes que seu setor agrícola necessita. A Rússia é um dos principais fornecedores há mais de uma década. Os candidatos que disputam a eleição de outubro não apresentaram nenhuma explicação coerente sobre o que ocorre com as receitas de commodities do país caso esse fornecimento se interrompa permanentemente.

Esse silêncio é sintomático.

O Brasil entra na campanha de 2026 em um impasse estrutural que nenhuma das grandes correntes políticas enfrentou de forma adequada. Seu maior parceiro comercial é a China. Seus principais insumos agrícolas dependem de fornecedores que operam sob sanções ocidentais. Seus mercados de exportação na Europa estão agora condicionados ao cumprimento das normas de uso do solo na Amazônia, resultado do Regulamento Europeu contra o Desmatamento, já plenamente em vigor. Essas dependências eram individualmente gerenciáveis quando a ordem global se mantinha estável. Agora que ela se fragmenta, tornaram-se passivos sobrepostos.

A exposição aos fertilizantes não é a única vulnerabilidade, mas é a mais aguda. Os choques nos custos de insumos em 2022 e 2023 obrigaram o agronegócio brasileiro a absorver prejuízos que levaram anos para ser recuperados. Uma segunda ruptura chegaria com menos espaço fiscal para amortecê-la. Qualquer candidato que prometa competitividade agrícola está apostando, implicitamente, na continuidade do fluxo de commodities russas, um desfecho que nenhum governo brasileiro controla.

A relação com a China apresenta uma dificuldade de outra ordem. Pequim absorve aproximadamente um terço das exportações totais do Brasil e aprofundou investimentos em infraestrutura e energia por todo o país. Washington trata esse arranjo cada vez mais como uma exposição estratégica. A postura tradicional de equidistância do Brasil, que aceita capital chinês enquanto mantém vínculos de segurança com os Estados Unidos, torna-se cada vez mais difícil de sustentar à medida que as duas potências exigem escolhas concretas, não gestos. O próximo presidente não manterá essa ambiguidade sem custo.

A coalizão de direita enfrenta seu próprio problema estrutural. Com Bolsonaro impedido de concorrer até 2030, o campo se fragmentou em torno de figuras cujos tetos eleitorais nacionais ainda não foram testados. O alinhamento ideológico com Washington agrada à base, mas não resolve o dilema fundamental: o Brasil não pode reduzir sua relação com a China sem um arranjo compensatório por parte dos Estados Unidos, e nenhum está sendo oferecido.



Lula enquadrrou sua política externa como multipolaridade e independência soberana. O enquadramento é correto, mas incompleto. Independência de alinhamento não é o mesmo que independência de exposição. As receitas de commodities, os mercados de crédito e os insumos industriais do Brasil amarram sua trajetória a atores externos cujas prioridades não são brasileiras.

O Brasil também detém reservas significativas de terras raras e minerais críticos que Washington e Pequim buscaram garantir por meio de investimentos e acordos de compra antecipada. O vencedor de outubro enfrentará pressão comercial e regulatória imediata para direcionar esses recursos a um ou outro campo, uma decisão com consequências que se estenderão por décadas e que a campanha ainda não enfrentou com seriedade.

O voto de outubro determinará qual corrente herdará essas pressões. Não as resolverá.

A Brasidas Group AG assessora corporações multinacionais, investidores institucionais e entidades ligadas a governos em gestão de risco geopolítico e escalada estratégica.

Andrej Vasle



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Andrej Vasle é consultor e executivo internacional com experiência em estratégia corporativa, desenvolvimento de negócios, inteligência de mercado e gestão de riscos. Com atuação em projetos nacionais e internacionais, contribui para organizações que buscam crescimento sustentável, expansão de mercado e fortalecimento de sua capacidade estratégica em ambientes complexos e competitivos.

LIDERAR LÍDERES: O DESAFIO DA GESTÃO EM NÍVEIS ESTRATÉGICOS



Muitos profissionais aprendem a liderar equipes operacionais. Porém, poucos são preparados para um desafio ainda maior: liderar outros líderes.

Quando uma empresa cresce e passa a contar com diretores, gerentes e coordenadores em sua estrutura, a liderança deixa de ser apenas execução e passa a exigir maturidade estratégica, inteligência emocional e capacidade de influência. Afinal, liderar profissionais qualificados, experientes e que também possuem poder de decisão é completamente diferente de liderar equipes técnicas ou operacionais.

Nesse cenário, o gestor precisa compreender que autoridade hierárquica, sozinha, não sustenta uma liderança forte. Líderes que lideram líderes precisam desenvolver credibilidade, coerência e visão sistêmica. São profissionais que precisam inspirar pelo exemplo, alinhar estratégias, mediar conflitos de ego, estimular autonomia e, principalmente, construir confiança entre diferentes níveis da gestão.

Outro ponto importante é entender que líderes mais experientes não buscam apenas direcionamento. Eles desejam participação nas decisões, clareza nos objetivos e liberdade para contribuir com soluções. Uma liderança excessivamente controladora tende a gerar desgaste, resistência e perda de engajamento.

Como reforça Daniel Pink em *Motivação 3.0*, “autonomia, propósito e excelência” são fatores essenciais para o alto desempenho das pessoas. E isso se torna ainda mais evidente quando falamos de profissionais que ocupam posições de liderança.

Além disso, quanto mais estratégico o nível hierárquico, mais complexas se tornam as relações. Muitas vezes, o desafio não está na execução técnica, mas na gestão de expectativas, interesses, comunicação e alinhamento entre áreas.

Por isso, gestores que desejam evoluir precisam investir continuamente em autoconhecimento, comunicação estratégica, gestão de conflitos e desenvolvimento de competências comportamentais. Liderar líderes exige menos comando e mais influência. Menos centralização e mais construção conjunta.

No fim, grandes empresas não crescem apenas pela qualidade dos seus produtos ou serviços. Elas crescem pela capacidade de formar lideranças fortes, maduras e alinhadas com a cultura organizacional.

E talvez esse seja um dos maiores desafios da liderança moderna: desenvolver pessoas que também são responsáveis por desenvolver outras pessoas.

Ana Paula Simone



PodCast do artigo
clique aqui

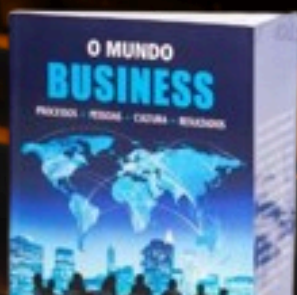


Spotify

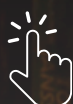


Mentora, treinadora e palestrante em Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas no setor da saúde

LIVRARIA virtual



Clique AQUI para conhecer



NEM TODA VIOLÊNCIA DEIXA MARCAS VISÍVEIS VOCÊ SABE O QUE É WOLLYING?



Ela sorriu em público. Mas chorou sozinha.

Não havia hematomas. Não havia sangue. Havia dor.

Uma dor silenciosa, emocional e profundamente humana, causada não por um desconhecido, mas por outra mulher.

O WOLLYING é uma forma de violência emocional, psicológica e social praticada por uma mulher contra outra mulher. Ele se manifesta através de humilhações, perseguições veladas, constrangimentos, exclusões, ironias cruéis, ataques à autoestima e tentativas contínuas de desqualificação feminina.

Durante muito tempo, essa violência foi banalizada pela sociedade, confundida com “rivalidade feminina” ou reduzida a simples conflitos de convivência. Mas não há nada de normal em destruir emocionalmente outra mulher.

As consequências podem ser devastadoras.

Algumas mulheres adoecem em silêncio. Outras desenvolvem ansiedade profunda, depressão, crises emocionais, isolamento social e perda da autoestima. Em casos mais graves, a dor invisível pode levá-las a pensamentos suicidas.

Talvez o mais cruel seja justamente o fato de que muitas vítimas continuam sorrindo diante do mundo enquanto desmoronam por dentro.

Diante dessa realidade que o Instituto Quais de Mim Você Procura passou a ampliar nacional e internacionalmente o debate sobre o WOLLYING, através do trabalho desenvolvido por sua fundadora, Katia Teixeira, responsável por trazer o tema ao cenário brasileiro e prefaciadora do livro “Mulheres no Combate ao WOLLYING”, obra da qual tive a honra de escrever o Posfácio.

O que antes parecia invisível começou a ultrapassar fronteiras.

Em março de 2026, participamos da Delegação Oficial do Ministério das Mulheres do Brasil, chefiada pela Ministra de Estado Márcia Lopes, durante a 70ª Comissão do Status da Mulher da ONU (CSW70), em Nova York. Na oportunidade, levamos o debate sobre o WOLLYING aos eventos internacionais dos quais participamos, incluindo encontros realizados no Consulado-Geral do Brasil em Nova York.

Fazer chegar essa discussão à ONU representa muito mais do que ampliar visibilidade internacional. É reconhecer que a violência emocional entre mulheres constitui uma questão humana, social e psicológica que não pode mais ser ignorada, minimizada ou silenciada.

Outro importante avanço ocorreu em abril de 2026, quando a cidade de São Paulo instituiu oficialmente, através da Lei nº 18.457/2026, o Dia de Conscientização e Combate ao Wollying e Sororidade entre as Mulheres, celebrado anualmente em 17 de abril.

Em maio deste ano, durante minha visita a Cartagena das Índias, na Colômbia, onde estive para o lançamento de um livro e para receber o Prêmio Pan-Americano de Literatura, fui procurada por jornalistas do El Universal, principal jornal da cidade e região, para conceder entrevista sobre o WOLLYING.

Como Diretora de Relações Internacionais do Instituto Quais de Mim Você Procura, sigo empenhada em ampliar esse debate no Brasil e no exterior.

Na semana seguinte à minha participação em Cartagena, o Instituto Quais de Mim Você Procura divulgou o Manifesto Nacional no Combate ao Wollying, iniciativa que ultrapassou a marca de mil assinaturas e demonstrou que a sociedade começa, finalmente, a compreender a gravidade dessa violência silenciosa.

Recentemente, em artigo publicado na Revista IstoÉ NEGÓCIOS, defendi a necessidade de o tema ser objeto de cuidadosa análise por estudiosos do Direito, da Psicologia e dos Estudos Sociais, diante da urgência de ampliar o debate sobre responsabilização, prevenção e proteção às vítimas.

O silêncio protege o agressor. A conscientização protege vidas. Porque toda vez que uma mulher humilha emocionalmente outra mulher, toda a sociedade fracassa um pouco. Mas toda vez que uma mulher decide proteger outra mulher, o mundo dá um passo na direção da dignidade, do respeito e da verdadeira evolução humana.

Myrinha Vasconcellos



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Especialista em Gestão de Relacionamento com Cliente
Mentora de Líderes

O MITO DA SUBSTITUIBILIDADE: VOCÊ ESTÁ CRIANDO SUCESSORES OU APENAS SEGUIDORES?



No topo das organizações, existe um paradoxo pouco discutido: o líder que se torna "indispensável" é, na verdade, aquele que está mais próximo de fracassar. Em mais de 25 anos de atuação estratégica em RH e desenvolvimento humano, percebi que a maior prova de autoridade de um executivo não é a força com que ele segura as rédeas hoje, mas a fluidez com que a engrenagem continua girando quando ele decide soltá-las.

Através dos meus assessments e mapeamentos de perfil, observo que muitos líderes brilhantes confundem "centralização" com "importância". Eles criam exércitos de seguidores eficientes, mas falham em desenvolver sucessores estratégicos. Esse é o maior ponto cego da liderança sênior: a incapacidade de preparar o próprio legado.

