

OUTLIERS X

TOP OUTLIERS

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

USE SEU CARISMA

César Romão

SUA VOZ ESTÁ AFINADA PARA ENCANTAR O CLIENTE?

por Myrinha Vasconcellos

15 DICAS PARA VOCÊ FALAR BEM

por Reinaldo Polito

ELA NÃO SE CALA O CUSTO INVISÍVEL DO SILÊNCIO EMOCIONAL NAS EMPRESAS

por Leila Navarro

NOVIDADES

VIDEOCAST

- Ana Paula
- Sylvia Oliveira
- Walter Longo

MATÉRIA DE CAPA

MARILENE IGNÁCIO

<https://outliersx.com.br>

Número 01/2026

R\$ 50,00



05

Nota do Editor

07

Use seu carisma

09

ELA NÃO SE CALA

12

15 dicas para você falar bem

15

Margens Decrescentes e
Complexidade Crescente

24

Gestão Humanizada: Liderar
Pessoas para Sustentar
Resultados

26

Saúde Mental e Trabalho:
Perspectivas, Desafios e
Caminhos para 2026



30

Sua voz está afinada para
encantar o cliente?

33

O Teto de Vidro da Competência
Técnica: Por que ser bom no que
faz não é mais suficiente?

35

O poder do conhecimento, das
pessoas e da comunicação

39

Autoridade não se constrói com
likes, se constrói com legado

42

Liderar Gente

45

Ideias só têm valor quando
viram prática

47

A identidade que não precisa ser
vista



49

It's okay, make mistakes

51

Você Não Vai Se Aposentar “A grande promessa que não foi feita para você”

54

Encanto, Saúde Mental e Liderança:

58

Materia de Capa Marilene Ignácio

68

VideoCast

71

A Alquimia da Performance Mental: Da Felicidade como Arquitetura à Disciplina Essencial

73

DE GAGO À PALESTRANTE E MENTOR CASO REAL DE SUPERAÇÃO Episódio 2



80

O Labirinto das Expectativas:
Quem é Você quando o Mundo
Para de Gritar?

84

Mindset Outlier: Você comprou
um negócio ou apenas um
emprego?

89

O fim da “reserva de mercado”:
democratização e
profissionalização na RJ e
Falência

92

Inteligência empreendedora
como competência do novo
tempo

97

POR QUE TEM TANTA GENTE
MEDIANA?

102

Produtividade sem pessoas é
ilusão: por que saúde mental
virou estratégia e obrigação
legal

105

O Lado B da "Liberdade" Digital:
A exaustão de quem trabalha
para não entregar

110

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

Criador Outliers X

Informação não é o problema. O problema é a falta de critério para escolher, aplicar e sustentar o que realmente importa.

A OutliersX existe para esse ponto exato: transformar conhecimento em direção clara, direção em decisão consciente e decisão em resultados que se mantêm no tempo.

Aqui, conteúdo é ferramenta estratégica. Não produzimos ruído, nem repetimos promessas fáceis.

Falamos com quem constrói, lidera e entende que crescimento sem sistema cobra um preço alto depois. Pensar bem vem antes de agir rápido.

Cada edição da OutliersX é uma curadoria rigorosa de ideias que geram método, fortalecem posicionamento e ampliam a capacidade de decisão.

Pessoas que não vivem de atalhos, mas de consistência. Que sabem que autoridade se constrói na prática e se sustenta na coerência.

OutliersX.

Conhecimento com critério.

Decisão com consciência.

Resultado com legado.



Outliers X

Use seu carisma



Quando você nasceu sua mãe com certeza disse: “- que bebe lindo!”, sua mãe confirmou ali o seu Carisma. Todas as pessoas possuem Carisma, mas poucas sabem como utiliza-lo na busca de suas conquistas, por acreditarem mais nas qualidades e rugas que o mundo oferece do que no pulsar de sua espontaneidade!

Não somos o que o mundo faz de nós, não somos um espelho do sofrimento ou da derrota; somos apenas alguém que passa por isto e não deve permanecer nisto. Nada pode ocultar suas melhores manifestações sinceras, não há escuridão que resista a luz. Seu Carisma só precisa de luz para brilhar, ele está aí dentro de você. Seja você e não o que a revista ensina a ser; o que o mundo espera de você ou uma pessoa bonitinha que pega bem na sociedade. Quando você foge de você, a distancia até seu carisma aumenta.

Carisma é um conjunto de qualidades excepcionais, que atuam de maneira “imantada”, que faz surgir o melhor da pessoa para atrair o melhor de outra pessoa. Quando alguém oferece o seu melhor de maneira honesta, justa, respeitosa e sincera, está praticando o seu Carisma e assim está atraindo para si as mesmas qualidades. Com este procedimento uma energia de conectividade e convergência de expressões com emoção é gerada e implementada no meio que se atua.



Você tem qualidades excepcionais, mas a preocupação de mostrar o seu melhor fica travada por ser uma pessoa muito mais preocupada com que as outras pessoas vão pensar se você se agir de certa maneira... O que as outras pessoas pensam a seu respeito é um problema delas e não seu. Ninguém pode transformar o seu melhor em pior a não ser você. Liberte suas qualidades, pessoas que se tornam prisioneiras de si mesmas, serão também prisioneiras do mundo que vive e escravas de uma falsa felicidade.

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.

ELA NÃO SE CALA

O custo invisível do silêncio emocional nas empresas



Durante muito tempo fomos treinados para ser profissionais exemplares. Chegar antes do horário, sair depois, não reclamar, não levar nada para o lado pessoal, engolir desconfortos com educação e chamar isso de maturidade. Hoje, olhando com mais consciência, eu me pergunto se não demos esse nome bonito para algo que, na prática, era autoabandono.

Nos últimos meses lancei no meu canal do YouTube a mini-série Ela Não Se Cala. São dez episódios curtos, em formato vertical, como um diário íntimo. A protagonista, Clara, é o retrato de milhares de profissionais que vemos todos os dias: competente, dedicada, estudiosa, apaixonada pelo que faz. Ela conquista o emprego que sonhou durante anos e, pouco a pouco, começa a desaparecer dentro dele. Nada explode, nada vira escândalo. Não há gritos nem agressões explícitas. O que existe é muito mais perigoso: microagressões, silêncios estratégicos, exclusões elegantes, ironias travestidas de brincadeira, críticas em público disfarçadas de orientação. É o tipo de ambiente que adoece sem deixar prova. E a pergunta que não sai da cabeça é: quantas Claras existem hoje dentro da sua empresa?

Ainda imaginamos o assédio como algo escancarado, grosseiro, fácil de identificar. Mas o que mais destrói atualmente é o assédio sofisticado. É não ser chamada para reuniões importantes, é ter um arquivo que “some” justamente na sua vez, é ouvir correções na frente de todo mundo, receber elogios atravessados, perceber o grupo de WhatsApp ficar em silêncio quando você entra. Nada documentado, nada oficialmente denunciável. Tudo sentido. O mais cruel é quando a própria pessoa começa a duvidar de si mesma. Será que estou exagerando? Será que o problema sou eu? Esse é o início do adoecimento emocional.

Na série, Clara começa a cortar o almoço para ganhar tempo, passa a comer em frente ao computador sem nem perceber o gosto da comida, abandona a academia, para de atender a mãe, se afasta dos amigos. E chama isso de foco. Quantas pessoas você conhece vivendo exatamente assim? Quando o corpo treme, chamamos de estresse. Quando falta ar, chamamos de ansiedade. Quando não dormimos, chamamos de fase. Mas o corpo está dizendo algo muito simples: isso aqui não está saudável. Só que aprendemos a silenciar o corpo para continuar cabendo.

Em 2026, a NR-1 amplia oficialmente o olhar sobre os riscos psicossociais no trabalho. Isso muda completamente o jogo. Saúde emocional deixa de ser um tema “fofo” e passa a ser responsabilidade organizacional.

Não é sobre oferecer yoga na sexta-feira ou colocar uma mesa de frutas na copa. É sobre cultura, sobre liderança, sobre a forma como as pessoas são tratadas, sobre metas possíveis, comunicação honesta e limites claros. A série Ela Não Se Cala antecipa essa conversa sem juridiquês, sem palestra, sem manual, apenas mostrando o que acontece quando ninguém pode falar.

Em um dos episódios, Clara tem um insight que considero fundamental: emoção não é fraqueza, emoção é dado. Medo mostra risco, raiva mostra limite ultrapassado, cansaço mostra excesso, tristeza mostra perda de sentido. Líder que ignora emoção toma decisão ruim. Líder que sabe ler emoção antecipa crise. Simples assim.

No último episódio, Clara diz uma frase que resume tudo: “Eu não vou mais me abandonar pra caber.” Essa frase dói porque é espelho. Quantas pessoas estão se abandonando hoje para caber em culturas que não as respeitam? Quantos líderes continuam normalizando o adoecimento em nome do resultado?

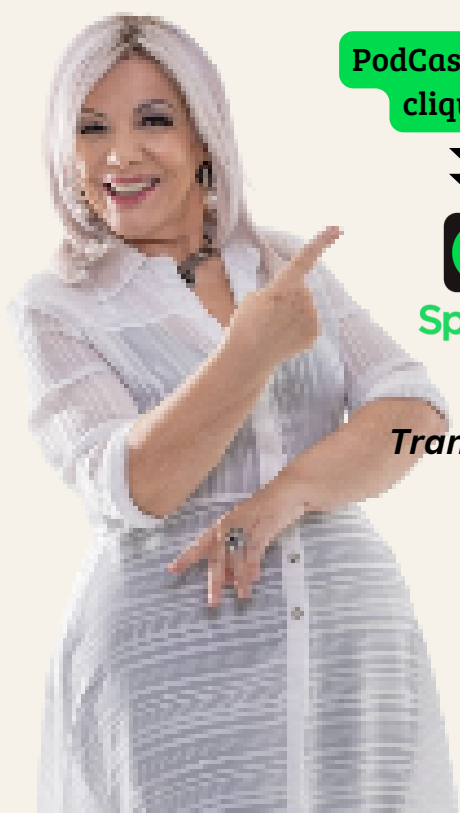
Eu criei Ela Não Se Cala porque o burnout está sendo romantizado, o silêncio virou estratégia de sobrevivência, o medo virou rotina e a liderança está ficando cada vez mais dura, enquanto o humano fica cada vez mais invisível. A série está disponível gratuitamente no YouTube porque acredito que conversa transforma mais do que cartilha.

No fim, não é sobre fragilidade. É sobre consciência. Não é sobre parar de trabalhar, é sobre parar de se abandonar. Porque, no final das contas, o maior risco psicossocial não é a pressão. É achar normal viver sem sentir.

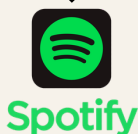
Se esse texto te atravessou, ele não foi escrito em vão. Compartilhe com quem decide cultura, metas e modelos de liderança na sua organização.