A sucessão não deve ser um evento de crise, mas um processo contínuo de inteligência relacional. Quando conduzo diagnósticos de liderança, o que busco identificar não é apenas quem entrega as metas, mas quem possui a maturidade para formar outros líderes. Se a sua equipe depende da sua validação constante para cada decisão estratégica, você não construiu um time de elite; você construiu uma dependência que limita o seu próprio crescimento.

Nos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) que estruturei para executivos, um dos pilares fundamentais é a transição de mentalidade: sair do papel de "protagonista absoluto" para o de "mentor do sistema". Isso exige desapego do ego e uma visão sistêmica que só a maturidade profissional proporciona.

A pergunta que diferencia os grandes líderes dos gestores passageiros é: o que acontece com a organização se você se ausentar por seis meses? Se a resposta for o caos, seu maior legado hoje é um gargalo.

O reconhecimento de mercado e a verdadeira visibilidade não vêm de ser o único que sabe as respostas, mas de ser aquele que soube fazer as perguntas certas para que outros as encontrassem. Afinal, a sua maior marca pessoal não é o que você faz enquanto está presente, mas o que permanece funcionando na sua ausência.

Seu legado já começou a ser escrito. Ele é feito de autonomia ou de dependência?

Lucia Strabelli



PodCast do artigo
clique aqui



Lucia Strabelli é mentora de carreira e especialista em desenvolvimento humano, com mais de 25 anos de atuação estratégica em Recursos Humanos. Possui sólida experiência em grandes corporações, com foco em sucessão, cultura organizacional e desenvolvimento de lideranças. Atua atualmente em assessments executivos e mapeamento de perfis, apoiando especialistas na transição para posições de liderança estratégica por meio de metodologias de alta performance e PDIs.

COMUNICAÇÃO MODERNA: RESPEITO AO TEMPO É ESSENCIAL E VÍDEOS LONGOS NÃO CONVENCEM



Ainda existem líderes e gestores que acreditam que vídeos de 60 minutos ou mais são eficazes para vender produtos, serviços ou ideias. No entanto, a comunicação contemporânea não se mede pela duração, mas pela capacidade de captar atenção e gerar conexão sem estressar ou cansar o público.

O consumidor mudou

O cliente atual é exigente, impaciente e vive com agenda lotada. Ele não tolera falhas e busca soluções rápidas e objetivas. Nesse contexto, estratégias que tentam convencer pela insistência ou pelo cansaço acabam gerando desconforto, desconfiança e até aversão à marca. O consumidor valoriza marcas que respeitam seu tempo e sua paciência, e rejeita aquelas que insistem em práticas ultrapassadas.

O risco da prática

Vídeos longos são comuns em setores como saúde e autoajuda, prometendo milagres como emagrecimento rápido, rejuvenescimento ou soluções mágicas para problemas complexos. Muitas vezes, recorrem a supostas autoridades, universidades renomadas e depoimentos de clientes algumas vezes duvidosos e ou verdadeiros. Porém, essa abordagem desrespeita o tempo e a inteligência do consumidor, comprometendo a credibilidade da marca e gerando má comunicação.

O que dizem os especialistas

Seth Godin, referência mundial em marketing, afirma que respeitar o tempo das pessoas é essencial: o marketing deve ser sinal de consideração e conexão com a vida ágil do consumidor. Estudos recentes reforçam os efeitos negativos dos vídeos longos:

- Sobrecarga de informação: o cérebro humano não processa grandes volumes de dados.
- Queda de atenção: retenção máxima de conteúdo ocorre entre 3 e 6 minutos.
- Confusão leva à desistência: sem clareza rápida, o cliente abandona a compra.
- Perda de engajamento: vídeos extensos têm menor retenção e são vistos no mundo corporativo como ineficientes.
- Impacto emocional e comportamentais negativos: geram impaciência, ansiedade e sensação de perda de tempo.
- Mente confusa diz não: quando as pessoas não entendem rapidamente o valor de uma marca, produto e serviço ela desiste da compra.



A teoria da carga cognitiva confirma que excesso de estímulos prejudica compreensão e decisão, e a Comunicação efetiva não é vencer pelo cansaço, mas planejar com ética, pesquisa e respeito ao público.

Ética e respeito na comunicação

Lideranças de marketing e comunicação precisam repensar suas estratégias. A comunicação que ignora o tempo e a paciência do cliente compromete não apenas vendas, mas também reputação e relacionamento. Uma marca que valoriza a conexão genuína transmite consideração e fortalece vínculos duradouros. Afinal, tudo comunica: desde a forma como a mensagem é construída até o tempo que exige do consumidor.

Katia Martins Valente



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Katia Martins Valente Doutora em Comunicação e Práticas de Consumo (ESPM), palestrante | Escritora | Mentora | Treinadora, Membro da Abramark e cooperada da Cooperativa Conexão Novo Mundo de Palestrantes.

O EXCESSO DE CONTEÚDO ESTÁ MATANDO BOAS HISTÓRIAS



Tá todo mundo aí?

Nunca se produziu tanto conteúdo. Vídeos curtos, frases prontas, opiniões rápidas e especialistas instantâneos surgem a cada rolagem de tela. Todo mundo fala, todo mundo aparece, todo mundo tenta ensinar alguma coisa. Mas, no meio desse excesso, uma pergunta começa a incomodar: será que ainda estamos ouvindo boas histórias?

Vivemos a era da velocidade. O conteúdo precisa ser rápido, performar rápido e ser substituído rápido. E talvez esteja aí um dos maiores problemas da comunicação atual: estamos consumindo tanto... que deixamos de absorver.

Hoje, muitos sabem chamar atenção, mas poucos conseguem gerar conexão verdadeira. Porque conexão não nasce da pressa. Nasce da profundidade, da experiência e da coragem de compartilhar algo real.

É exatamente por isso que o livro voltou a ter tanto valor. Enquanto grande parte do mercado disputa segundos de atenção, o livro convida à permanência. Ele exige reflexão, intenção e verdade. Um livro não se sustenta apenas com impacto visual ou frases de efeito. Ele precisa de essência.

Na Casa Editorial Be Amazing, acompanhamos diariamente pessoas que acreditavam não ter uma história relevante, quando na verdade carregavam experiências capazes de inspirar, ensinar e transformar outras vidas. O problema nunca foi falta de conteúdo. Muitas vezes, foi excesso de ruído.

A velocidade das redes criou a ilusão de que profundidade perdeu espaço. Mas não perdeu. O que acontece é que boas histórias estão sendo abafadas por um volume enorme de informações superficiais. E convido você a mudar isso.

Nem toda história precisa viralizar. Mas toda história verdadeira merece ser registrada. Porque quando alguém organiza sua trajetória, compartilha conhecimento ou transforma vivências em palavras, deixa de produzir apenas conteúdo e começa a construir legado.

O mercado está cheio de informação. Mas ainda existe escassez de significado.

E no fim, as pessoas podem até esquecer um vídeo que assistiram em poucos segundos. Mas dificilmente esquecem uma história que realmente as tocou.

Anibal Teixeira



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Mentor Financonômico & Editor Executivo da Casa Editorial Be Amazing

A Invisibilidade que Adoece: Neurodiversidade, Saúde Mental e o Colapso dos Modelos de Trabalho



Nunca se falou tanto sobre diversidade, inclusão, saúde mental e bem estar nas empresas. E, ao mesmo tempo, nunca tivemos tantos afastamentos por transtornos psíquicos, esgotamento emocional e jovens incapazes de permanecer nos ambientes de trabalho.

Somente em 2024, o Brasil registrou mais de 472 mil afastamentos relacionados à saúde mental. Nesse cenário, a atualização da NR-1 amplia a responsabilidade das empresas sobre os riscos psicossociais. Mas existe uma pergunta que ainda está sendo ignorada:

Como proteger a saúde mental sem compreender profundamente as transformações humanas, cognitivas e emocionais que estão acontecendo na sociedade?

O mercado ainda funciona baseado em um modelo criado para pessoas altamente adaptáveis à repetição, à pressão contínua, à rigidez hierárquica e à sobrecarga emocional. Porém, escolas, famílias, consultórios e os próprios ambientes corporativos revelam outra realidade.

Uma parcela crescente da população apresenta:

- hipersensibilidade sensorial;
- pensamento não linear;
- intensa percepção emocional;
- necessidade de propósito;
- dificuldade em ambientes caóticos;
- formas diferentes de aprendizagem, comunicação e interação.

Parte dessas pessoas recebe diagnósticos como TEA, TDAH, dislexia, transtornos do processamento sensorial, altas habilidades e outras condições associadas à neurodiversidade. Mas talvez o maior problema não esteja no diagnóstico – e sim na incapacidade social de compreender o que esses diagnósticos estão revelando.

Durante décadas, aprendemos a olhar a diferença apenas pela lente da incapacidade. Porém, milhões de pessoas não são incapazes. São diferentes. Possuem habilidades cognitivas, emocionais e perceptivas que não se encaixam no modelo tradicional de produtividade.

E existe uma contradição silenciosa nas organizações: fala-se em inclusão, mas continua-se exigindo adaptação total ao mesmo ambiente adoecido.

Muitos dos profissionais que mais sofrem hoje possuem exatamente as competências que o futuro mais exigirá:

- criatividade;
- hiperfoco;
- pensamento sistêmico;
- percepção de padrões;
- inovação;
- inteligência intuitiva;
- profundidade analítica e emocional.

No entanto, essas mesmas pessoas frequentemente entram em colapso em estruturas marcadas por excesso de estímulos, pressão constante, relações emocionalmente tóxicas e padronização extrema.

A atualização da NR-1 representa um avanço importante ao reconhecer os riscos psicossociais. Mas há uma fragilidade preocupante: estamos tratando o adoecimento muito mais como custo operacional do que como sinal de uma transformação humana profunda.

Não basta criar campanhas superficiais de saúde mental, palestras genéricas ou checklists corporativos. É necessário compreender:

- por que tantas pessoas estão colapsando;
- por que cresce a intolerância sensorial;
- por que aumenta a exaustão emocional;
- por que tantos profissionais altamente capazes não conseguem sustentar ambientes corporativos tradicionais.

Sem essa compreensão, corremos o risco de transformar a saúde mental em mais um protocolo burocrático. O problema já não atinge apenas pessoas neurodivergentes diagnosticadas. Os ambientes atuais estão adoecendo também aqueles considerados neurotípicos. O crescimento global da ansiedade, depressão, burnout e desconexão talvez revele algo maior: o problema pode não estar apenas nas pessoas, mas no próprio modelo de trabalho que construímos.

O papel das lideranças também mudou. Liderar os “novos cérebros” exige muito mais do que gestão técnica. Exige compreensão da complexidade humana, segurança psicológica, impacto sensorial dos ambientes e diversidade cognitiva.

Talvez a pergunta correta não seja:

“Como fazer essas pessoas se adaptarem?”

Mas sim:

“O que essas pessoas estão revelando sobre os limites do modelo atual?”

Porque talvez não estejamos diante de indivíduos inadequados para o sistema. Talvez estejamos diante de sistemas inadequados para a nova humanidade que emerge.

Iracy da Costa



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Pesquisadora, Escritora e Palestrante Internacional, Analista emocional formada pelo Instituto Neurssistêmico, Sob o registro de Analista Emocional: INSAE00178-25

ALÉM DO PALCO

Coautoria premium com
Reinaldo Polito

Um projeto editorial da **OutliersX**
para especialistas que desejam
ampliar autoridade, visibilidade
e legado.



Coautoria com uma
referência da comunicação



Mais autoridade e
posicionamento



Visibilidade editorial e
fortalecimento de
marca pessoal



“Comunicar é mais do que falar.
É conectar, influenciar e deixar legado.”
— Reinaldo Polito



QUER SABER MAIS?

Fale conosco no WhatsApp

(11) 97328-6312

STF devolve a lógica da proteção à aposentadoria especial



Em 3 de junho de 2026, o Supremo Tribunal Federal tomou uma decisão histórica para milhões de trabalhadores brasileiros expostos diariamente a agentes nocivos à saúde.

Por maioria de 6 votos a 5, no julgamento da ADI 6309, o STF declarou inconstitucional a exigência de idade mínima para a concessão da aposentadoria especial. A decisão afasta uma das principais mudanças introduzidas pela Reforma da Previdência de 2019 e recoloca a proteção do trabalhador no centro da discussão previdenciária.

Antes da reforma, a aposentadoria especial era concedida com base exclusivamente no tempo de exposição a condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Dependendo da atividade, eram exigidos 15, 20 ou 25 anos de efetiva exposição.

A Emenda Constitucional 103/2019 criou uma nova barreira: além do tempo de exposição, o trabalhador passou a precisar atingir uma idade mínima de 55, 58 ou 60 anos.

Na prática, isso gerou uma contradição evidente.

Se a finalidade da aposentadoria especial é retirar o trabalhador de um ambiente prejudicial à sua saúde, como justificar a obrigação de permanecer por mais anos exatamente nesse mesmo ambiente apenas para cumprir uma exigência etária?

Foi justamente esse o entendimento que prevaleceu no Supremo. O voto vencedor destacou que a idade mínima desvirtuava a natureza protetiva da aposentadoria especial. Obrigar um trabalhador que já cumpriu todo o período de exposição exigido pela legislação a continuar sujeito aos mesmos riscos contraria a própria razão de existir do benefício.

A decisão representa uma importante vitória para categorias profissionais que atuam em condições insalubres ou perigosas. Entre elas estão trabalhadores do saneamento, mineração, indústria química, metalurgia, construção civil, eletricidade, saúde, enfermagem, odontologia, radiologia e diversas outras atividades expostas a agentes físicos, químicos ou biológicos.

Contudo, é importante compreender o alcance real da decisão. O STF não revogou integralmente as mudanças da Reforma da Previdência. A Corte manteve válidas as regras de cálculo do benefício e também a proibição da conversão de tempo especial em tempo comum para períodos posteriores à reforma.

Ou seja, a idade mínima caiu, mas outros dispositivos permanecem em vigor.



Ainda assim, o julgamento representa um marco relevante. Ele reafirma um princípio fundamental: a aposentadoria especial existe para proteger a saúde do trabalhador e não para prolongar sua exposição aos riscos que justificam a própria proteção previdenciária. Mais do que uma discussão jurídica, trata-se de uma questão de coerência.

Quando a legislação previdenciária perde conexão com sua finalidade original, cabe ao Poder Judiciário restabelecer o equilíbrio constitucional.

Foi exatamente isso que o STF fez.

Para milhares de trabalhadores brasileiros, a decisão não significa apenas uma mudança de regra. Significa o reconhecimento de que a proteção à saúde deve prevalecer sobre exigências que acabam produzindo o efeito contrário ao que a Constituição pretende garantir. E essa talvez seja a principal lição deste julgamento histórico.

Wagner Motta



PodCast do artigo
clique aqui



É autor best-seller e criador do Programa Outliers, que ajuda profissionais da indústria do conhecimento - como palestrantes, mentores, escritores e treinadores - a alcançar resultados extraordinários. Além disso, Wagner também fundou a revista digital OutliersX, um brilhante exemplo de como construir uma presença digital poderosa e impactante.

O autoconhecimento como coragem de sair do automático



Existem pessoas que sorriem, trabalham, cumprem responsabilidades, seguem a rotina... e ainda assim carregam uma sensação silenciosa de vazio.

Não porque suas vidas estejam destruídas. Mas porque, em algum momento, deixaram de se reconhecer dentro delas.

Vivemos em uma sociedade que valoriza produtividade, performance e resultados. Desde cedo, somos ensinados a atender expectativas, corresponder padrões e construir uma imagem de estabilidade. Aprendemos a seguir caminhos considerados seguros, a cumprir papéis e a continuar, mesmo quando emocionalmente cansados.

E talvez esteja justamente aí um dos maiores conflitos humanos: muitas pessoas aprenderam a funcionar perfeitamente para o mundo, enquanto se desconectavam de si mesmas em silêncio.

O problema é que o automático pode até manter a vida em movimento, mas não sustenta uma existência com sentido.

Há pessoas que acordam todos os dias sem conseguir explicar exatamente o que sentem. Não é tristeza constante. Não é necessariamente fracasso. É apenas uma sensação difícil de traduzir, como se algo importante estivesse faltando mesmo quando aparentemente está tudo no lugar.

Elas seguem. Trabalham. Produzem. Resolvem problemas. Cuidam de todos ao redor. Mas, internamente, vivem uma distância emocional de quem realmente são.

E isso tem se tornado cada vez mais comum.

Em meio à correria, muitos desaprenderam a se ouvir. Já não conseguem identificar o que gostam, o que desejam, o que sentem ou até mesmo o que precisam. A vida vai sendo conduzida pelas exigências externas, enquanto o interior permanece ignorado.

O mais preocupante é que essa desconexão nem sempre faz barulho.

Às vezes, ela aparece em forma de cansaço excessivo. Outras vezes, surge como irritação constante, sensação de insuficiência, ansiedade, desânimo ou falta de propósito. Em muitos casos, a pessoa continua vivendo normalmente aos olhos de todos, mas emocionalmente já não encontra sentido no próprio caminho, não encontra sentido no próprio caminho.

E talvez esse seja um dos maiores desafios da vida adulta: perceber que a ausência de crise não significa presença de felicidade. Porque existem dores silenciosas.

Existem vazios que não aparecem nas fotografias. Existem pessoas que continuam fortes por fora enquanto, por dentro, apenas sobrevivem. Foi observando essas dores humanas que compreendi algo importante: a transformação pessoal, raramente começa quando tudo dá certo. Na maioria das vezes, ela começa quando a alma já não consegue mais sustentar uma vida distante da própria essência.

O autoconhecimento nasce exatamente nesse ponto.

Não como uma solução mágica, nem como um conceito abstrato reservado apenas para momentos de crise. O autoconhecimento é um encontro profundo consigo mesmo. Um processo de consciência que exige coragem para olhar para dentro, reconhecer padrões emocionais, revisitar crenças limitantes e compreender a própria história sem máscaras.

Mas olhar para si nem sempre é confortável.

Durante muito tempo, fomos ensinados a acreditar que ser forte significa suportar tudo em silêncio. Que demonstrar fragilidade é sinal de fraqueza. Que desacelerar é perder tempo. E, pouco a pouco, muitas pessoas passaram a esconder suas dores atrás de uma rotina acelerada. Porém, existe uma diferença entre força e endurecimento emocional. Pessoas endurecidas apenas resistem. Pessoas fortalecidas aprendem a se reconstruir.

Foi justamente a partir dessa percepção que desenvolvi o Método HELO, baseado em quatro movimentos essenciais de transformação interior. Um caminho criado para ajudar pessoas a saírem do piloto automático emocional e retomarem a conexão consigo mesmas. O método propõe reconhecer emoções, fortalecer identidade, desenvolver clareza sobre valores e transformar consciência em atitude prática. Porque não basta entender a dor; é necessário aprender a ressignificá-la.

Ao longo da vida, muitas pessoas se adaptam tanto ao que esperam delas que acabam esquecendo quem verdadeiramente são. E essa perda de identidade gera um peso invisível: o de viver uma vida que já não representa a própria essência.



O autoconhecimento devolve essa consciência.

Ele nos ajuda a perceber que amadurecer não significa abandonar quem somos, mas desenvolver coragem para existir com mais verdade. Ele nos mostra que crescimento pessoal não acontece apenas quando conquistamos algo externo, mas quando conseguimos voltar para nós mesmos sem medo do que iremos encontrar.

E talvez seja justamente esse o grande despertar que tantas pessoas estão buscando sem perceber: não uma nova vida, mas uma nova consciência sobre quem se tornaram ao longo dela.

Porque, no fim, a vida não muda apenas quando tudo dá certo. Ela muda quando paramos de existir no automático.

Quando deixamos de apenas sobreviver emocionalmente. E quando decidimos, finalmente, nos encontrar de verdade.

Heloiza Ronzani



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Professora aposentada, mentora, palestrante, escritora.

Autora do livro – Força Interior, a única fonte de realização possível.

Coautora nas obras: Seja (IM)perfeito, Desperte seu Chamado, Quais de Mim você

Procura – Mentoras, Jornada da Realização

NA VIDA, VOCÊ PODE SER MACHADO OU PINCEL.



A frase surgiu de forma espontânea, durante uma reunião de trabalho. Quem disse foi meu filho, Guilherme Pandjarian. Minha esposa ouviu ao passar por perto e imediatamente comentou sobre a força daquela reflexão simples, mas profundamente verdadeira. Desde então, fiquei pensando como algumas das ideias mais sofisticadas sobre liderança, relações humanas e construção de legado conseguem nascer sem pretensão, mas carregadas de significado.

O machado corta, rompe, separa, impõe sua presença pela força. O pincel, ao contrário, constrói, conecta, colore e transforma. Ambos deixam marcas. Ambos alteram a realidade ao redor. Mas fazem isso de maneiras completamente diferentes. E talvez uma das grandes escolhas da vida – profissional e pessoal – seja justamente decidir qual instrumento estamos nos tornando nas relações que cultivamos.

No universo corporativo, essa diferença se torna extremamente visível. Existem profissionais e líderes que operam pela lógica da pressão permanente, do medo, do desgaste emocional e da competição destrutiva. São pessoas que acreditam que autoridade nasce da imposição, que resultados justificam qualquer método e que ambientes tensos são sinais de produtividade. Muitas vezes até alcançam metas relevantes no curto prazo, mas deixam para trás equipes fragmentadas, talentos desmotivados e relações deterioradas.

Por outro lado, existem aqueles que funcionam como pincéis dentro das organizações. São líderes que entendem que empresas não são feitas apenas de metas, indicadores ou relatórios, mas de pessoas, emoções, confiança e propósito coletivo. São profissionais capazes de formar ambientes em que criatividade, pertencimento e desenvolvimento florescem de maneira consistente.

Essa reflexão também se aplica profundamente à vida pessoal. Em muitos momentos do cotidiano, somos colocados diante de escolhas silenciosas: endurecer ou acolher, reagir ou compreender, ferir ou reconstruir. Há pessoas que atravessam relações como machados, deixando cortes emocionais naquilo que tocam.

Talvez um dos maiores equívocos contemporâneos seja associar agressividade à força e sensibilidade à fragilidade. A experiência mostra exatamente o contrário. Construir exige mais inteligência do que destruir. Desenvolver pessoas exige mais grandeza do que intimidá-las.

Com o tempo, percebi que as pessoas mais admiradas não são necessariamente as que falaram mais alto, pressionaram mais ou dominaram ambientes pela força. São aquelas que conseguiram transformar lugares, inspirar pessoas, desenvolver talentos e deixar marcas positivas por onde passaram.