Outras reflexões de Leila Navarro sobre liderança, saúde emocional e futuro do trabalho estão disponíveis em nosso site, Link abaixo.

Leila Navarro



PodCast do artigo
clique aqui



EDNA

LEILA

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.

15 dicas para você falar bem

Descubra como o volume e a velocidade da fala podem impactar a atenção do público e a eficácia da sua apresentação



1 - Tenha comunicação adequada a cada tipo de ouvinte. Cada plateia deve ser tratada de acordo com suas características e motivações. Considere, em cada grupo, o nível intelectual, o conhecimento que tenham sobre o tema e a faixa etária.

2 - Use volume de voz apropriado. Não fale muito alto nem muito baixo. O volume da voz deve ser adequado ao ambiente.

3 - Não fale muito rápido nem muito devagar. Se você falar muito devagar, poderá demonstrar negligência e perder a atenção do público. Se falar muito depressa, poderá dar impressão de ansiedade e falta de controle. O ideal é alternar o volume da voz e a velocidade da fala para que o ritmo seja agradável e motivador.

4 - Pronuncie bem as palavras. Os ouvintes compreenderão sua mensagem com mais facilidade se você pronunciar bem as palavras. A boa pronúncia mostra também seu preparo e formação.

5 - Evite gírias e palavrões. Palavras vulgares podem prejudicar a imagem e comprometer a credibilidade. Reserve esse vocabulário para situações especiais, quando tiver certeza de que a circunstância é apropriada.

6 - Use termos técnicos apenas com quem os entenda. Os termos específicos de determinadas atividades só devem ser usados entre pessoas que estejam familiarizadas com seu significado.

7 - Tome cuidado com a expressão corporal. Evite falar com as mãos nos bolsos, braços cruzados ou nas costas. Essas atitudes não são proibidas, desde que sejam naturais e não demonstrem timidez ou hesitação.

8 - Afaste os dois erros mais comuns na gesticulação. De todas as atitudes desaconselháveis, as mais graves são a falta e o excesso de gestos. Embora os dois comportamentos devam ser evitados, o excesso, normalmente, é um defeito mais grave que a falta de gesticulação.

9 - Olhe para os ouvintes quando estiver falando. Olhando para os ouvintes, você saberá como eles reagem à mensagem e usará um bom recurso para valorizar a presença das pessoas.

10 - Não interrompa o raciocínio. Tenha começo, meio e fim. Conte sobre o que vai falar. Exponha o problema, o histórico ou o contexto do fato. Proponha uma solução ao problema ou esclareça a atualidade do tema. Encerre pedindo que os ouvintes reflitam ou ajam de acordo com a mensagem.

11 - Use recursos de apoio. Você poderá levar um roteiro escrito ou cartões de notas como apoio para suas apresentações. Mesmo que não precise das anotações, elas poderão deixá-lo mais confiante, pois, se a memória falhar, as informações estarão ali à sua disposição.

12 - Esteja preparado para falar. Não deixe que o apanhem desprevenido. Mesmo que as possibilidades de ser convidado a falar sejam muito remotas, tenha sempre um pequeno discurso na manga. Reflita sobre os objetivos do evento, e será mais simples saber qual a mensagem apropriada para a circunstância.



13 - Converse sobre o assunto. Escrever é uma coisa. Falar é outra, diferente. Quando falamos, nos valem de certas palavras, de determinado ritmo, de pontuação apropriada. Na hora de falar, muda tudo. Escolhemos outras palavras, decidimos por outro ritmo, optamos por caminhos distintos daqueles que havíamos imaginado ao escrever. Por isso, antes de se apresentar diante do público, procure conversar sobre o assunto. Essa conversa, por mais informal que seja, será suficiente para que você treine a verbalização da mensagem.

14 - Seja bem-humorado. O bom-humor é um dos principais ingredientes para que alguém seja um comunicador eficiente, desde que a circunstância permita. Só tome cuidado com o exagero para não cair na vulgaridade.

15 - Não seja morno. Esteja sempre disposto a falar e envolvido com a mensagem. Antes de interessar e envolver os ouvintes, é preciso que você demonstre interesse e envolvimento pelo assunto que transmite.

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.

Margens Decrescentes e Complexidade Crescente: Sobreviver Primeiro, Prosperar Depois



Vivemos uma nova realidade no mundo dos negócios. Ela não é episódica nem conjuntural. Ela é estrutural. As margens estão encolhendo e a complexidade está aumentando, e a sensação generalizada é a de que os custos sobem pelo elevador, enquanto o faturamento sobe pela escada, quando sobe.

Não se trata apenas de inflação. Não é só juros altos. Não é apenas reforma tributária. É a soma de tudo isso, simultaneamente, operando em um ambiente de competição brutal, transparente, digitalizado e impiedoso. Nunca foi tão difícil ganhar dinheiro.

Nunca foi tão fácil perder relevância.

O paradoxo do nosso tempo: mais tecnologia, menos margem

Durante décadas, acreditamos que tecnologia seria sinônimo automático de eficiência, produtividade e expansão de margens. E, em parte, foi. O que poucos perceberam é que toda tecnologia que democratiza eficiência também democratiza competição.

Quando todos têm acesso às mesmas ferramentas, ERP, CRM, plataformas de e-commerce, marketing digital, inteligência artificial, a vantagem deixa de estar no acesso e passa a estar no uso. A tecnologia nivelou o campo de jogo: pequenos e grandes passaram a disputar em pé de igualdade. Isso é bom para o consumidor e é ótimo para o mercado. Mas é cruel para empresas mal preparadas.

O mundo ficou mais difícil e vai piorar antes de melhorar

Mesmo os otimistas mais convictos precisam aceitar um fato incômodo: antes de melhorar, vai piorar. Os sinais são claros, e se acumulam ao mesmo tempo: taxas de juros estruturalmente mais altas, pressão fiscal crescente, reforma tributária ampliando a base de arrecadação, concorrência mais intensa, mais qualificada e mais agressiva, e clientes mais informados, menos fiéis e mais exigentes.

Nesse ambiente, os desafios aumentam e os prazos diminuem. O tempo de reação ficou menor, o custo do erro ficou maior, e a margem de manobra ficou mínima.



A metáfora do leão: não é sobre ser o melhor do mundo

A história é simples, quase infantil, e exatamente por isso é genial. Dois homens caminham no meio do mato. De repente, avistam um leão. Ambos começam a correr. Um grita, apavorado:

“Você acha mesmo que vai conseguir correr mais rápido que um leão?”

O outro responde:

“Não preciso correr mais rápido que ele. Só preciso correr mais rápido que você.”

O mercado atual funciona exatamente assim. Não se trata de ser a melhor empresa do mundo, nem a mais inovadora, nem a mais tecnológica. Trata-se de ser melhor do que o concorrente imediato, com consistência.

Um pouco mais eficiente.

Um pouco mais próximo do cliente.

Um pouco mais rápido.

Um pouco mais humano.

No jogo da sobrevivência, o ótimo é inimigo do viável.

A nova prioridade: construir uma máquina de vendas superior

Se o cenário é de margens decrescentes, a saída é vender melhor. Não vender mais a qualquer custo, não vender com desconto eterno, não vender sacrificando o futuro. Vender melhor, aqui, é construir uma máquina de vendas superior à dos concorrentes, e entender o ponto crucial: a vantagem competitiva deixou de estar no produto e migrou para a experiência.

O fim da guerra de hard skills

Durante muito tempo, disputamos mercado com base em produto, preço, tecnologia, processos e eficiência operacional. Isso continua importante, mas deixou de ser suficiente. Hard skills viraram commodities. Soft skills viraram discurso.

O novo campo de batalha é outro

A era dos heart skills

Estamos entrando, ou já entramos, na era dos heart skills. Não basta saber fazer. Não basta saber falar. É preciso saber se importar.

O jogo agora se ganha em atendimento genuíno, simpatia real, empatia autêntica, escuta ativa, interesse verdadeiro pelas pessoas. E isso aparece no que o mercado já está dizendo, todos os dias: clientes não querem mais ser tratados como tickets, colaboradores não querem mais ser tratados como recursos, parceiros não querem mais ser tratados como números.

Gente quer ser tratada como gente.

E isso não se automatiza completamente.



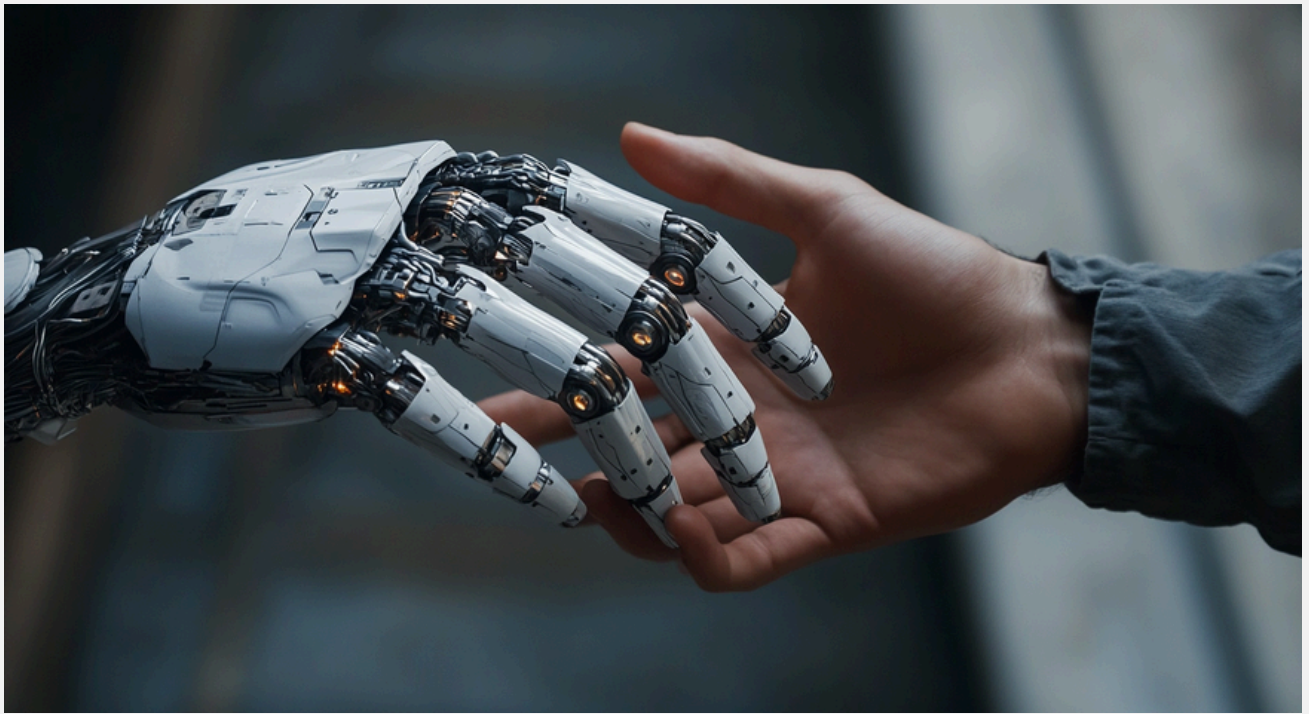
A era dos heart skills

Estamos entrando, ou já entramos, na era dos heart skills. Não basta saber fazer. Não basta saber falar. É preciso saber se importar.