E talvez seja exatamente essa a pergunta que a vida nos faz todos os dias: diante das pessoas, dos desafios e das relações, você quer ser machado ou pincel?

Paulo Pandjarian



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Jornalista, autor do livro recém-lançado "Minhas pílulas corporativas no LinkedIn: Prescrição para uso diário"; coautor e coordenador editorial do livro "GBG – Global Business Group: Histórico, cases de sucesso, desafios e oportunidades do M&A no Brasil"; coautor do livro "Engage for Business: Como superconectores aceleram negócios por meio de redes colaborativas"; diretor-geral da Pan Brasil Comunicação Empresarial

O MAIOR ERRO DE CÁLCULO DO MERCADO: O CUSTO BILIONÁRIO DO ETARISMO



Olhe para o lado na sua próxima reunião de diretoria ou no feed da sua rede corporativa.

Se você enxergar apenas rostos que parecem saídos de um banco de imagens de “jovens líderes disruptivos”, sua empresa não está sendo inovadora. Ela está sofrendo de uma miopia estratégica que custa caro.

Muito se fala em diversidade, equidade e inclusão (DEI).

Mas existe um preconceito silencioso, socialmente aceito e matematicamente burro que continua operando a pleno vapor no ecossistema de negócios: o etarismo.

A Conta Não Fecha

O mercado de trabalho ocidental padece de um paradoxo esquizofrênico.

De um lado, governos aumentam a idade mínima de aposentadoria porque a população está vivendo mais e melhor.

Do outro, o mercado corporativo considera um profissional “obsoleto” ou “caro demais” assim que ele ultrapassa os 45 anos.

Vamos aos fatos e números que a sua empresa não pode ignorar:

O Vazio Produtivo

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), o etarismo é uma das formas de preconceito mais socialmente aceitas no mundo.

No Brasil, estimativas do IBGE apontam que, em poucos anos, a força de trabalho com mais de 50 anos será a maioria absoluta. Ignorá-los é escolher o encolhimento.

O Prejuízo Global

Um estudo robusto da AARP (American Association of Retired Persons) revelou que a discriminação por idade contra trabalhadores com mais de 50 anos custou à economia dos EUA impressionantes US\$ 850 bilhões em um único ano em PIB perdido.

O Mito da Inovação Jovem

Uma pesquisa da Harvard Business Review quebrou o mito do “garoto prodígio do Vale do Silício”. Os pesquisadores descobriram que a idade média de um fundador de startup de sucesso (com alto crescimento) é de 45 anos.

A experiência não mata a inovação; ela a viabiliza.

“Descartar profissionais seniores sob o pretexto de buscar ‘oxigenação’ não é estratégia de negócios; é demência corporativa.”

A Síndrome do “Superqualificado”

O etarismo se disfarça de termos técnicos no RH.

O mais perverso deles é o selo de “Superqualificado”.

Quando uma empresa rejeita um talento sênior por ele ter bagagem demais, ela está assinando um atestado de insegurança liderancial.

O profissional 50+ não quer “roubar o lugar” do CEO de 30; ele quer aplicar sua inteligência cristalizada, a capacidade de usar conhecimentos acumulados, identificar padrões de crises que ele já viveu e resolver problemas complexos com o pragmatismo que o jovem eufórico ainda não possui

Enquanto as empresas gastam milhões em treinamentos de soft skills para ensinar resiliência e inteligência emocional aos mais jovens, elas demitem quem já nasceu com essas competências lapidadas pelo tempo.

Da Consciência à Ação: O Manifesto Outliers

Para nós, que ditamos as tendências do mercado na OutliersX, combater o etarismo não é uma agenda de caridade.

É uma agenda de sobrevivência econômica e competitividade.

Se a sua empresa quer ser verdadeiramente fora de série, o plano de ação começa agora:

1. Recrutamento às Cegas de Idade

Retire o ano de graduação e a idade dos currículos nas primeiras fases de seleção.

Avalie a entrega, não a certidão de nascimento.

2. Mentoria Reversa Obrigatória

Conecte os nativos digitais aos veteranos de mercado.

A fricção entre a velocidade do jovem e a profundidade do sênior é onde a verdadeira disrupção acontece.

3. Projetos de “Lifelong Learning” Multigeracionais

Pare de segmentar seus treinamentos.



A tecnologia se aprende; a sabedoria de mercado, não.

O futuro não pertence aos jovens.

O futuro pertence a quem sabe integrar a energia da novidade com a solidez da experiência.

O etarismo é o único preconceito que se volta contra o próprio agressor, afinal, se tivermos sorte, todos envelheceremos.

Está na hora de o mercado crescer e começar a agir com a maturidade que ele tanto exige dos outros.

Jeferson Motta



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Fundador do Movimento 50+ Contra o Etarismo Embaixador da Revista OutliersX

Profissional com mais de três décadas dedicadas à liderança e gestão em infraestrutura e saneamento.

Atualmente, exerce a função de Consultor Empresarial.

Especialista em Design Thinking, Metodologias Ágeis e Gerenciamento de Projetos.

Palestrante e facilitador de treinamentos em instituições como SABESP, FAAP, UNISED, UNIP entre outras.

A ARQUITETURA INVISÍVEL DA LIDERANÇA: O QUE GAUDÍ ENSINA SOBRE CULTURAS HUMANAS E LEGADO



Recentemente, ao caminhar pelas obras de Antoni Gaudí em Barcelona, tive uma percepção que vai muito além da arquitetura. A maioria das pessoas observa a Casa Milà, a Casa Batlló ou a Basílica da Sagrada Família e enxerga obras-primas urbanas. Eu enxerguei um tratado silencioso sobre liderança humana.

Gaudí não construía apenas prédios. Ele criava experiências emocionais. Suas obras parecem vivas: respiram, acolhem, provocam, movimentam emoções. E talvez esteja exatamente aí uma das maiores ausências das lideranças contemporâneas.

Em um mundo corporativo dominado por metas, velocidade e performance, muitas empresas passaram a ser construídas como caixas de concreto: eficientes, mas frias; produtivas, mas emocionalmente estéreis.

O grande diferencial de Gaudí foi sua coragem de romper padrões. Enquanto sua época valorizava simetria, rigidez e repetição, ele apostou na organicidade, nas curvas e na autenticidade. Em vez de copiar modelos, criou identidade. E este talvez seja um dos maiores desafios da liderança atual: abandonar a reprodução automática de fórmulas e começar a construir culturas genuínas.

Muitos líderes ainda confundem autoridade com controle. Acreditam que liderar é manter tudo sob rígido monitoramento, quando, na verdade, equipes extraordinárias florescem em ambientes de segurança psicológica, confiança e pertencimento. Liderança madura não é sobre parecer forte o tempo inteiro; é sobre criar espaços onde pessoas possam crescer sem adoecer no processo. E essa talvez seja uma das discussões mais urgentes do nosso tempo.

A atualização da NR-1 e a crescente atenção aos riscos psicossociais deixaram evidente algo que a neurociência e a psicologia organizacional já demonstravam há anos: ambientes emocionalmente adoecidos impactam diretamente produtividade, criatividade, inovação e sustentabilidade dos negócios. O problema é que organizações não colapsam de forma imediata. Elas racham silenciosamente. Primeiro surgem o cansaço crônico, o cinismo, a perda de criatividade, a desconexão emocional e o baixo engajamento. Depois aparecem os indicadores negativos, o absenteísmo, os afastamentos e a alta rotatividade.

Gaudí também compreendia algo profundamente moderno: o invisível sustenta o visível. Em suas obras, a engenharia estrutural era tão importante quanto a estética. Nas empresas acontece exatamente o mesmo. Muitos gestores focam exclusivamente no que conseguem medir: metas, indicadores, números e produtividade. Mas ignoram aquilo que verdadeiramente sustenta resultados duradouros: relações humanas saudáveis, comunicação clara, senso de pertencimento, reconhecimento e saúde emocional.

Outro ensinamento poderoso de Gaudí está na relação com o tempo. A Sagrada Família começou a ser construída em 1882 e continua em desenvolvimento até hoje. Gaudí sabia que talvez nunca veria sua obra pronta. Ainda assim, dedicou sua vida a ela. Essa visão nos confronta diretamente com a cultura contemporânea da urgência, da validação instantânea e do imediatismo corporativo.

Líderes extraordinários não constroem apenas para o trimestre seguinte. Eles constroem legado. Perguntam não apenas “como bater a meta?”, mas principalmente: “que cultura permanecerá quando eu não estiver mais aqui?”. Existe uma diferença profunda entre administrar estruturas e construir ambientes humanos sustentáveis.

Talvez seja essa a maior lição que Gaudí deixa para a liderança contemporânea: pessoas passam anos vivendo dentro das atmosferas emocionais criadas pelos líderes. Assim como arquitetos moldam cidades, líderes moldam culturas, relações e experiências humanas. E culturas saudáveis não nascem por acaso. São desenhadas intencionalmente, sustentadas diariamente e fortalecidas por líderes que entendem que resultados e humanidade não são opostos. São interdependentes.

Porque, no fim, a verdadeira liderança não é aquela que apenas entrega números. É aquela que constrói ambientes onde pessoas conseguem performar sem perder a própria essência.

Édila Tais de Souza



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Mentora de Líderes 40+, Psicanalista, Palestrante
Estruturadora de ambientes corporativos produtivos, saudáveis e sustentáveis

SEU CONHECIMENTO VALE OURO, MAS CONHECIMENTO SEM ESTRUTURA NÃO GERA RECEITA.

Por que a maioria dos especialistas domina o conteúdo, mas falha em transformar autoridade em lucro previsível

O especialista moderno trava em em três pontos: posicionamento confuso, oferta fraca e vendas inconsistentes.

O Autoridade que Vende resolve isso. Não é mais conteúdo; é um sistema prático de implementação.



O QUE VOCÊ IMPLEMENTA (ENTREGÁVEIS)

- ✓ Diagnóstico de posicionamento
- ✓ Estrutura de oferta (o que e como vender)
- ✓ Modelos de oferta e venda prontos
- ✓ Canal de conversão estruturado
- ✓ Estratégias de posicionamento
- ✓ Apps e agentes de IA aplicados
- ✓ Encontros ao vivo e acompanhamento



O RESULTADO: SISTEMA DE VENDAS FUNCIONANDO.

 Menos tentativa ➡ Mais consistência ➡ Mais receita

PARE DE DEPENDER DO ESFORÇO MANUAL.

QUEM É

Sylvia Oliveira

Sylvia Oliveira é médica, escritora, palestrante e mentora, reconhecida por sua atuação na promoção da saúde mental corporativa, da inteligência emocional e do desenvolvimento humano. Com mais de três décadas dedicadas à medicina e à saúde ocupacional, construiu uma trajetória marcada pela integração entre ciência, comportamento humano e transformação social.

Especialista em Medicina do Trabalho, Perícia Médica, Gestão e Neurociência do Comportamento, também é Master Coach, Analista Comportamental, Practitioner em Programação Neurolinguística (PNL) e estudiosa das relações entre mente, emoções e desempenho humano.

Sua atuação conecta conhecimento técnico, escuta qualificada e estratégias práticas para o fortalecimento de ambientes corporativos mais saudáveis, produtivos e humanizados.