O jogo agora se ganha em atendimento genuíno, simpatia real, empatia autêntica, escuta ativa, interesse verdadeiro pelas pessoas. E isso aparece no que o mercado já está dizendo, todos os dias: clientes não querem mais ser tratados como tickets, colaboradores não querem mais ser tratados como recursos, parceiros não querem mais ser tratados como números.

Gente quer ser tratada como gente.

E isso não se automatiza completamente.



High tech reduz custos. High touch gera valor.

A tecnologia é maravilhosa para reduzir custo, aumentar escala, ganhar eficiência e automatizar tarefas repetitivas. Mas ela não cria vínculo, não gera afeto, não constrói confiança profunda.

O diferencial competitivo do futuro, especialmente em tempos difíceis, será a capacidade de combinar high tech com high touch. Empresas que automatizam processos, mas humanizam relações. Que digitalizam operações, mas personalizam interações.

Essas empresas não apenas sobrevivem, elas permanecem.

Experiência virou moeda forte

Em um mundo de produtos semelhantes e preços comprimidos, experiência virou a nova margem. Ela justifica preço, reduz churn, aumenta recompra, cria defensores da marca e protege a empresa da guerra de preços.

E experiência não é um departamento. É uma cultura. Ela começa no jeito que o telefone é atendido, passa pelo tom do e-mail, aparece na postura do vendedor, se revela na escuta do pós-venda e se consolida na coerência entre discurso e prática.

Liderar em tempos difíceis exige outra mentalidade

Gestores formados em tempos de bonança sofrem mais porque foram treinados para crescer com vento a favor. Agora, o vento sopra contra, e liderar nesse cenário exige mais presença, mais clareza, mais comunicação, mais humanidade e menos arrogância técnica.

O líder do futuro próximo não será o mais brilhante.

Será o mais conectado.

Conectado com o time, com o cliente e com a realidade.

Eficiência transitória como passaporte para o futuro

Há uma verdade dura que precisa ser dita: não se chega ao futuro desejado sem gerir bem o presente desconfortável. Sonhar com um Brasil melhor é legítimo. Acreditar em um mundo mais equilibrado é necessário. Ter esperança não é ingenuidade.

Mas esperança sem gestão é ilusão.

Somente quem atravessa o transitório com eficiência, controla custos, protege margens, fortalece relações, investe em experiência e mantém a máquina funcionando, garante um lugar no futuro.



Liderar em tempos difíceis exige outra mentalidade

Gestores formados em tempos de bonança sofrem mais porque foram treinados para crescer com vento a favor. Agora, o vento sopra contra, e liderar nesse cenário exige mais presença, mais clareza, mais comunicação, mais humanidade e menos arrogância técnica.

O líder do futuro próximo não será o mais brilhante.

Será o mais conectado.

Conectado com o time, com o cliente e com a realidade.

Eficiência transitória como passaporte para o futuro

Há uma verdade dura que precisa ser dita: não se chega ao futuro desejado sem gerir bem o presente desconfortável. Sonhar com um Brasil melhor é legítimo. Acreditar em um mundo mais equilibrado é necessário. Ter esperança não é ingenuidade.

Mas esperança sem gestão é ilusão.

Somente quem atravessa o transitório com eficiência, controla custos, protege margens, fortalece relações, investe em experiência e mantém a máquina funcionando, garante um lugar no futuro.



O futuro será melhor. Mas não para todos.

Como otimista, acredito que o Brasil melhora, a economia se ajusta, a tecnologia gera novas oportunidades, novos modelos de negócio surgem. Mas isso não acontecerá ao mesmo tempo para todos. Alguns ficarão pelo caminho. Outros atravessarão mais fortes.

A diferença não estará em quem previu melhor o futuro.

Mas em quem operou melhor o presente.



Não é tempo de heroísmo, é tempo de humanidade

Não vivemos uma era de grandes gestos épicos, e sim uma era de **pequenas excelências diárias**. E elas aparecem no básico bem feito, repetido, sem glamour: atender melhor hoje, ouvir mais hoje, ser mais empático hoje, resolver melhor hoje.

No mundo de margens decrescentes e complexidade crescente, vence quem entende que **negócios continuam sendo, antes de tudo, relações humanas organizadas em torno de valor**. A tecnologia nos ajuda a sobreviver, mas são as experiências humanas que nos fazem permanecer.

E, no fim, como na história do leão, não precisamos ser os mais rápidos do mundo. Precisamos apenas ser melhores do que ontem e mais preparados do que quem corre ao nosso lado.



Conheça também o novo livro do autor: 51 axiomas de poder: Inspirações Profundas Para Quem Deseja Mudar A Mente, Alinhar A Alma E Escrever Novos Começos.

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.

GESTÃO HUMANIZADA: LIDERAR PESSOAS PARA SUSTENTAR RESULTADOS



A gestão humanizada tem ganhado espaço nas discussões sobre liderança na saúde, porém ainda é, muitas vezes, compreendida de forma superficial. Para além do discurso, é fundamental reposicionar esse conceito. Sustento que gestão humanizada não é ser boazinha e sim atuar com liderança e conduzir as pessoas, cada um com sua responsabilidade. Essa visão foi construída ao longo da minha experiência como gestora em ambientes corporativos de alta exigência, especialmente nos setores financeiro e de tecnologia, onde resultados só são sustentáveis quando pessoas e processos caminham alinhados.

Cultura organizacional é o ponto central dessa discussão. Ela representa o conjunto de valores, crenças e comportamentos que orientam decisões, relações e prioridades dentro das organizações. Pesquisas em gestão indicam que empresas com culturas bem definidas apresentam maior engajamento, menor rotatividade e melhor desempenho. No setor da saúde, esses impactos se ampliam, pois influenciam diretamente a qualidade do atendimento e a experiência do paciente.

Na prática, observo que muitas clínicas enfrentam desafios recorrentes – conflitos internos, baixa produtividade e desgaste das equipes – não por falta de competência técnica, mas pela ausência de uma gestão de pessoas estruturada. Falta clareza de papéis, comunicação objetiva e critérios consistentes. Nesse cenário, a gestão humanizada surge como uma abordagem estratégica, capaz de equilibrar empatia e direção.

Humanizar a gestão é desenvolver pessoas, promover autonomia com responsabilidade, estabelecer combinados claros e sustentar decisões com coerência. Como afirma o filósofo Mario Sergio Cortella, “gente não nasce pronta e vai se gastando; gente nasce não pronta e vai se fazendo”, o que reforça o papel da liderança no desenvolvimento contínuo das pessoas dentro das organizações. Diferente do senso comum, liderar de forma humanizada exige maturidade para dar feedbacks, corrigir desvios e cobrar entregas, sempre com respeito e propósito. A ausência de posicionamento, muitas vezes justificada como empatia, fragiliza a cultura e compromete os resultados.

No contexto da saúde, onde o cuidado é a essência do negócio, a liderança precisa ser consciente, firme e humana. Clínicas que desejam crescer de forma sustentável devem fortalecer sua cultura organizacional e preparar seus líderes para conduzir pessoas com clareza, empatia e responsabilidade. Humanizar a gestão é, acima de tudo, profissionalizar as relações para sustentar resultados no longo prazo.

Ana Paula Simone



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



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

Saúde Mental e Trabalho: Perspectivas, Desafios e Caminhos para 2026



A saúde mental no contexto corporativo consolidou-se como uma das principais agendas estratégicas das organizações contemporâneas. O tema deixou de ocupar um espaço secundário, associado apenas a ações pontuais de bem-estar, para assumir papel central na sustentabilidade dos negócios, na gestão de riscos e na preservação do capital humano. No decorrer do tempo, percebeu-se que o cuidado com a saúde mental no trabalho não é apenas uma exigência ética ou legal, mas uma condição essencial para a sobrevivência organizacional.

As transformações aceleradas no mundo do trabalho, impulsionadas pela digitalização, pela consolidação dos modelos híbridos e remotos, pela intensificação das demandas cognitivas e pela instabilidade econômica e social, ampliaram de forma significativa a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco psicossociais. Sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, insegurança organizacional, conflitos de papéis, comunicação ineficaz e estilos de liderança disfuncionais figuram entre os principais elementos associados ao aumento de quadros de ansiedade, depressão, síndrome de burnout, presenteísmo e afastamentos por transtornos mentais.

Nesse cenário, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa um marco relevante ao reforçar a obrigatoriedade da identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos psicossociais no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A norma sinaliza uma mudança clara de paradigma: o adoecimento mental deixa de ser tratado apenas de forma reativa e passa a integrar uma abordagem preventiva, sistêmica e contínua de gestão da saúde e da segurança no trabalho.

As perspectivas para 2026 indicam que a saúde mental corporativa estará cada vez mais orientada por dados, evidências científicas e indicadores organizacionais. Ferramentas de People Analytics, pesquisas de clima e avaliações psicossociais tendem a apoiar decisões mais assertivas e intervenções precoces.

A incorporação de conhecimentos da neurociência e das ciências comportamentais amplia a compreensão dos impactos da organização do trabalho sobre o funcionamento cognitivo, emocional e relacional das pessoas.

Nesse contexto, a liderança assume papel decisivo. Líderes deixam de ser apenas gestores de metas e passam a ser reconhecidos como agentes diretos de proteção de risco à saúde mental das equipes. Empatia, escuta ativa, comunicação clara e justiça organizacional deixam de ser atributos desejáveis e passam a ser competências estratégicas.



Para executivos, conselhos de administração e lideranças de Saúde e Segurança, a saúde mental no trabalho deixou de ser um tema opinativo ou periférico. A partir de 2026, ignorar os fatores de risco psicossociais significa assumir riscos operacionais, legais, financeiros e reputacionais de forma consciente. A NR-1 é clara ao exigir o gerenciamento desses riscos, e o mercado é cada vez menos tolerante a organizações que tratam o sofrimento mental como efeito colateral inevitável da produtividade.

Quando os impactos sobre a saúde mental dos colaboradores não são mapeados, monitorados e mitigados, o custo deixa de ser invisível, e se materializa em afastamentos, presenteísmo, queda de desempenho, aumento de passivos trabalhistas e desgaste da imagem institucional. A omissão, nesse contexto, não é neutra, nem estratégica, sem dúvida será juridicamente relevante.