*O maior risco não é o que aparece.
É o que ninguém está ouvindo.*

Sylvia Oliveira

Carreira

Ao longo de sua carreira, tornou-se referência em temas relacionados à saúde mental nas organizações, fatores de riscos psicossociais, liderança humanizada, cultura organizacional e produtividade sustentável. Coordena projetos, treinamentos, mentorias e programas voltados ao cuidado integral das pessoas no ambiente de trabalho, sempre defendendo que empresas que cuidam das pessoas constroem culturas mais fortes e resultados mais sustentáveis.

Além da atuação na área da saúde e desenvolvimento humano, Sylvia também possui forte presença no cenário literário e cultural. É autora e coautora de diversas obras nacionais e internacionais, participando de antologias, projetos editoriais e eventos literários no Brasil e na Europa. Seus textos abordam temas como superação, propósito, emoções, transformação e protagonismo feminino, unindo sensibilidade, experiência de vida e profundidade reflexiva.



Sylvia Oliveira

Naturalidade

Natural do Pará e radicada em Brasília, Sylvia carrega em sua trajetória uma história de resiliência, reinvenção e crescimento contínuo. Após os 60 anos, ampliou ainda mais sua atuação profissional, aprofundando-se em áreas como neurociência, psiquiatria, coaching e desenvolvimento emocional, tornando-se inspiração para mulheres que desejam construir uma vida com propósito, impacto e legado.

Criadora do projeto “Trabalho Saudável”, Sylvia Oliveira acredita que o maior risco dentro das organizações não é apenas o que aparece nos indicadores, mas aquilo que ninguém está ouvindo. Sua missão é transformar ambientes, fortalecer pessoas e contribuir para uma sociedade emocionalmente mais saudável, consciente e humana.



Sylvia Oliveira

Responde

Você afirma que “o maior risco não é o que aparece, é o que ninguém está ouvindo”. O que isso significa na prática dentro das empresas?

As empresas ainda acreditam que adoecimento começa no afastamento, quando na verdade ele começa no silêncio.

Antes do Burnout existir no atestado, ele já apareceu na irritabilidade, na perda de foco, na apatia, no medo de errar e na desconexão emocional das equipes.

O problema é que muitas organizações monitoram indicadores financeiros diariamente, mas ignoram os indicadores humanos até que eles se transformem em crise.

O sofrimento silencioso custa caro: reduz produtividade, aumenta turnover, eleva conflitos e destrói inovação.

Escuta não é sensibilidade excessiva. Escuta é inteligência estratégica.

Saúde mental corporativa virou tendência ou necessidade de sobrevivência empresarial?

Virou sobrevivência.

As empresas que ainda tratam saúde mental como benefício ou “campanha de setembro” estão atrasadas. Hoje falamos de sustentabilidade humana do negócio.

Nenhuma empresa cresce de forma saudável adoecendo as pessoas que sustentam seus resultados.

As organizações mais inteligentes do mundo já entenderam que produtividade sem saúde emocional é apenas performance de curto prazo com alto custo oculto.

O futuro pertence às empresas emocionalmente sustentáveis.

Sylvia Oliveira

Responde

O que mudou nas empresas depois das atualizações da NR-1 sobre riscos psicossociais?

Mudou a lógica inteira da gestão.

Pela primeira vez, muitas empresas perceberam que não basta cuidar do risco físico sem olhar para o emocional, cognitivo e relacional.

A NR-1 trouxe algo importante: sofrimento mental no trabalho deixou de ser invisível juridicamente.

Agora as organizações precisam identificar fatores como sobrecarga, metas abusivas, assédio, liderança tóxica, conflitos e ambientes adoecedores.

Mas existe um detalhe importante: não basta cumprir a norma.

As empresas precisam desenvolver maturidade emocional na cultura.

Porque um ambiente pode estar formalmente “regular” e emocionalmente adoecido.

Quais são os sinais silenciosos de adoecimento que os líderes mais ignoram?

Os mais perigosos são os comportamentos normalizados.

A pessoa continua entregando, mas perdeu brilho, criatividade e presença emocional. Ela responde menos, participa menos, evita interações e funciona quase no automático.

Outro sinal crítico é o excesso de produtividade acompanhado de exaustão constante. Muitas empresas ainda premiam o hiperfuncionamento sem perceber que estão reforçando adoecimento.

O Burnout raramente começa com fraqueza. Ele normalmente começa com excesso de responsabilidade sem espaço de recuperação.

Sylvia Oliveira

Responde

Você fala muito sobre produtividade sustentável. O que isso significa?

Significa produzir sem se destruir.

Vivemos uma cultura que romantizou o cansaço e transformou exaustão em símbolo de competência.

Mas neurociência já mostra que um cérebro sob estresse contínuo perde capacidade de atenção, criatividade, tomada de decisão e regulação emocional.

Alta performance não deveria significar viver em estado permanente de sobrevivência.

Produtividade sustentável acontece quando resultado e saúde caminham juntos.

Como a neurociência pode ajudar líderes e empresas?

A neurociência ajuda a compreender que comportamento humano não se transforma apenas com cobrança.

Um cérebro sob medo constante não aprende, não cria e não coopera da melhor forma.

Lideranças emocionalmente inteligentes conseguem reduzir ameaça psicológica, melhorar comunicação, aumentar segurança emocional e fortalecer engajamento.

As empresas do futuro não serão apenas digitais.
Serão neurocompatíveis.

Sylvia Oliveira

Responde

Em um mundo acelerado e hiperconectado, o que as pessoas mais perderam?

Presença.

As pessoas estão cada vez mais ocupadas e cada vez menos conectadas consigo mesmas.

Temos excesso de informação e escassez de elaboração emocional.

As pessoas produzem muito, mas sentem pouco.

Falam muito, mas escutam pouco.

Conectam-se o tempo inteiro, mas vivem emocionalmente isoladas.

E isso impacta relações, trabalho, saúde e propósito.

Como sua trajetória na medicina, neurociência, coaching e literatura se conectam?

Todas nasceram do mesmo lugar: o interesse profundo pelo ser humano.

A medicina me ensinou a identificar sintomas.

A neurociência me ensinou a compreender comportamento.

O coaching ampliou visão de potencial humano.

E a literatura me ensinou algo essencial: pessoas não são apenas diagnósticos. Elas são histórias.

Hoje eu entendo que escutar alguém profundamente pode ser tão transformador quanto qualquer protocolo técnico.

Sylvia Oliveira

Responde



Qual é o maior erro das lideranças atualmente?

Confundir controle com liderança.

Muitos gestores ainda acreditam que pressão excessiva aumenta resultado. Na prática, isso apenas aumenta medo, silenciamento e desgaste emocional.

As pessoas não entregam o melhor de si em ambientes onde precisam sobreviver emocionalmente.

Liderança moderna não é sobre impor presença. É sobre gerar confiança.

Qual mensagem você gostaria de deixar para empresas e profissionais neste momento?

O mundo mudou.
E o trabalho também precisa mudar.

Não existe crescimento sustentável em ambientes emocionalmente adoecidos.

As empresas que prosperarão no futuro serão aquelas capazes de unir resultado, humanidade, inteligência emocional e segurança psicológica. Porque no final, culturas saudáveis não são construídas apenas por processos.

São construídas pela forma como as pessoas se sentem enquanto trabalham.

E talvez a pergunta mais importante hoje seja:

“As pessoas da sua empresa estão apenas funcionando... ou verdadeiramente vivendo?”

O QUE É O OUTLIERSX GPT?



O OutliersX GPT é um mentor digital criado para auxiliar em áreas essenciais como:

- **Empreendedorismo:** Reflexões sobre inovação e negócios.
- **Liderança:** Textos sobre impacto organizacional e comunicação.
- **Escrita e Comunicação:** Inspirado por especialistas em oratória.
- **Inovação e Crescimento Pessoal:** Princípios de autodesenvolvimento e resiliência.

Por Que Escolher o OutliersX GPT?

- Ele traz o melhor da revista com:
- **Orientação personalizada:** Como as ideias de César Romão e Reinaldo Polito.
- **Estratégias práticas:** Visões de Walter Longo e Leila Navarro.
- **Inspiração constante:** A essência transformadora da OutliersX.

O Que Você Pode Esperar?

- Respostas adaptadas aos seus desafios.
- Acesso às melhores ideias da OutliersX.
- Estratégias para resultados extraordinários.

Transforme sua jornada com a excelência da Revista OutliersX!

Como Acessar?

- No ChatGPT ou app OpenAI, pesquise "OutliersX GPT".
- Acesse diretamente:



NEXTGO

GRÁFICA DIGITAL ONLINE

 **Sites Corporativos**

 **Página de Vendas**

 **Catálogos Digitais**

AGORA TAMBÉM!

COM CONTEÚDOS DE TEXTOS,
IMAGENS, ÁUDIOS, E VÍDEOS
GERADOS COM INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL

 **Edição de Vídeos (Realistas e com Animação)**

 **Áudio Books**

Criação de audiobooks com narração envolvente.

 **Criação de Artes para Redes Sociais**

Designs profissionais prontos para posts, stories e anúncios.

 **Criação e Diagramação de E-books com design moderno e leitura fluida.**

FAÇA UM ORÇAMENTO SEM COMPROMISSO



OUTLIERSX



PRÊMIO

GOLD SELECTION

2026/2027

RECONHECIMENTO.

AUTORIDADE.

VISIBILIDADE.

Uma seleção de **especialistas** com **visibilidade** junto a RHs, organizadores de eventos e instituições que contratam palestrantes, mentores, consultores e especialistas.



QUERO PARTICIPAR



(11) 97328-6312

OUTLIERSX

TRANSFORMANDO CONHECIMENTO EM RECONHECIMENTO.



WOLLYING: quando mulheres ferem mulheres e silenciam outras mulheres

Artigos selecionados desta edição transformados em videocasts animados pela OutliersX Publishing.



Kátia Teixeira



WOLLYING: a violência emocional entre mulheres que precisa ser combatida

Artigos selecionados desta edição transformados em videocasts animados pela OutliersX Publishing.



Myrinha Vasconcelos



Liderança Humanizada - Encontro da Realização Pessoal e Profissional

*Artigos seleccionados desta edição transformados em videocasts animados
pela OutliersX Publishing.*



Ivanildo Ferreira

A METÁFORA DA CONVOCAÇÃO



Estava ali, mergulhada numa conversa sobre projetos, prazos e aquelas ansiedades profissionais que nos comem por dentro, quando ela soltou, como quem revela um segredo: "Neymar foi convocado".

Parei e pensei: nem para algum time ela torce. Futebol? Não é exatamente o forte dela. E ali estava, interrompendo tudo, com essa notícia como se fosse o aviso que os não confiantes precisavam ouvir.

No primeiro instante, achei estranho. Frivolidade? Fuga do assunto? Aquela interrupção desconfortável que a gente teme numa conversa importante? Mas não. Percebi que ela não estava falando de futebol. Ou melhor, estava. Mas de um jeito que transcendia a bola, a trave, o campo, os gols e as estatísticas.

Ela estava falando de convocação.

A lógica é brutal. Mas é também reconfortante de um jeito que não esperávamos.

Porque o que minha amiga sussurrava não era sobre estratégia de futebol. Era sobre algo muito mais profundo. Era sobre aquele momento em que alguém – um técnico, um selecionador, a vida – olha para você e diz: "Você merece estar aqui. Você foi convocado."

Neymar, convocado pelo Técnico Ancelotti, não muda nada na minha vida e provavelmente na sua também não. É verdade. Continuo aqui com minhas dúvidas, e trabalhando em meus projetos. A vida segue com as mesmas contas para pagar e com as metas para alcançar. Continuo buscando e me preparando para a minha convocação, assim como provavelmente você também.