Em um ambiente regulatório mais rigoroso, orientado por dados e por expectativas crescentes de governança, empresas que não incorporarem a saúde mental à sua estratégia de gestão fragilizarão sua própria continuidade. Cuidar da saúde mental não é mais uma ação de responsabilidade social; é uma decisão de governança. Em 2026, liderar será, inevitavelmente, assumir responsabilidade direta pela saúde mental das pessoas e pela sustentabilidade real do negócio.

Sylvia Oliveira



PodCast do artigo
clique aqui

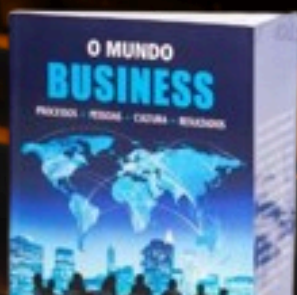


Spotify

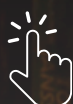


Médica do Trabalho, Palestrante, Escritora Coach Saúde mental corporativa

LIVRARIA virtual



Clique AQUI para conhecer



SUA VOZ ESTÁ AFINADA PARA ENCANTAR O CLIENTE?

ENTRE CIÊNCIA E ARTE, DESCUBRA COMO O TOM DA VOZ TRANSFORMA CONVERSAS EM EXPERIÊNCIAS MEMORÁVEIS NOS NEGÓCIOS.



A voz é muito mais do que palavras: ela é música, emoção e química. Imagine entrar em uma sala e ouvir uma pessoa tocando piano: cada nota desperta uma sensação diferente, cada acorde cria uma atmosfera singular. Assim também é a voz de um vendedor diante de seu cliente. Mais do que transmitir informações, ela pode envolver, persuadir e transformar uma simples conversa em uma experiência memorável.

A neurociência mostra que o cérebro humano reage primeiro ao tom da voz antes mesmo de processar o conteúdo das palavras. É como se a entonação fosse um atalho direto para as emoções. Tons calorosos ativam áreas ligadas à confiança e prazer, enquanto tons firmes despertam atenção e foco. Já a entonação entusiasmada pode liberar neurotransmissores como dopamina e oxitocina, que reforçam vínculos emocionais e aumentam a predisposição à compra. Em outras palavras, a voz não é apenas som: é química, emoção e persuasão.

O piano é a metáfora perfeita para compreender esse poder. Ele pode ser suave como um sussurro ou intenso como um acorde arrebatador. Tem a versatilidade de conduzir a melodia e sustentar o ritmo, assim como a voz combina conteúdo e entonação. Apenas uma nota no piano pode emocionar, assim como uma palavra dita no tom certo pode conquistar o cliente. Cada vendedor é um pianista diante de sua plateia: ele precisa saber quando tocar notas delicadas que despertam confiança e quando usar acordes poderosos que convencem pela emoção.

Se a voz é uma música, qual seria o instrumento que melhor representa o estilo de comunicação de cada profissional?

Um violino suave, transmitindo empatia; um trompete vibrante, despertando entusiasmo; uma percussão marcante, trazendo firmeza e ritmo; ou o piano versátil, capaz de unir todos esses elementos em uma só performance?

O segredo está em afinar a voz como uma orquestra invisível, em que cada nuance precisa estar em harmonia para encantar o cliente.



Nos negócios, essa consciência vocal abre espaço para práticas transformadoras. Treinamentos podem ajudar equipes de vendas a modular entonações de acordo com diferentes perfis de clientes. Técnicas de storytelling sonoro permitem usar ritmo e pausas para criar suspense e emoção. E a escuta ativa possibilita ajustar o tom da voz em resposta ao cliente, como um pianista que improvisa diante da plateia.

Assim como um pianista emociona sua audiência, o vendedor com o domínio do tom da sua voz, pode transformar negociações em experiências extraordinárias.

No palco dos negócios, cada voz é uma performance – e só quem afina emoções conquista corações e decisões.

Myrinha Vasconcellos



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Especialista em Gestão de Relacionamento com Cliente
Mentora de Líderes

O TETO DE VIDRO DA COMPETÊNCIA TÉCNICA: POR QUE SER BOM NO QUE FAZ NÃO É MAIS SUFICIENTE?



Existe uma armadilha silenciosa no mercado corporativo que atinge, sobretudo, os profissionais mais dedicados. Ela funciona assim: você se especializa, entrega resultados consistentes, domina ferramentas e processos da sua área. Ainda assim, quando surge a promoção ou aquela oportunidade estratégica, o escolhido é outro.

Ao longo da minha atuação conduzindo mapeamentos de perfil, assessments e processos de desenvolvimento, observo um padrão recorrente. Muitos profissionais tecnicamente brilhantes sofrem do que chamo de miopia da execução: a crença de que o trabalho duro, por si só, comunica valor e garante reconhecimento. Não garante.

Nos diagnósticos de carreira, fica claro que o bloqueio ao crescimento raramente está na falta de conhecimento técnico. Ele está abaixo da superfície, nos comportamentos e no posicionamento. Se você sente que chegou a um “teto de vidro”, enxerga o próximo nível, mas não consegue atravessá-lo, é provável que esteja negligenciando alguns pilares fundamentais:

1. Visão sistêmica

Muitos profissionais não conseguem explicar como seu trabalho impacta o resultado do negócio ou a estratégia da empresa. Quem se limita à tarefa é visto como executor; quem entende o sistema é percebido como parceiro estratégico.

2. Invisibilidade estratégica

Ser excelente em silêncio é um caminho rápido para a estagnação. Ainda há quem confunda influência com algo negativo e, por isso, deixa de gerir relacionamentos e presença organizacional de forma ética e intencional.

3. Marca pessoal pouco definida

Como as pessoas te descrevem quando você não está na sala? Se a resposta for apenas “alguém que trabalha muito”, há um problema de posicionamento. Desenvolvimento envolve ser reconhecido pela autoridade e impacto, não apenas pelo esforço. Romper esse teto exige uma mudança de mentalidade: sair do papel de especialista técnico para assumir o de estrategista da própria carreira.

A pergunta final é direta: você está ocupado demais sendo eficiente para perceber que deixou de ser estratégico?

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.

O PODER DO CONHECIMENTO, DAS PESSOAS E DA COMUNICAÇÃO



O início de um novo ano costuma trazer consigo planos, expectativas e desejos de realização. É um período simbólico de recomeços, no qual revisamos caminhos e repensamos estratégias pessoais e profissionais. Nesse contexto, torna-se inevitável refletir sobre a comunicação, uma das áreas mais estratégicas do marketing especialmente em um cenário marcado por transformações tecnológicas aceleradas.

Nesse sentido, em eventos, palestras e treinamentos que ministro, uma pergunta surge de forma recorrente: **a tecnologia vai substituir as pessoas, os empregos ou a forma como nos relacionamos?** A resposta, embora pareça simples, exige profundidade: depende. Depende do nível de adaptação, do repertório de conhecimento, da abertura ao aprendizado contínuo e da agilidade com que cada indivíduo decide se envolver com as mudanças do mundo contemporâneo.

Vivemos em uma sociedade complexa, dinâmica e altamente conectada, na qual a interação social não é padronizada. Cada pessoa se relaciona com o mundo a partir de sua inteligência individual, interesses pessoais, valores, crenças, perfil emocional e estilo de vida. Há indivíduos mais racionais, outros mais emocionais; alguns agem rapidamente, enquanto outros preferem refletir; há os críticos e os que simplesmente deixam a vida seguir. Contudo, independentemente dessas diferenças, o que realmente se destaca é a capacidade humana de agir com inteligência, foco e estratégia alinhando decisões aos interesses individuais e coletivos.

Comunicação é um ato complexo

A comunicação, nesse cenário, não é apenas troca de mensagens. Ela é, acima de tudo, resposta a uma necessidade ou desejo específico, que precisa ser compreendido e resolvido com agilidade. Um exemplo simples ilustra essa lógica: ao sentir dor de dente, buscamos imediatamente um especialista, o dentista. O mesmo ocorre nas relações sociais, profissionais e mercadológicas. A comunicação eficiente é aquela que entende o problema, interpreta o contexto e entrega a solução adequada.

É importante lembrar que a inserção social depende, essencialmente, da comunicação, seja ela interpessoal, profissional ou social. Esse processo envolve etapas fundamentais como foco, planejamento, pesquisa, execução de ações e mensuração de resultados. Embora, à primeira vista, isso pareça óbvio, marketing e comunicação refletem, na prática, um complexo sistema de interações sociais que dita regras, comportamentos, condutas éticas e relações de confiança. Esses elementos moldam a forma como pensamos, agimos e nos posicionamos nos grupos aos quais pertencemos.

Nesse sentido, comunicar não é um ato aleatório. Existem regras, estratégias e decisões que orientam o quê comunicar, para quem, quando, como, com qual orçamento e de que forma mensurar os resultados. Trata-se de um processo sofisticado, que exige múltiplos conhecimentos para dialogar com jornalistas, mídias sociais, eventos, influenciadores e diferentes públicos. Por isso, não é exagero afirmar que a comunicação é a “cereja do bolo” do marketing e, paradoxalmente, também sua maior dificuldade para pessoas, empresas e marcas.

Marketing e comunicação são áreas que reforçam ações e mensagens voltadas a informar, persuadir e relembrar produtos, serviços, ideias e pessoas. Quando analisamos criticamente os relacionamentos sociais, percebemos o papel fundamental de artigos, palestras, treinamentos, consultorias e da própria imprensa que é chamada de quarto poder na construção de narrativas, reputações e percepções. Tudo isso passa por processos de criação de conteúdo, pesquisa, análise de dados e definição das melhores estratégias de interação para atender necessidades diversas e, muitas vezes, simultâneas.

Conhecimento que transforma

Pessoas inteligentes, inovadoras e críticas sabem que produtos, marcas e até carreiras podem ser substituídos ao menor deslize. O mesmo ocorre com indivíduos que deixam de acreditar na importância do aprendizado contínuo. Em um mercado cada vez mais competitivo, o conhecimento é o principal ativo estratégico para permanecer relevante. Curiosidade, disposição para aprender e capacidade de adaptação são fatores que permitem mudar o jogo, evoluir e se reinventar constantemente.

O conhecimento é a maior força de transformação dos seres humanos e das organizações, as empresas só existem porque são formadas por pessoas pensantes, críticas e capacitadas. Pode parecer óbvio, mas nunca é demais reforçar: o indivíduo que investe em novos conhecimentos e desenvolve habilidades alinhadas às tendências não será facilmente substituído. A tecnologia, incluindo a inteligência artificial, não elimina o ser humano que possui inteligência emocional, visão estratégica e capacidade de adaptação rápida. O verdadeiro diferencial está na habilidade de integrar conhecimento técnico, sensibilidade humana e comunicação eficaz. Evoluir exige coragem para enfrentar medos, colaborar com outros e agir com rapidez, seja no âmbito profissional, pessoal ou espiritual.