E ainda assim.

Ainda assim, ela disse isso – "Neymar foi convocado" – com uma ênfase que não era sobre futebol. Como quem diz: Olha só, ele acreditou em si mesmo. Ele se mostrou. Ele foi convocado. E agora está lá, fazendo o que faz melhor, sem pedir licença a ninguém.

Porque no fundo, é disso que se trata. Não de futebol. De convocação. De acreditar que quando você faz seu papel, quando você treina, quando você se mostra, quando você não desiste nos momentos em que tudo parece impossível, alguém – seja um técnico, seja a vida, seja o universo, seja você mesma – nota. E te chama.

Pensei em muitos pacientes meus. Pensei em quantas vezes desistiram antes de começar. Pensei em quantas convocações perderam porque acreditaram não serem merecedores. Pensei em quantas oportunidades deixamos passar porque temos medo de não estarmos preparados.

Neymar convocado é apenas a metáfora. A verdade real é que cada um de nós está aguardando nossa convocação – aquela que vem quando deixamos de pedir permissão e começamos a fazer o nosso melhor, acontece. Aquela que aparece quando nos mostramos, quando persistimos, quando acreditamos que merecemos estar lá.

Minha amiga, sem torcer para time nenhum, entendeu isso melhor do que eu naquela conversa sobre questões profissionais. Ela sabia que não estava me contando sobre futebol. Estava me lembrando de algo que eu havia esquecido: que convocações não vêm prontas e anunciadas pela televisão.

Convocações vêm do trabalho silencioso. Do treino que ninguém vê. Do esforço diário de acordar, de tentar, de não desistir mesmo quando tudo grita que você deveria.

Convocações vêm de dentro.

E uma vez que você entende isso – uma vez que você realmente acredita nisso – o medo começa a perder seu poder. Não desaparece, claro. Medo é companheiro que nunca nos abandona. Mas deixa de ser o capitão da história. Deixa de ser aquele que dita os passos.

Sai daquela conversa diferente. Não porque ela resolveu meus projetos ou meus prazos. Não porque Neymar foi convocado ou porque isso mude algo no calendário. Mas porque ela me lembrou de algo que é tão simples que esquecemos constantemente: que cada dia é uma nova convocação. Que você é convocada todos os dias a ser melhor do que foi ontem.

Que você é convocada a acreditar em si mesma.

Que você é convocada a começar – de novo, sempre de novo – sem permissão de ninguém.

E essa convocação? Essa convocação é real. Está aqui. Agora.

ANA VERÔNICA AZEVEDO



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Psicóloga Clínica e Ocupacional, com 29 anos de atuação em saúde mental e mais de uma década dedicada à construção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Especialista em Psicologia Clínica, com formação em Saúde Mental, Atenção Psicossocial, Habilidades Sociais e Neuropsicologia. Escritora e palestrante, promove reflexões sobre performance mental, consciência e felicidade construída de dentro para fora.

LIDERANÇA HUMANIZADA – ENCONTRO DA REALIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL “TENDÊNCIA DE GESTÃO PARA NOVOS TEMPOS”



A complexidade do mundo corporativo contemporâneo exige mais do que metas, processos e indicadores. Exige consciência. Em um cenário marcado por mudanças aceleradas, pressão por resultados e desafios psicossociais crescentes, a liderança baseada apenas em comando e controle mostra-se insuficiente. Surge, então, a Liderança Humanizada como uma tendência sólida de gestão: um modelo que integra desempenho e dignidade, metas e significado, resultados e bem-estar.

Liderar de forma humanizada não é suavizar a cobrança por performance. É qualificar a forma como se chega aos resultados. Trata-se de reconhecer que pessoas não são recursos, mas a própria fonte de valor das organizações. Quando o líder compreende que produtividade sustentável nasce do equilíbrio emocional, do respeito às individualidades e do propósito compartilhado, cria-se um ambiente onde a realização pessoal e a profissional deixam de competir e passam a se fortalecer mutuamente.

Esse encontro é decisivo. Profissionais que se sentem vistos, ouvidos e valorizados tendem a apresentar maior engajamento, criatividade e compromisso. Não trabalham apenas por obrigação, mas por conexão. A liderança humanizada, ao cultivar relações de confiança, estabelece um clima psicológico seguro, no qual as pessoas podem contribuir com autenticidade, aprender com erros e colaborar sem medo. O resultado é um ciclo virtuoso: mais segurança gera mais participação; mais participação gera mais inovação; mais inovação gera melhores resultados.

Nos novos tempos, o papel do líder deixa de ser o de fiscal de tarefas para tornar-se o de desenvolvedor de pessoas. Isso implica habilidades como autoconhecimento, escuta ativa, comunicação empática, clareza de expectativas e coerência entre discurso e prática. A autoridade não se sustenta mais apenas pelo cargo, mas pela credibilidade construída no dia a dia. Líderes humanizados inspiram pelo exemplo, influenciam pelo respeito e mobilizam pelo sentido.

Outro aspecto central é a gestão do propósito. Pessoas desejam entender por que fazem o que fazem. Quando o trabalho se conecta a algo maior, o esforço ganha significado. A liderança humanizada ajuda a traduzir a estratégia organizacional em narrativas compreensíveis, mostrando como cada função contribui para o todo. Essa clareza fortalece o senso de pertencimento e reduz a fragmentação das equipes.

Além disso, a atenção aos fatores emocionais e psicossociais torna-se estratégica. Ambientes tóxicos, comunicação agressiva e metas desumanas geram afastamentos, queda de produtividade e custos invisíveis elevados. A liderança humanizada atua preventivamente, promovendo respeito, equilíbrio e diálogo. Não se trata de eliminar desafios, mas de oferecer suporte para enfrentá-los de forma saudável.

Empresas que adotam essa abordagem percebem ganhos concretos: redução de turnover, absenteísmo e afastamento, aumento do engajamento, produtividade, melhoria do clima organizacional e maior capacidade de adaptação às mudanças. A humanização não é antagônica à eficiência; ao contrário, é sua base sustentável. Resultados consistentes são consequência de pessoas emocionalmente disponíveis e comprometidas.

Para o líder, esse modelo também representa realização. Ao perceber o impacto positivo que gera na vida das pessoas, encontra maior sentido em sua própria atuação. Liderar deixa de ser apenas uma função e passa a ser uma contribuição significativa para o desenvolvimento humano dentro das organizações.

A Liderança Humanizada, portanto, não é uma tendência passageira, mas uma resposta necessária às demandas do presente e do futuro. É a convergência entre desempenho e humanidade, estratégia e sensibilidade, exigência e cuidado. Quando a realização pessoal encontra a profissional, cria-se um ambiente onde todos crescem: pessoas, equipes e organizações.

Nos novos tempos, liderar é, antes de tudo, reconhecer que o sucesso empresarial começa e termina nas pessoas.

IVANILDO FERREIRA



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



PALESTRANTE INTERNACIONAL, MASTER COACH, MENTOR E ESCRITOR.

EXECUTIVOS COM FORMAÇÃO INTERNACIONAL PELO ICI INTEGRATED COACHING INSTITUTE E INSTITUTO HOLLOS EM EXECUTIVE, MASTER E ADVANCED COACHING E MENTORING. GRADUADO EM ENGENHARIA MECÂNICA, ENGENHARIA DE SEGURANÇA, ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS, PÓS-GRADUADO EM QUALIDADE. É GLOBAL CONSULTANT DA THOMPSON MANAGEMENT HORIZONS EM GESTÃO DE CAPITAL HUMANO E HUMAN DYNAMICS.

NR-1: O FUTURO DA LIDERANÇA E DA SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



A nova atualização da legislação trabalhista trouxe um tema que já não pode mais ser tratado como tendência, mas como prioridade: a saúde mental no ambiente corporativo. A revisão da NR-1 – Norma Regulamentadora responsável pelas disposições gerais de segurança e saúde no trabalho – amplia a responsabilidade das empresas ao reforçar a necessidade de identificar, avaliar e gerenciar riscos psicossociais dentro das organizações. Em outras palavras, não basta mais cuidar apenas da segurança física: é preciso olhar para aquilo que impacta diretamente o comportamento, a produtividade, a motivação e o equilíbrio emocional das pessoas.

Ministério do Trabalho e Emprego estabelece que a gestão de riscos ocupacionais precisa considerar fatores que podem comprometer a saúde do colaborador, incluindo sobrecarga, pressão excessiva, ambientes tóxicos, assédio, insegurança psicológica e desequilíbrio entre demanda e capacidade humana. Isso muda significativamente a forma como líderes e empresas devem enxergar cultura organizacional, gestão de pessoas e performance.

Por muito tempo, produtividade foi confundida com pressão. Criou-se uma narrativa de que profissionais eficientes seriam aqueles capazes de suportar qualquer volume de cobrança, ignorar exaustão e permanecer disponíveis o tempo inteiro. O resultado dessa lógica já é conhecido: aumento do esgotamento emocional, absenteísmo, baixa retenção de talentos, conflitos internos e uma crescente sensação de desconexão entre pessoas e propósito.

A NR-1 surge como um chamado para um novo olhar sobre liderança. Um ambiente psicologicamente saudável não significa ausência de metas, desafios ou alta performance. Significa criar condições para que as pessoas possam performar sem adoecer no processo. Isso envolve comunicação clara, lideranças preparadas, escuta ativa, segurança relacional e um espaço onde exista confiança para dialogar sobre dificuldades sem medo de julgamento ou punição.

O tema exige maturidade organizacional porque saúde mental não se resolve apenas com ações pontuais, palestras isoladas ou campanhas em datas específicas. Ela é construída na rotina, nas relações, na forma como feedbacks são conduzidos, no equilíbrio das expectativas, na clareza de papéis e no respeito aos limites humanos. Quando o ambiente se torna emocionalmente inseguro, o organismo responde, seja por meio do estresse crônico, queda de desempenho, adoecimento ou afastamentos.



A nova NR-1 não deve ser vista apenas como obrigação legal, mas como oportunidade estratégica. Empresas que promovem ambientes mais saudáveis tendem a fortalecer engajamento, confiança, pertencimento, inovação e produtividade sustentável. Cuidar das pessoas deixou de ser um diferencial competitivo e passou a ser uma necessidade organizacional.

Mais do que adequação, este é um convite para repensar a cultura corporativa: que tipo de ambiente estamos construindo e qual o custo humano dos resultados que buscamos? Afinal, organizações saudáveis são feitas por pessoas que conseguem crescer, contribuir e performar sem perder a própria saúde no caminho.

Para líderes, o desafio passa a ser ainda maior. A liderança do futuro não será reconhecida apenas pela capacidade de gerar resultados, mas pela habilidade de sustentar resultados de forma saudável e consistente. Isso exige inteligência emocional, presença, empatia, clareza e responsabilidade sobre o impacto que suas atitudes produzem nas equipes.