Entretanto, é fundamental lembrar que sucesso não pode ser medido apenas por bens materiais acumulados. O verdadeiro valor do indivíduo está no legado de conhecimento e no impacto positivo gerado no contexto social que foi divulgado no contexto social.

Ser humano, legado e comunicação

O ser humano é, por natureza, social. Vive em grupos, constrói relações e depende da comunicação para manter equilíbrio emocional e social. No entanto, observa-se que muitas pessoas priorizam excessivamente o sucesso financeiro, negligenciando a saúde mental, emocional e física. Qualidade de vida pressupõe equilíbrio entre as múltiplas funções exercidas ao longo da vida.

A capacidade humana de evolução está diretamente ligada à adaptação às constantes mudanças das diferentes eras. A interação social exige uma abordagem multidisciplinar, que dialoga com estratégias da comunicação integrada, como a análise e o conceito PEST (Política, Econômica, Social e Tecnológica), além do conceito clássico como o AIDA (Atenção, Interesse, Desejo e Ação).

Embora antigos, esses conceitos permanecem atuais, pois o comportamento humano continua sendo o centro das decisões estratégicas e nas escolhas por produtos, marcas e ideias.

Concluindo

Marketing e comunicação são atividades complexas, que envolvem planejamento, estratégia, diversidade de conteúdos e múltiplos canais de divulgação. A crença de que novas tecnologias como a inteligência artificial resolverão todos os problemas de forma automática é um equívoco. A tecnologia é ferramenta, não substituto da inteligência humana, inovadora e criativa.

A IA não substituirá profissionais focados em conhecimento, adaptáveis, estratégicos e capazes de se comunicar com clareza, empatia e conteúdo relevante. O futuro pertence àqueles que unem conhecimento, comunicação e tecnologia de forma ética, inteligente e humana.

Referência biográfica:

VALENTE, K. M. *Habilidades da Comunicação Efetiva Interpessoal e Mercadológica*.
1ª ed. Assis/SP: Editora Telemática, 2023.

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.

AUTORIDADE NÃO SE CONSTRÓI COM LIKES, SE CONSTRÓI COM LEGADO



Tá todo mundo aí?

Hoje vivemos uma era de total exposição, a era da hiperexposição. Você aparece, você fala, você ensina alguma coisa. Stories diários, reels bem editados, frases de efeito, números surpreendentes. Likes surgem, seguidores crescem, mas a questão real: isso tudo vira autoridade de verdade?

Sem rodeio: não necessariamente.

Sendo honesto: na maioria das vezes, não.

Autoridade não nasce do barulho, nasce da consistência. Não vem do algoritmo que permeia nossas redes sociais, vem da profundidade. Sabemos que muitas vezes likes são aplausos rápidos; legado é quando o conteúdo permanece mesmo depois que deixamos de estar plugados.

O mercado está misturando os fatores visibilidade com relevância. Ser visto não é o mesmo que ser lembrado. Ser lembrado não é o mesmo que ser respeitado. E ser respeitado, nos dias de hoje, é o ativo mais escasso que existe.

Redes sociais são extremamente importantes nos dias de hoje, isso é fato. Elas abrem portas, aceleram o network e ampliam alcance. Mas elas são meios, não fim. Quando você constrói toda a sua autoridade apenas em plataformas alugadas, vive uma realidade perigosa: se o algoritmo muda, você “especialista” some. Se a tendência vira, a relevância desaparece.

É aí que entra o conceito de legado. Quem você é de verdade!

Legado é quando o conteúdo sobrevive ao tempo, à moda e à rolagem infinita. É quando a sua ideia e posicionamento não depende de 30 segundos para existir. É quando alguém para, lê, reflete, marca páginas, sublinha textos e volta. E poucos formatos ainda entregam isso com força real: o livro é um deles.

Um livro nunca compete com o like. Ele compete com o tempo do leitor – e vence quando entrega valor. Publicar um livro não é vaidade intelectual, é posicionamento estratégico puro. É assumir um lugar de fala. É dizer ao mercado: “Isso não é opinião solta, é pensamento estruturado”.

Aqui muita gente trava. “Mas eu já produzo conteúdo todo dia.” Excelente. Então por que não organizar esse conhecimento? “Mas ninguém lê.” Engano. As pessoas não leem o que é raso. Conteúdo profundo continua sendo consumido – por quem decide, por quem lidera, por quem compra.

O livro funciona como um filtro natural. Ele afasta curiosos e aproxima interessados. Ele separa quem quer entretenimento de quem busca transformação. E, no jogo da autoridade, isso é ouro.

Na Casa Editorial Be Amazing, vemos isso diariamente. Autores que chegam inseguros, achando que não têm nada de extraordinário, e saem entendendo que o extraordinário não está no exagero, mas na verdade bem contada. Nosso papel não é fabricar autores, é lapidar vozes. Não é padronizar histórias, é dar forma e estratégia a elas.

Enquanto muitos perseguem números rápidos, nós trabalhamos construção. Revisão literária que respeita a identidade do autor, capas que comunicam posicionamento, projetos editoriais que pensam no depois do lançamento – porque livro não acaba na última página, ele começa ali.

Autoridade não é sobre falar mais alto. É sobre ser levado a sério.

E ser levado a sério exige método, profundidade e coragem para sair do raso.

Likes passam. Tendências passam. Plataformas passam.

Legado fica.

Se você quer apenas aparecer, continue alimentando o algoritmo.

Se você quer marcar posição, construa algo que sobreviva a ele.

Porque no final do dia, a pergunta não é quantas pessoas te seguem.

É quantas confiam em você quando precisam decidir.

Por Anibal Teixeira

Anibal Teixeira



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Mentor Financonômico & Editor Executivo da Casa Editorial Be Amazing

Liderar Gente

Quando Entender Pessoas se Torna Vantagem Competitiva



Liderar Gente em um Mundo de Processos

Por que resultados sustentáveis começam no humano – e não no manual

Planilhas não se desmotivam. Processos não adoecem. Indicadores não pedem demissão.

Mas pessoas, sim.

E é justamente aí que muitos líderes experientes se perdem: dominam técnicas, metas, fluxos e controles, mas tropeçam no que realmente sustenta qualquer negócio – **gente**.

“Mais que entender de processos e técnicas, a líder precisa entender de gente.”

Mas, se a lei avança, a cultura precisa acompanhar.

Essa frase não é poética. É prática. É estratégica. E, para micro, pequenos e médios empresários, pode ser a diferença entre crescer ou apenas sobreviver.

A diversidade que ninguém vê – mas todo gestor sente

Mesmo sem perceber, todo líder já convive com a diversidade diariamente. Ela aparece nos detalhes: no colaborador que entrega muito, mas se comunica pouco; naquele que aprende fazendo; naquele que precisa de mais estrutura para render; ou naquele que pensa rápido demais para o ritmo da equipe.

Há pessoas que se concentram em silêncio e outras que precisam falar para organizar ideias. Há quem funcione melhor com previsibilidade e quem floresça no imprevisto.

Quando essas diferenças são ignoradas, surgem conflitos silenciosos, ruídos de comunicação, retrabalho e desgaste emocional – custos altos para qualquer empresa, especialmente para negócios menores.

Reconhecer a diversidade não é criar rótulos. É **ajustar a forma de liderar para extrair o melhor de cada pessoa.**

A média liderança no centro da pressão

A média liderança ocupa um lugar delicado: recebe cobrança por resultados e, ao mesmo tempo, sustenta pessoas que também vivem suas próprias pressões. Sem preparo humano, esse líder vira apenas um transmissor de tensão.

Com preparo, ele se transforma no maior ativo da empresa.

Líderes que entendem de gente:

- Traduzem metas em ações possíveis
- Mediam conflitos antes que se tornem rupturas
- Criam segurança psicológica sem perder autoridade
- Mantêm a cultura viva no cotidiano

Não é sobre “afrouxar” a gestão, mas sobre torná-la mais inteligente.

Pequenas e médias empresas têm uma vantagem silenciosa

Negócios menores não precisam de estruturas complexas para liderar melhor. Eles já têm algo que grandes organizações lutam para conquistar: proximidade.

Quando essa proximidade é usada apenas para cobrar, ela gera desgaste.

Quando é usada para compreender, ela gera engajamento, lealdade e produtividade.

Liderar pessoas reais exige presença, escuta e coragem para sair do piloto automático.

O futuro dos negócios passa pelo humano

Empresas não quebram apenas por falta de estratégia. Muitas quebram

porque ignoraram o fator humano por tempo demais.

Liderar hoje é reconhecer que resultados não nascem apenas de processos bem desenhados, mas de relações bem conduzidas.

Entender de gente não é um “extra” da liderança moderna. É o seu alicerce.

Iracy da Costa



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



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

Ideias só têm valor quando viram prática



Ideias não faltam. Projetos, visões, planos e intenções também não. O que falta, quase sempre, é prática sustentada. Colocar uma ideia em ação não é apenas uma vantagem competitiva hoje. É uma necessidade para quem quer existir no jogo real.

Enquanto muitos ficam refinando pensamentos, ajustando detalhes infinitos ou esperando o cenário ideal, quem executa aprende mais rápido, erra antes e corrige melhor. A prática resolve dúvidas que a teoria jamais resolve. Ela expõe falhas, ajusta expectativas e transforma intenção em critério.

Existe uma vantagem clara em tirar ideias do papel: clareza. Só na execução percebemos o que funciona, o que precisa ser cortado e o que deve ser fortalecido. Ideias na cabeça parecem geniais. Ideias em prática passam pelo teste da realidade. E isso é libertador.

Projetos que não saem do campo mental viram peso. Consomem energia, geram frustração e criam a sensação constante de potencial desperdiçado. Executar, mesmo de forma imperfeita, organiza a mente, devolve foco e cria tração.

Colocar em prática não é sobre fazer tudo. É sobre escolher algo e sustentar. Pequenos passos consistentes superam grandes planos adiados. Quem age constrói repertório, autoridade e confiança. Quem posterga acumula explicações.

Na OutliersX, valorizamos quem decide agir. Porque ideias só se tornam relevantes quando produzem movimento, aprendizado e resultado. Pensar é essencial. Executar é inegociável.

No fim, não vence quem tem as melhores ideias.

Vence quem aceita o risco de colocá-las em prática.

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.

A identidade que não precisa ser vista



Há uma diferença profunda entre quem somos em público e quem existimos no silêncio. Não se trata de incoerência, mas de camadas. Aprendemos cedo a habitar espaços compartilhados com versões socialmente ajustadas de nós mesmos. Organizamos o discurso, regulamos emoções, calibramos a presença. Não é falsidade – é convivência. O problema surge quando essa adaptação se torna permanente.