ELAINE SANTOS



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



PSICÓLOGA - ESCRITORA - PALESTRANTE



**FAÇA O SEU PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA DE
FORMA CLARA E DETALHADA. CONSULTE-NOS!!!**




FLORIANO
Advocacia



Atendimento Personalizado Presencial
e **ON-LINE**
Whatsapp (11) 9.9935.9041/ 9.7270.8857
Dra. Gisele H. Floriano
Dra. Greice H. Floriano Mendonça
Advogada Previdenciária
OAB/SP 220.037

BEYOND BUDGETING: A REVOLUÇÃO SILENCIOSA NA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA



No início de 2024, fui convidado por um grupo econômico com três frentes de atuação – industrial, comercial e prestação de serviços em transportes – para implantar do zero um modelo orçamentário baseado no Beyond Budgeting. Ao longo de 14 meses de trabalho, envolvendo seis unidades de negócio e mais de 40 gestores, a curva de aprendizado e comunicação praticamente triplicou dentro da organização. O modelo tradicional de orçamento anual engessava as decisões e criava distorções conhecidas como "jogo orçamentário" – prática que, conforme os princípios de transparência e governança preconizados pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), exige controles claros e rastreabilidade nos processos decisórios. O Beyond Budgeting surgiu como uma alternativa flexível, descentralizada e participativa. Compartilho aqui os ingredientes e princípios que estruturaram essa implantação.

1) Metas variáveis e o fim do "jogo orçamentário"

O primeiro grande choque cultural foi substituir metas anuais fixas por metas variáveis, definidas com base em benchmarking externo e na realidade situacional de cada gestor. Não se trata de eliminar direcionamento, mas de reconhecer que o mercado muda, os cenários se alteram e a rigidez orçamentária tradicional incentiva comportamentos disfuncionais – como gastar o que resta da verba para não perdê-la no ano seguinte. As premiações passaram a considerar o que deveria ter sido feito diante das circunstâncias reais, e não uma comparação cega contra um número definido 12 meses antes. Em uma das unidades industriais, a adoção de metas relativas reduziu em 35% as solicitações de realocação orçamentária de última hora já nos primeiros seis meses.

2) Recursos sob demanda e a eliminação do desperdício

No modelo tradicional, os gestores competem por fatias do bolo orçamentário. No Beyond Budgeting, os recursos são oferecidos quando efetivamente demandados. Isso reduz perdas, elimina gastos desnecessários e acaba com a lógica de "tenho que gastar para não perder a verba no ano que vem". Na prática, observamos uma redução de aproximadamente 22% nos custos operacionais discricionários nas unidades de transporte, simplesmente porque os gestores passaram a solicitar recursos com base em necessidades reais, e não em cotas predeterminadas. O processo passou a ser contínuo, descentralizado e local, com respostas rápidas baseadas no nível de ambição de cada unidade.

3) Coordenação como "todos no mesmo barco"

Outro pilar fundamental foi tratar a coordenação não como disputa entre departamentos, mas como um time remando na mesma direção. A cooperação e a excelência dos serviços são encorajadas, e as informações circulam de forma rápida e transparente. Esse fluxo aberto de dados facilita o aprendizado contínuo e reforça o comportamento ético em todos os níveis. Criamos painéis compartilhados de indicadores que permitiam a qualquer gestor visualizar em tempo real o desempenho das demais unidades – uma ruptura completa com a cultura de silos informacionais que predominava antes da implantação.

4) Avaliação por contratos de melhoria e indicadores relativos

A avaliação de desempenho deixou de ser uma comparação linear entre meta fixa e resultado real. Passamos a trabalhar com contratos de melhorias relativas, avaliando o que deveria ter sido feito diante do contexto.

As metas práticas e realizáveis foram desconectadas das premiações, enquanto os controles passaram a se basear em governança efetiva e indicadores de desempenho relativos.

O plano de ação se transformou numa sucessão de melhorias contínuas, alinhadas às demandas reais dos clientes. Após doze meses, o índice de satisfação interna com o processo orçamentário saltou de 38% para 72%, medido por pesquisa anônima com os gestores.



Resumo da Experiência de Implantação

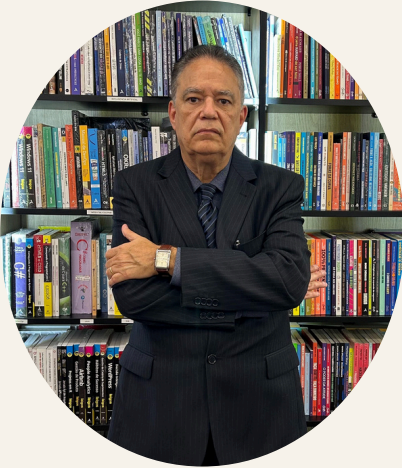
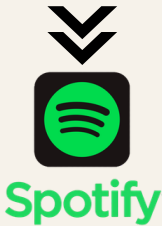
 Pilar Estratégico	 Ação Executiva Realizada	 Resultado Empírico Obtido
 Metas	 Benchmarking Externo e Variabilidade	 -35% Realocações de Emergência
 Recursos	 Alocação sob Demanda (Just-in-Time)	 -22% Custos Discricionários
 Cultura	 Transparência Total de Dados (LGPD)	 +300% Curva de Aprendizado
 Engajamento	 Contratos de Melhoria Relativa	 72% de Satisfação dos Gestores

No final, implantar o Beyond Budgeting é uma jornada que exige coragem para romper com décadas de cultura orçamentária tradicional. Mas os resultados – agilidade, redução de desperdícios, cooperação genuína e decisões mais inteligentes – mostram que o caminho vale a pena. O orçamento não precisa ser uma camisa de força. Pode ser um instrumento vivo de gestão.

Marco Berto MSc



PodCast do artigo
clique aqui



Mestre em Contabilidade e Controladoria pela FEA / USP / SP

WOLLYING: QUANDO MULHERES VOLTAM A APEDREJAR MULHERES



Existe algo muito perigoso acontecendo diante dos nossos olhos.

E talvez o mais assustador seja perceber que boa parte da sociedade ainda não entendeu.

Enquanto o mundo celebra discursos sobre liberdade feminina, igualdade e apoderamento, movimentos silenciosos crescem tentando retirar direitos já conquistados por mulheres ao longo de décadas. Em alguns países meninas voltaram a ser proibidas de estudar. Em outros, mulheres perdem autonomia sobre o próprio corpo, liberdade de expressão, independência financeira e até o direito básico de existir socialmente sem vigilância constante. As que lutam contra isso, voltaram a ser apedrejadas literalmente.

Mas existe uma pergunta desconfortável que precisamos fazer: quem ajuda esses sistemas a permanecerem vivos?

A resposta nem sempre vem dos homens.

Muitas vezes vem das próprias mulheres.

A história já mostrou isso antes.

Durante a caça às bruxas, milhares de mulheres foram denunciadas, perseguidas, humilhadas e executadas sob acusações morais, sociais e religiosas. Bruxas, na maioria das vezes, eram mulheres que pensavam diferente, tinham autonomia, influência, inteligência, independência financeira ou conhecimento sobre cura através de ervas e práticas ancestrais.

E embora o sistema fosse comandado por estruturas masculinas de poder, os registros históricos revelam algo perturbador:

 muitas denunciantes também eram mulheres.

Mulheres denunciando mulheres.

Mulheres apontando mulheres.

Mulheres ajudando a destruir outras mulheres para sobreviver socialmente dentro daquele sistema.

Séculos se passaram.

A fogueira mudou.

Mas será que a dinâmica desapareceu?

Ou apenas se modernizou?

Hoje não queimamos mulheres em praça pública.

Queimamos reputações.

Não usamos tochas.

Usamos comentários, exclusões, ataques digitais, grupos silenciosos, cancelamentos seletivos e violência psicológica disfarçada de opinião.

A nova praça pública chama-se internet.

E é exatamente nesse ponto que o debate sobre WOLLYING se torna urgente.

O WOLLYING – a violência silenciosa e relacional entre mulheres – não fala apenas sobre conflitos femininos superficiais. Ele expõe mecanismos emocionais e sociais capazes de destruir autoestima, pertencimento, autoridade, saúde mental e até projetos de vida inteiros.

Estamos vivendo uma era onde mulheres são diariamente observadas, julgadas, expostas, canceladas e pressionadas por padrões impossíveis criados muitas vezes pelas próprias redes femininas.

Enquanto isso, discursos radicais ao redor do mundo tentam convencer mulheres de que independência é egoísmo, liderança feminina é ameaça, liberdade é excesso e voz feminina precisa voltar a ser controlada

E o mais perigoso:

muitas dessas ideias vêm sendo compartilhadas, defendidas e reforçadas por mulheres.

Não se trata de atacar mulheres.
Muito pelo contrário.

Trata-se de compreender que nenhuma sociedade conseguirá avançar enquanto continuar normalizando violências emocionais silenciosas dentro das próprias relações femininas.

O WOLLYING não é um debate sobre rivalidade feminina banal.
É um debate sobre consciência social, responsabilidade emocional e sobrevivência coletiva.

Porque mulheres emocionalmente destruídas:
adoecem,
se calam,
desistem,
abandonam sonhos,
se isolam,
e deixam de ocupar espaços importantes.

O mundo não perde apenas indivíduos.
Perde potência feminina.
Talvez por isso seja tão importante olhar para esse tema agora.



Não apenas como comportamento social.

Mas como reflexo de estruturas históricas que aprenderam, ao longo dos séculos, que dividir mulheres continua sendo uma das formas mais eficientes de enfraquecê-las.

A diferença é que hoje a fogueira é digital.

E muitas vítimas continuam sendo queimadas vivas – emocionalmente – diante de plateias inteiras.

O silêncio não pode mais ser confortável.

Porque aquilo que não é conscientizado...

continua sendo normalizado.

“A história mostrou que fogueiras podem mudar de forma. A consciência precisa mudar de lado.”

Kátia Teixeira



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



**Mentora das mentoras / Goldman SachsWomen
SpeakerTEDx / Investidora /Nexialista/Escritora**

Atua+8 países / Alavanca mulheres, nos negócios, através dos palcos.

*Emb. Master no Clube de Mulheres de negocios de Portugal | Vice Pres na Divine Académie Française des Arts
Lettres et Culture | Vice Presidente Lions Clube Sororidade Social | Membro BPW | Membro OBME | Sócia
conselheira no Instituto Êxito de Empreendedorismo| Membro Fundadora na HABLA- Academia Hispano Brasileira
de Ciências, Letras y Artes / Empresária desde 1984*

*RankBrasil fundadora da Maior LIGA Brasileira de Mulheres investidoras escritoras em prol de mulheres
vulneráveis e vítimas*

Por que contratar o PROGRAMA SCA para sua empresa?

Tem por objetivo **diminuir** o número de **afastamento** do colaborador e evitar o **burnout**

Elevar os níveis de **concentração e foco** para a execução dos trabalhos diários

Melhora da **saúde física e mental** dos colaboradores

Promover o manejo do **estresse**, proporcionar mais **relaxamento** e **controle emocional**

Ambiente e **relações interpessoais** mais agradáveis

Regular os sintomas de **ansiedade, depressão** e transtornos mentais correlatos

Mais **produtividade**, melhor **performance** dos colaboradores

Equipe mais **saudável** de forma personalizada e natural

SCA
Saúde Corporativa
com Auriculoterapia

MAIS SAÚDE E PRODUTIVIDADE PARA O SEU NEGÓCIO!

“Cuido da sua saúde física, mental, emocional e energética por meio da Auriculoterapia Integrativa.”

Samira Baron
AURICLOTERAPEUTA INTEGRATIVA



11 946075095



@samira.baron

A PROTEÇÃO DO MÉTODO COMO BASE DA LONGEVIDADE



Vemos empresas passando anos correndo atrás de faturamento, clientes, reuniões, propostas, entregas e urgências. Crescem na força do dono, na energia da equipe, na reputação informal e na capacidade quase heroica de resolver problemas todos os dias. Mas, em algum momento, uma pergunta aparece com força brutal. O que realmente fica quando a correria para?

Nem tudo que sustenta uma empresa aparece no balanço, na fachada, no contrato social ou no estoque. Muitas vezes, o maior patrimônio está no modo como aquela organização pensa, decide, atende, vende, treina, organiza, entrega e resolve. Está no método. Está no conhecimento acumulado. Está na experiência transformada em prática. Está naquilo que o mercado percebe como valor, mas que a própria empresa, por descuido, ainda trata como rotina comum.

O problema é que muitos negócios passam anos construindo diferenciais e não percebem que estão deixando esses diferenciais mal protegidos. Um processo comercial bem desenhado, uma metodologia de atendimento, um modelo de diagnóstico, um treinamento interno, uma apresentação estratégica, um conteúdo autoral, uma base de clientes, uma lógica de operação ou uma forma própria de entregar resultado podem valer mais do que máquinas, móveis e equipamentos.

Todo esse conhecimento fica solto. Vive na cabeça de pessoas-chave, em arquivos dispersos, em conversas de WhatsApp, em apresentações copiadas, em propostas comerciais improvisadas e em práticas que qualquer colaborador, parceiro ou concorrente pode reproduzir com facilidade. A empresa acredita que tem um diferencial. Na verdade, tem apenas uma vantagem vulnerável.

A propriedade intelectual entra exatamente nesse ponto. Não como burocracia jurídica, mas como inteligência de proteção e continuidade. Direitos autorais, contratos de confidencialidade, proteção de software, desenho de processos, gestão de know-how, segredos empresariais e estratégias de licenciamento não são assuntos periféricos. São instrumentos para transformar conhecimento em patrimônio.

O mercado copia o que entende. Copia linguagem, estética, oferta, promessa, modelo de negócio, apresentação e até jeito de vender. O que ele não consegue copiar com facilidade é um método bem estruturado, protegido, treinado, documentado e vinculado a uma marca forte. Quando o conhecimento vira método e o método vira ativo, a empresa deixa de depender apenas da presença física do fundador ou da memória operacional de uma equipe.

Essa é o degrau que muitos empreendedores ainda não subiram. Saíram da informalidade, mas continuam pensando como se o negócio fosse apenas movimento. Trabalham muito, vendem muito, resolvem muito, mas protegem pouco. Confundem faturamento com valor. Agenda cheia com construção patrimonial. E experiência acumulada com ativo estratégico.

Uma empresa longeva não é apenas aquela que vende hoje. É aquela que consegue preservar, transferir e multiplicar aquilo que sabe fazer bem. Para isso, precisa deixar de tratar seu conhecimento como improvisado e começar a tratá-lo como propriedade.

No fundo, proteger propriedade intelectual é proteger tempo de vida empresarial. É impedir que anos de tentativa, erro, aprendizado e reputação sejam entregues ao mercado sem defesa. É reconhecer que uma empresa não vale apenas pelo que vende, mas pelo que sabe, pelo que construiu e pelo que consegue preservar.

E talvez essa seja uma das maiores mudanças de mentalidade para quem deseja construir uma empresa realmente relevante. Parar de enxergar proteção como custo e começar a entendê-la como estratégia. Porque, no mercado atual, o diferencial que não é protegido vira inspiração para os outros. E o método que não é tratado como patrimônio corre o risco de morrer como simples lembrança de uma fase intensa de trabalho.

Seu negócio, sua história!

Guga Dias



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Treinador Corporativo e Mentor

Advogado Especialista em Propriedade Intelectual

CEO da AE Internacional | Posicionamento, Estratégia e Performance Empresarial

TALENTO, SOBRECARGA E O MUNDO CORPORATIVO



Minha filha está na semana da feira cultural da escola. No 6º ano, a proposta era produzir um modelo de cérebro humano. Como ela tem uma inteligência artística muito apurada, o trabalho ficou impecável. Caprichado, detalhado, excelente.

Na entrega, a professora ficou maravilhada. Validou o esforço e deu a nota máxima. Mas, logo em seguida, veio o "bônus": um pedido para que ela fizesse o mesmo item novamente, só que em tamanho maior, triplicado, para destacar na exposição.

Ela chegou em casa eufórica, já ditando a lista de materiais – também triplicada. O resultado? Passou o final de semana imersa na preocupação com o prazo, nos fez parar em uma papelaria em plena praia e trabalhou direto. Ficou incrível de novo, uma verdadeira obra de arte.

O que isso tem a ver com o ecossistema corporativo? Tudo.

Existe uma máxima oculta nas empresas que ninguém coloca no manual de integração, mas que todo profissional eficiente conhece na pele: a recompensa para um bom trabalho é mais trabalho. O ecossistema corporativo chama isso de "confiança", mas a prática se chama imposto da competência.

Na escola, diante de um desempenho acima da média, o reflexo da liderança não foi apenas aplaudir. Foi pedir o dobro. Ou melhor, o triplo.

No escritório, a dinâmica é rigorosamente a mesma. O analista que resolve um problema complexo com maestria vira o "bombeiro" oficial da equipe, acumulando os incêndios dos outros enquanto os pares mantêm a rotina intacta. O profissional que entrega o relatório antes do prazo não ganha descanso; ganha o projeto do colega que está atrasado. Punimos a eficiência sobrecarregando quem funciona.

Minha filha, na ingenuidade e na energia dos seus 11 anos, abraçou a missão com entusiasmo. Viveu a urgência, sacrificou o descanso e operou o milagre da multiplicação do cérebro em tamanho macro. Entregou a excelência pela segunda vez.

Mas o pano de fundo dessa história carrega o DNA do desgaste precoce que tanto tentamos combater na vida adulta:

A Romantização da Sobrecarga: O mercado adora a narrativa do profissional que "faz acontecer no fim de semana", camuflando a falta de planejamento e de braço da gestão.

O Efeito São Bernardo: Quanto mais resgates você faz, mais pesado fica o barril no seu pescoço. A capacidade de entrega vira a justificativa para a exploração.

O Risco do Esgotamento: A euforia inicial da validação e do elogio é um combustível que queima rápido, deixando para trás a ansiedade e a cobrança desproporcional.

A escola, muitas vezes sem notar, replica o laboratório organizacional com precisão cirúrgica. Ensinamos as pessoas desde cedo que ser brilhante significa carregar o piano mais pesado da sala.

Para que fique claro: o ponto aqui não é defender a mediocridade ou sugerir que as pessoas passem a entregar o mínimo apenas para evitar novas demandas. O talento deve ser estimulado a voar alto. A grande provocação é como o ecossistema reage a esse voo.

O papel do líder, seja o professor na sala de aula ou o gestor na empresa deveria ser garantir a nota máxima, blindar o profissional e celebrar o resultado, em vez de usar a competência de um indivíduo para mascarar a ineficiência ou o desinteresse do resto do grupo.

Quando a liderança transfere a carga de quem não faz para os ombros de quem faz, ela inverte completamente a lógica do mérito. Estabelece-se um ciclo perverso onde quem cumpre o dever é punido com a sobrecarga, e quem entrega o mínimo é premiado com o conforto da invisibilidade.

Minha filha entregou o triplo e merece o reconhecimento. Mas a engrenagem precisa aprender urgentemente que gerenciar competência não é o mesmo que explorar a boa vontade.

Espedita Delmondes Jordão



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Formada em administração de empresas e marketing, pós graduada em educação transformadora, e tem mais de 19 anos de experiencia no segmento de recursos humanos e docência. É especialista em economia comportamental com ênfase em atividades de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas e projetos. Parte superior do formulárioParte inferior do formulário



I M P O R T A N T E

SEJA UM OUTLIER



- COMUNIDADE GRATUITA



- PUBLIQUE OU ANUNCIE NA REVISTA



- PROGRAMA OUTLIERS X



- OUTLIERS PARTNERS

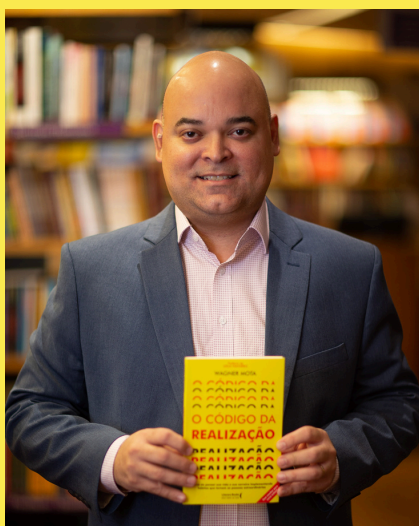


VENHA FAZER PARTE DE NOSSA COMUNIDADE



Fundador Outlier X

WAGNER MOTTA



Vocês certamente já ouviram falar do efeito borboleta e provavelmente já agradeceram a vocês por algo que nem lembravam, talvez uma frase, uma pergunta, uma orientação, quem dirá o que pode fazer um livro escrito com cuidado, com carinho e muita vontade de ajudar as pessoas? Pois é dos 13 livros publicados O Código da Realização foi aquele que mais atravessou fronteiras muito rapidamente e ajudou uma quantidade enorme de pessoas ao redor do planeta; fico muito feliz em saber que tanta gente de fato pôde colher frutos positivos com a obra! Hoje meu maior prazer é ajudar escritores, palestrantes, mentores, enfim profissionais da indústria do conhecimento a levarem sua mensagem para toda parte!



Inspiração

"O ódio não é senão o próprio amor que adoeceu gravemente."

André Luiz

autor e escritor espiritista



"Ser feliz sem motivo é a mais autêntica forma de felicidade."



Carlos Drummond de Andrade

escritor e poeta Brasileiro

"Algumas pessoas gostariam que algo acontecesse. Algumas desejam que aconteça. E outras fazem acontecer."

Michael Jordan

ex-jogador de basquete norte-americano



"O que me preocupa não é o grito dos maus. É o silêncio dos bons."



Martin Luther King

pastor batista e o principal ativista político na luta contra o racismo e a segregação racial nos Estados Unidos



Outliers X

A REVISTA OUTLIERS X É UMA PUBLICAÇÃO INOVADORA E INSPIRADORA, ABORDANDO A INDÚSTRIA DO CONHECIMENTO, NEGÓCIOS E DESENVOLVIMENTO HUMANO.

Definições Técnicas

Público-alvo da revista são pessoas interessadas em empreendedorismo, inovação, e crescimento pessoal e profissional.

A frequência da revista é mensal, sempre na última semana.

A revista busca trazer ganhos significativos para seus leitores, oferecendo insights valiosos sobre tendências de mercado, estratégias de negócios bem-sucedidas e desenvolvimento pessoal.

Com uma abordagem única e conteúdo relevante, OUTLIERS X é uma fonte de conhecimento e inspiração para quem busca se destacar no mundo dos negócios e do desenvolvimento humano.

Distribuição das Revistas

Por se tratar em sua grande maioria de um produto digital, em sua edição de **lançamento** as revistas poderão ser distribuídas de forma **gratuita** pelos sites e ou redes sociais dos produtores e editores, ou participantes (escritores, autores dos artigos, matérias e publicidade).

Os modelos de distribuição para assinantes compradores e distribuidores (a serem lançados) estarão disponíveis para divulgação através dos contatos do editor e pelo site.

QUER TER SUA PUBLICIDADE INSERIDA EM NOSSO PROXIMO LANÇAMENTO?

ENTRE EM CONTATO



OUTLIERSX.COM.BR

[HTTPS://OUTLIERSX.SMALLBIO.COM.BR](https://OUTLIERSX.SMALLBIO.COM.BR)





OUTLIERSX