Quando ninguém está olhando, emerge um território menos treinado. Ali não há performance nem necessidade de coerência. Há pensamentos incompletos, sentimentos sem nome, vontades que não pedem autorização para existir. Esse espaço íntimo costuma ser ignorado porque não produz resultados visíveis: não gera aprovação, não constrói imagem, não sustenta narrativa.

Ainda assim, é nele que a vida interior se organiza. Autoconhecimento não é exposição, mas reconciliação. Uma aproximação honesta entre o que mostramos e o que sustentamos internamente, sem urgência de síntese. Algumas verdades não pedem ação imediata – pedem apenas reconhecimento. Outras pedem tempo.

Existe uma maturidade silenciosa em aceitar que nem tudo o que somos precisa se transformar em escolha, posicionamento ou discurso. Quando cessam as expectativas externas, talvez descubramos que carregamos mais perguntas do que respostas – e isso não é falha, é consciência.

No fim, a questão não é quem somos para o mundo, mas quem conseguimos ser quando o olhar externo se ausenta. Porque é nesse espaço discreto e profundamente humano que a identidade deixa de ser um projeto e passa a ser presença.

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

IT'S OKAY, MAKE MISTAKES



A frase “It’s okay, make mistakes” – está tudo bem cometer erros – ecoa com força justamente porque toca em algo que quase todos nós sentimos, mas raramente admitimos em voz alta. Ela aparece na música “Letting Go”, da artista australiana Angie McMahon, e ganhou ainda mais relevância ao ser usada na série “Shrinking”, em momentos de decisão, fragilidade emocional e viradas de vida. Não é apenas um verso bonito: é uma mensagem direta sobre aceitação, humanidade e coragem para seguir em frente.

Angie McMahon é conhecida por transformar vulnerabilidade em arte. Suas letras falam de falhas, inseguranças, medos e recomeços, lembrando que errar não é um sinal de fraqueza, mas de existência. A ideia de “letting go” – deixar ir – passa, sobretudo, por abandonar a culpa excessiva e o peso de expectativas irreais que colocamos sobre nós mesmos.

Na vida pessoal, errar costuma vir acompanhado de autocobrança, arrependimento e, muitas vezes, silêncio. Guardamos falhas como marcas definitivas, quando, na verdade, elas são capítulos de aprendizado. Aprender a se perdoar é um exercício difícil, mas libertador. Não se trata de ignorar consequências ou justificar atitudes, e sim de reconhecer que ninguém cresce sem tropeçar. Quando entendemos isso, damos espaço para amadurecer emocionalmente, fortalecer relações e fazer escolhas mais conscientes.

No ambiente corporativo, essa reflexão é ainda mais necessária. Muitas organizações ainda tratam o erro como sinônimo de incompetência, quando, na prática, ele é parte inevitável de qualquer processo de inovação, liderança e tomada de decisão. Profissionais que nunca erram geralmente são aqueles que nunca arriscam. Já equipes que aprendem com os erros desenvolvem visão crítica, resiliência e capacidade real de evolução.

Líderes que acolhem falhas como oportunidades de aprendizado criam ambientes mais seguros, colaborativos e produtivos. Pessoas que se permitem errar – e aprender com isso – tornam-se mais criativas, mais humanas e mais preparadas para lidar com desafios complexos. O medo de errar paralisa; a aceitação do erro impulsiona.

Quando conseguimos nos perdoar pelos erros cometidos, algo essencial muda: percebemos que errar não é o fim, nem um fracasso absoluto. Errar é parte do processo. É comum. Acontece com todo mundo. O que realmente nos define não é a ausência de falhas, mas a forma como lidamos com elas, o quanto aprendemos e a disposição de seguir adiante com mais consciência.

Talvez a maior lição por trás de “It’s okay, make mistakes” seja esta: viver, liderar e trabalhar bem não é sobre perfeição, mas sobre evolução contínua. E isso só é possível quando aceitamos que errar faz parte do caminho.

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

VOCÊ NÃO VAI SE APOSENTAR “A GRANDE PROMESSA QUE NÃO FOI FEITA PARA VOCÊ”



Durante décadas, fomos educados a acreditar em uma sequência lógica e reconfortante:

Estude. Trabalhe. Contribua.

E, no final, se aposente.

A aposentadoria foi apresentada como um prêmio moral. Quase um contrato silencioso entre o indivíduo e a sociedade. Mas há uma pergunta que se tornou impossível de ignorar: Esse contrato ainda existe?

Onde tudo começou: trabalho, tempo e exaustão

Após a Revolução Industrial, o trabalho deixou de ser sazonal, artesanal e familiar para se tornar contínuo, repetitivo e concentrado nas fábricas. Jornadas longas, esforço físico extremo e acidentes frequentes criaram um problema novo para os Estados: o que fazer com trabalhadores exauridos, inválidos ou envelhecidos?

A aposentadoria surge, nesse contexto, menos como promessa de descanso e mais como mecanismo de gestão da força de trabalho. No final do século XIX, modelos previdenciários começam a se estruturar na Europa, especialmente na Alemanha de Bismarck, com um objetivo pragmático: retirar trabalhadores mais velhos da produção, abrir espaço para os mais jovens e reduzir tensões sociais. Poucos chegavam à idade mínima. E quem chegava, recebia por pouco tempo. O sistema funcionava porque a exceção sustentava a regra.

O século XX e a consolidação da promessa

Ao longo do século XX, com o avanço da medicina, a redução da mortalidade e a formalização do emprego, a aposentadoria passa a ser incorporada ao imaginário coletivo como direito social. O pacto parecia sólido: trabalhar durante a vida produtiva e descansar no final. Esse modelo foi reforçado pelo emprego estável, pelas carreiras lineares e por uma demografia favorável, muitos ativos financiando poucos aposentados. Por décadas, funcionou. O ponto de ruptura:

O problema é que o mundo mudou, rápido demais. A partir do final do século XX, três forças começam a tensionar o sistema:

- Aumento acelerado da expectativa de vida
- Queda nas taxas de natalidade
- Transformação do trabalho físico em trabalho cognitivo

Passamos a viver mais. Contribuímos por mais tempo. E permanecemos capazes de produzir valor muito além das idades previstas pelo modelo original. Ainda assim, o sistema permaneceu praticamente o mesmo. As reformas previdenciárias: o sintoma, não a causa. Nas últimas décadas, governos ao redor do mundo passaram a realizar reformas previdenciárias sucessivas. Idade mínima aumentou. Tempo de contribuição foi estendido. Regras de transição se tornaram mais complexas. Benefícios foram reduzidos. Essas mudanças não são falhas de gestão isoladas. São sinais claros de um modelo que perdeu aderência à realidade demográfica e econômica. As reformas não resolvem o problema. Apenas adiam o colapso.

Por que o título “Você Não Vai Se Aposentar”

Este título não é provocação. É diagnóstico. “Você não vai se aposentar” não significa trabalhar até a exaustão. Significa que a aposentadoria tradicional deixou de ser uma promessa confiável. Significa que parar completamente aos 60 ou 65 anos deixou de ser regra segura. Significa que estruturar a vida com base em um único pilar financeiro e social é um risco alto demais.

A pergunta central não é se o sistema falha. É quando ele falha para cada um. O erro silencioso do planejamento moderno. O maior erro da nossa geração não é reconhecer que o sistema está sob pressão. O maior erro é continuar planejando a vida como se nada tivesse mudado. Quando a aposentadoria não se sustenta, o impacto não é apenas financeiro. Ele é psicológico. Identitário. Profissional. Social. O problema não é trabalhar mais. O problema é ser empurrado para fora do mercado sem preparo, sem alternativas e sem escolha.

Se a aposentadoria foi criada para um mundo industrial que não existe mais, então a vida não pode ser planejada com base em promessas desenhadas para outro século.

“Você Não Vai Se Aposentar” não é uma sentença. É um chamado à lucidez. Porque o futuro do trabalho e da longevidade não está no descanso prometido, mas, na capacidade de continuar relevante, por escolha, e não por obrigação.

Se quiser falar mais sobre isso, estou por aqui.

Jeferson Motta



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.

ENCANTO, SAÚDE MENTAL E LIDERANÇA:

QUANDO A MAGIA REVELA OS RISCOS PSICOSSOCIAIS INVISÍVEIS (NR-1)



Vivemos um tempo em que os indicadores de desempenho seguem em alta enquanto os indicadores de saúde mental batem recordes de adoecimento. Nunca se falou tanto em produtividade, resultados e alta performance e foi tão comum ver pessoas exaustas, ansiosas e emocionalmente sobrecarregadas dentro das organizações.

Nesse cenário, temas como liderança, cultura organizacional e riscos psicossociais deixam de ser debates conceituais e passam a ocupar o centro das decisões estratégicas.

É nesse contexto que Encanto, filme da Disney (2021), se revela atual e necessário: uma metáfora sensível sobre sistemas que funcionam, mas adoecem, e sobre a urgência de revermos a forma como cuidamos das pessoas enquanto buscamos resultados.

Encanto é uma dessas obras que parecem leves, mas tocam fundo. Por trás de cores e músicas vibrantes, existe um retrato preciso: riscos psicossociais, pressão por desempenho, expectativas excessivas, silêncios impostos, traumas não elaborados e fragilidade emocional de sistemas que confundem valor humano com utilidade.

Fala de família, organizações, lideranças e da sociedade que construímos. A Casa Madrigal é o primeiro símbolo. Representa o sistema: bonito, funcional, admirado, que começa a rachar. Não por falta de talento, mas porque todos carregam mais peso do que podem sustentar.

Essa imagem dialoga com a realidade de empresas: bons resultados, indicadores positivos, mas altos índices de burnout, afastamentos e conflitos. Quando a casa começa a ruir, o problema existe há muito tempo, apenas foi ignorado.

Cada personagem expressa, de forma simbólica, um risco psicossocial conhecido. Luisa, com sua força, vive sob a crença de que não pode falhar. Se ela parar, tudo desmorona. É o retrato da sobrecarga crônica, comum em líderes e colaboradores-chave que sustentam o sistema sozinhos, até o corpo ou a mente colapsarem. Isabela representa a cultura da perfeição: tudo precisa ser bonito, correto, impecável.

Não há espaço para erro, mudança ou autenticidade. O resultado é medo, rigidez e baixa segurança psicológica, o oposto do que ambientes saudáveis precisam para inovar.

elas explodem. O filme traduz, de forma quase didática, o que acontece quando organizações não sabem lidar com emoções: conflitos recorrentes, comunicação disfuncional e clima instável. Já Bruno, o personagem que “vê o que ninguém quer ver”, simboliza aqueles que apontam riscos, fazem perguntas difíceis e são silenciados.

Sistemas que expulsam seus Brunos perdem a capacidade de se proteger, caminham cegos rumo ao colapso. No centro está Mirabel. Sem dom visível, sem status, sem lugar definido. Por isso, enxerga o todo. Ela representa a liderança que o nosso tempo exige: escuta, conecta, sustenta conversas difíceis e promove reparação.

Não é uma liderança baseada em controle ou perfeição, mas em consciência. É o tipo de liderança que entende que segurança psicológica não é gentileza, é prevenção de risco.

A grande mensagem de Encanto é simples e profunda: pessoas não adoecem porque são fracas. Elas adoecem porque sustentam sistemas que não as sustentam.

Não é a ausência de talento que destrói uma organização, mas a ausência de escuta, responsabilidade emocional e cuidado estruturado.

No fim, a casa se reconstrói quando o peso deixa de ser individual, a verdade acolhida e o valor humano deixa de ser condicionado ao desempenho.

A NR-1 aponta exatamente para esse novo tempo: cuidar da saúde mental não é opcional, é estratégico e é responsabilidade de liderança. Porque nenhuma organização prospera de verdade quando sua base emocional está em ruínas.

Édila Tais de Souza



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



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



O LUGAR DE QUEM DECIDE REALIZAR

O Clube de Realizadores OutliersX

É para quem sabe que resultados não nascem de intenção, mas de direção, método e ação. Estamos construindo uma comunidade enxuta, focada e comprometida, exatamente como as melhores iniciativas do mundo começam.

E para quem entrar agora, há um bônus que muda o jogo.

Modelagem de Negócios OutliersX

Uma ferramenta prática e objetiva para transformar ideias em projetos claros, estruturados e prontos para ganhar mercado.

Este é o momento de participar desde o início, crescer junto e acelerar sua capacidade de executar. Se você quer sair da estagnação e avançar com consistência, o convite está aberto.

Entre para o Clube:

Lembre-se de que o foco não é apenas técnico, mas também emocional. Ele está ligado à sua paixão, ao desejo de colocar suas ideias em prática e transformar seu trabalho ou sua vida em algo significativo.

OutliersX. Realizar é o que nos move.



clique e saiba mais



QUEM É

Marilene Ignácio



Marilene Ignácio



INTRODUÇÃO

Na busca incessante por alta performance e satisfação plena, a nova edição da Revista **OutliersX** abre suas páginas para uma voz que redefine o conceito de sucesso: Marilene Ignácio Cardoso. Mestre em Medicina Vedanta, Instrutora de Yôga, Coach e Analista Comportamental, Marilene não apenas acumula títulos, mas personifica o equilíbrio que propaga. Sua filosofia é clara: a verdadeira prosperidade só é alcançada quando alinhamos o melhor que existe em nosso potencial com uma vida feliz, equilibrada e saudável.

Nesta entrevista exclusiva, ela compartilha o mapa para a transformação, revelando a importância dos “**3 Pilares para a Felicidade**” — Corpo, Mente e Espírito — e como pequenas escolhas diárias podem nos conduzir ao nosso maior legado. Ela realiza sonhos "segurando a sua mão e te conduzindo passo a passo para o sucesso", provando que o poder de mudar a própria história está em cada um de nós. Acompanhe a jornada para despertar todo o poder que está em você.

O Mapeamento do Sucesso Pleno



Tainá: Meu Presente Divino e Razão de Transformação

Mãe de uma menina linda chamada Tainá, a qual Mari define como o seu presente Divino. Tainá é a melhor e maior razão pela qual ela resolveu buscar a evolução mental e espiritual na sua vida.

"Pacotinho de amor", como Tainá é chamada pela mãe desde pequena, é com certeza a parte mais bonita e abençoada da sua história.

É por ela e pelo orgulho que ela diz sentir de mim que posso afirmar que toda a minha transformação valeu a pena.

Hoje, já com 12 anos, ela é meu orgulho e minha fortaleza, Ela faz tudo fazer sentido e acrescenta amor em minha vida.

O melhor de mim está no papel de mãe que exerço com muita gratidão, e tudo isso devo à evolução que alcancei através das minhas formações.

Usar todos os ensinamentos teóricos na prática do dia a dia com a minha filha e ver a nossa relação cada vez mais sólida é o que me dá credibilidade para levar a minha experiência e servir de inspiração para as pessoas que também se sentem chamadas a buscar uma transformação.

Obrigada por você existir pra mim, filha.



Marilene é uma pessoa que acredita profundamente no melhor que existe em cada ser humano e busca ajudar cada um a desenvolver ao máximo o seu potencial e a prosperar em todas as áreas da vida. Sua Missão de Vida é levar autoconhecimento e ferramentas sustentáveis para que as pessoas ressignifiquem suas dores e potencializem suas capacidades em qualquer área da vida.

Seu Propósito Central é conduzir o ser humano a uma vida feliz, equilibrada e saudável. Ela guia seu trabalho por meio de seus Valores de Fé, Lealdade, Ética, Humanidade e Honestidade, utilizando suas Habilidades de Empatia, Comunicação, Conhecimento, Sabedoria e Autodesenvolvimento (SELF).

Marilene Ignácio

Responde



A Escolha Diária da Felicidade

A Base do Equilíbrio: Corpo, Mente e Espírito

O QUE SÃO OS “3 PILARES PARA A FELICIDADE”?

Os 3 pilares – Corpo, Mente e Espírito – são a base que sustenta uma vida equilibrada e plena. Quando um deles está em desequilíbrio, todo o nosso sistema sente o impacto: ficamos cansados, desmotivados, e a vida parece mais pesada. No meu trabalho como coach, ajudo pessoas a reconstruírem esse alinhamento, encontrando o ponto de equilíbrio entre o físico, o emocional e o espiritual. É um processo lindo de redescoberta – porque, quando esses pilares se harmonizam, a felicidade deixa de ser algo distante e passa a ser parte natural do seu dia. AME-SE A PONTO DE QUERER SE TRANSFORMAR, NÃO QUEIRA SE TRANSFORMAR PARA DEPOIS SE AMAR.

POR QUE CUIDAR DO CORPO É TÃO IMPORTANTE PARA SER FELIZ?

O corpo é nossa morada, é através dele que sentimos, amamos, trabalhamos e vivenciamos todas as nossas experiências. Cuidar dele não é sobre estética, é sobre respeito e amor-próprio. Quando nos cuidamos, praticamos algo que nos dá prazer e descansamos com qualidade, estamos dizendo a nós mesmos: "eu me importo comigo". E esse simples gesto muda tudo: a energia, a autoestima e, principalmente, a forma como enxergamos o mundo!

QUAL É O PAPEL DA MENTE NA CONQUISTA DA FELICIDADE?

A mente pode ser nossa maior aliada – ou nossa maior sabotadora. Quando aprendemos a controlar os pensamentos e a nos concentrar no presente, descobrimos que a paz não está em ter tudo sob controle, mas em controlar as nossas emoções. No coaching, trabalho com ferramentas que ajudam a organizar o caos mental, a silenciar o excesso de “e se” e a abrir espaço para novas possibilidades. Quando a mente se acalma, o coração finalmente pode ser ouvido – e, quando esse processo acontece, as emoções se equilibram e os medos e traumas são vencidos.

Marilene Ignácio

Responde



COMO FORTALECER O ESPÍRITO NO DIA A DIA?

Fortalecer o espírito é lembrar que você é muito mais do que suas tarefas, papéis e responsabilidades. É se reconectar com o que te traz paz – um pôr do sol, um abraço, um momento de silêncio, alguns minutos de respiração, uma oração. Eu incentivo as pessoas a criarem e cultivarem pequenos rituais diários de conexão, que tragam sentido à vida e leveza ao dia a dia. Quando o nosso espírito está em paz, ele se torna o combustível da vida – e, quando está triste, até os dias mais bonitos perdem a cor. QUANDO VOCÊ CUIDA DA ALMA, TUDO AO REDOR SE ALINHA!.

Rotina, Prioridade e o Papel do Coaching

COMO ENCONTRAR EQUILÍBRIO ENTRE SAÚDE E PADRÕES DE BELEZA?

O equilíbrio começa quando você deixa de se comparar e passa a se escutar. A sociedade impõe um modelo de beleza, mas a verdadeira saúde vem de dentro – de entender o que te faz bem e te traz vitalidade. A beleza não está nas medidas, e sim no brilho dos olhos de quem vive com autenticidade.

O QUE SIGNIFICA ALINHAR HÁBITOS DIÁRIOS COM FELICIDADE?

Alinhar hábitos diários com a felicidade é transformar o “preciso fazer” em “quero fazer”. Quando você escolhe hábitos que despertam prazer – como caminhar, dançar, meditar ou simplesmente respirar com calma – o seu dia muda. A felicidade não nasce de grandes conquistas, mas de pequenos gestos conscientes.

O QUE SIGNIFICA SE PRIORIZAR?

Significa assumir o volante da sua própria vida. O tempo é igual para todos – o que muda são as prioridades. Quando você diz “não tenho tempo”, na verdade está dizendo “não estou me priorizando”. Eu ajudo as pessoas a perceberem que o autocuidado não é egoísmo – é liberdade e sobrevivência. **TEMPO: OU VOCÊ TIRA PARA CUIDAR DA SAÚDE, OU PARA CUIDAR DA DOENÇA – É SÓ UMA QUESTÃO DE ESCOLHA.**

Marilene Ignácio

Responde

COMO PEQUENAS AÇÕES PODEM TRANSFORMAR A QUALIDADE DE VIDA?

Toda grande transformação nasce de uma pequena semente. Respirar, silenciar, se cuidar, se mimar... são gestos simples que resgatam a sua energia e presença. Esses momentos liberam endorfina, o hormônio da felicidade, e te lembram que viver pode e deve ser leve. A felicidade mora no cotidiano, não nas exceções.

COMO O COACHING PODE AJUDAR NESSA JORNADA?

O coaching é um caminho guiado de autoconhecimento. Através de perguntas e práticas, te ajudo a entender o que te move, o que te bloqueia e como construir uma rotina mais alinhada aos seus valores. O objetivo não é te mudar e, sim, te reconectar com quem você realmente é. Cada sessão é um passo rumo a uma vida mais autêntica, equilibrada e feliz – porque o verdadeiro poder está dentro de você, só precisa ser despertado.

QUAL É A MENSAGEM PRINCIPAL DO SEU TRABALHO?

A minha mensagem é simples, mas profunda: a felicidade é uma escolha diária. Ela começa quando você decide se cuidar, se ouvir e viver com presença. Eu acredito que cada pessoa tem o poder de transformar a própria vida quando se alinha com o corpo, a mente e o espírito. Onde quer que você esteja, sempre há um passo possível rumo à sua melhor versão.



Marilene Ignácio

Responde



Conclusão (Editorial OutliersX)

Ao final da conversa, fica evidente que o trabalho de Marilene Ignácio Cardoso vai além de técnicas de coaching ou posturas de Yôga; é uma **missão de vida**. Ela nos ensina que a felicidade e o sucesso não são acidentes ou destinos distantes, mas sim o resultado de um **caminhar diário feito com leveza, paciência e amor**. Marilene reitera que o autocuidado é liberdade e sobrevivência, e que, ao cuidar da alma e alinhar Corpo, Mente e Espírito, "tudo ao redor se alinha".

Sua mensagem final ressoa com uma simplicidade poderosa: "**a felicidade é uma escolha diária**". Marilene se propõe a ser a inspiração para quem busca transformar a própria história, garantindo que, "**onde quer que você esteja, sempre há um passo possível rumo à sua melhor versão**". A OutliersX conclui que, para ser um outlier de verdade, é preciso, primeiro, reconectar-se com quem você realmente é.



Marilene Ignácio Cardoso é uma Analista de Desenvolvimento Humano (DHO) e consultora organizacional com a missão de transformar pessoas em histórias de sucesso, ela atua como Mentora Pessoal e Profissional, guiando seus clientes a desenvolverem ao máximo o seu potencial e a prosperarem em todas as áreas da vida. Seu trabalho se baseia no alinhamento dos 3 Pilares da Felicidade: Corpo, Mente e Espírito. Marilene usa sua sabedoria, empatia e conhecimento para mudar vidas.

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





Gestão humanizada não é ser boazinha: liderança, cultura e resultados na saúde

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



Ana Paula Simone



Saúde mental no trabalho em 2026: riscos psicossociais, NR-1 e o papel da liderança

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



Sylvia Oliveira



O futuro não espera consenso: decisão, adaptação e liderança em tempos de ruptura

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



Walter Longo

A ALQUIMIA DA PERFORMANCE MENTAL: DA FELICIDADE COMO ARQUITETURA À DISCIPLINA ESSENCIAL



A felicidade, frequentemente idealizada como um fenômeno fortuito revela-se, na verdade, uma construção subjetiva meticulosamente erguida. Longe de ser proporcional ao conforto material, ela reside na responsabilidade que assumimos por nossas memórias e experiências, desafiando a ilusão de que o consumo cure as aflições da alma.

Em uma era dominada pelo consumo impulsivo de estímulos digitais, tornamo-nos meros respondentes, hipnotizados por fluxos de informação vazios que minam a performance mental. Atletas de elite inspiram, mas onde se encontram as mentes de alto rendimento? A busca por recompensas imediatas evade o confronto com o fracasso, precipitando o colapso psíquico e uma apatia profunda ante os revezes da existência.

O pavor do equívoco perpetua a mediocridade, inibindo inovações. A excelência mental transcende o "quê" para abraçar o "como": uma saúde psíquica flexível, que nos eleva de espectadores a protagonistas audaciosos, sem abdicar da essência indenitária.

Jean-Paul Sartre, expoente do existencialismo, postula que a existência precede a essência: o ser humano não nasce com um propósito predeterminado, mas constrói sua identidade por meio de escolhas livres e responsáveis. No contexto da performance mental, essa filosofia enfatiza a liberdade radical ante as circunstâncias – não somos vítimas passivas do destino, mas arquitetos de nossa resposta. O "como" de Sartre reflete uma disciplina existencial, onde o alto desempenho surge da autenticidade: confrontar a angústia da liberdade, rejeitar a "má-fé" (autoengano) e assumir plena responsabilidade pelas ações. Assim, a performance não é mero acúmulo de conquistas, mas uma alquimia interna que transforma adversidades em oportunidades de crescimento, fomentando uma dopamina sustentável, ancorada no propósito autêntico e na resiliência.

Em um mundo de distrações fugazes, cultivar essa alquimia interna – inspirada na liberdade sartriana – não apenas eleva o ser, mas constrói legados de resiliência e propósito dando sentido a nossa jornada e validando o nosso subjetivo processo de construção da felicidade e da alta performance mental.

ANA VERONICA 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.

DE GAGO À PALESTRANTE E MENTOR

CASO REAL DE SUPERAÇÃO

EPISÓDIO 2



Analisei todo o meu desenvolvimento e transformação e criei um MAPA MENTAL, composto por 7 Pilares, que ajudarão você a se transformar, vencer seus obstáculos, objetivos e metas, que vou descrever nos parágrafos seguintes.

A mudança pessoal verdadeira é traduzida em batalhas internas, acontecem de dentro para fora. Por isso, exigem responsabilidade, disciplina, estratégias e comprometimento com o objetivo almejado.

Toda mudança é um processo que deve ser acolhido diariamente. À medida que compreendemos que o problema faz parte da nossa história de vida dá-se uma expansão de consciência que nos leva a transformações significativas e poderosas.

O objetivo desse artigo é deixar um Mapa Mental em conjunto com o método para você ajustar e conseguir vencer seus obstáculos, as suas necessidades.

O MAPA MENTAL - VAI TORNAR O DIFÍCIL MAIS FÁCIL

MAPA MENTAL

Criei um Mapa Mental composto por 7 Pilares que ajudarão você a se transformar, vencer seus obstáculos, objetivos e metas. São eles:

1. Consciência e Decisão
2. Meditação
3. Autoconhecimento
4. Planejamento
5. Autodisciplina
6. Perseverança
7. Persistência e Determinação

1- CONSCIÊNCIA E DECISÃO:

OS PILARES DA CONSCIÊNCIA E O DA DECISÃO, TEM DE ANDAR DE MÃOS DADAS.

A tomada de consciência acontece quando você define o seu problema ou dificuldade. Você se empodera da necessidade da transformação.

A decisão é quando você vai para a ação.

Temos três níveis de DECISÃO:

1. COMEÇAR;
2. CONTINUAR;
3. CONCLUIR.

Decisão difícil vai trazer no médio e longo prazo uma vida mais fácil.

Decisão fácil vai trazer no curto e médio prazo uma vida mais difícil.

Existe poder na decisão difícil. Causa desconforto e inspiração.

O futuro podemos direcionar, de acordo com os nossos desejos, mas o passado não. A decisão que tomei de acabar com a gagueira, foi uma decisão difícil. Às vezes postergarmos esse processo por medo ou porque somos procrastinadores.

“Caso você não defina o futuro, ele vai encontrar você de qualquer forma, mas, ele fará o que é melhor para ele, não para você” (Autor desconhecido)

1. CONSCIÊNCIA E DECISÃO:

OS PILARES DA CONSCIÊNCIA E O DA DECISÃO, TEM DE ANDAR DE MÃOS DADAS.

A tomada de consciência acontece quando você define o seu problema ou dificuldade. Você se empodera da necessidade da transformação. A decisão é quando você vai para a ação.

Temos três níveis de DECISÃO:

1. COMEÇAR;
2. CONTINUAR;
3. CONCLUIR.

Decisão difícil vai trazer no médio e longo prazo uma vida mais fácil.

Decisão fácil vai trazer no curto e médio prazo uma vida mais difícil.

Existe poder na decisão difícil. Causa desconforto e inspiração.

O futuro podemos direcionar, de acordo com os nossos desejos, mas o passado não. A decisão que tomei de acabar com a gagueira, foi uma decisão difícil. Às vezes postergarmos esse processo por medo ou porque somos procrastinadores.

“Caso você não defina o futuro, ele vai encontrar você de qualquer forma, mas, ele fará o que é melhor para ele, não para você” (Autor desconhecido).

DECISÃO é um processo mental; MUDANÇA é um processo físico. A decisão ocorre em nossa mente, a mudança em nosso corpo.

Esta é uma das razões básicas que determinam um índice altíssimo de falhas de introdução de mudanças pessoais, familiares, profissionais e em empresas.

Tomar uma decisão extremamente competente resolve 50% do problema, os outros 50%, soluciona-se, com a mudança/ação.

2. MEDITAÇÃO

ELA AJUDA A MELHORAR NOSSA SAÚDE MENTAL, EMOCIONAL, FÍSICA E ESPIRITUAL DE UMA SÓ VEZ.

A meditação também tem um grande impacto em nossa capacidade de sermos autodisciplinados, permitindo que você colha alguns dos maiores resultados, pelo tempo mínimo investido.

Com a meditação aprendemos a nos concentrar, a viver o presente e ter um olhar interno. Com a meditação fazemos o alinhamento dos corpos físicos com os corpos astrais. Quando conseguimos alinhar os dois corpos, podemos viver uma vida mais leve, não nos preocupando com as coisas comuns que tendem a nos sobrecarregar

A meditação é uma das técnicas que nos leva ao autoconhecimento.



3. AUTOCONHECIMENTO **CONHECE-TE A TI MESMO.**

Temos que fazer uma viagem interna, precisamos olhar para dentro de nós.

Porque preciso fazer isto? De que outra forma posso fazer isto?

Eu quero me tornar a minha melhor versão.

Eu quero ter um propósito, um significado para minha vida.

A partir do autoconhecimento, realizei um diagnóstico e identifiquei meus pontos fortes e fracos. Como pontos fracos, identifiquei em mim principalmente o medo, timidez e vergonha de falar e ser ridicularizado. Como pontos fortes, identifiquei em mim a vontade de acabar com a gagueira, a persistência e a determinação.

Já adulto, entendi que ter uma boa inteligência emocional significa saber administrar nossas emoções e sentimentos, a fim de que nossas reações e atitudes sejam expressos da melhor forma possível.

4. PLANEJAMENTO

PLANEJAMENTO CONTEMPLA:

DIREÇÃO.

Onde eu quero estar no final deste mês, ano e nos próximos 5 anos?

O que estou a fazer vai me levar aonde quero chegar daqui a 10 anos?

Escreva seu plano de ação e deixe-o em um local onde você possa vê-lo com frequência.

Uma mudança pessoal pode ser desencadeada por vários motivos, mas nenhum é mais forte do que o sentimento de insatisfação com a vida.

Os benefícios de uma mudança pessoal devem ser incorporados para a vida toda. Isso sim é desenvolvimento e não apenas estímulos temporários e este processo curativo é lento e precisamos respeitar este tempo.

5. AUTODISCIPLINA:

SE CRIA ATRAVÉS DO COMPROMISSO E DA CONSISTÊNCIA.

Disciplina: Fazer aquilo que precisa ser feito. (mesmo que não goste).

A autodisciplina existe em qualquer pessoa bem-sucedida, seja no aspecto pessoal ou profissional.

Tudo começa com uma capacidade inerente de autocontrole, por meio da disciplina. Seus pensamentos, suas emoções, seus comportamentos e seus hábitos.

Todos devem ser mantidos sob controle.

Se você deseja atingir metas elevadas, entender como se disciplinar é um ingrediente chave para a receita de sucesso.

NADA NA SUA VIDA VAI MUDAR SEM COMPROMISSO, SEM CONSISTÊNCIA

O compromisso vem com a meta que criaste dessa sua visão.

Consistência vem com o diagnóstico, com aquilo que você entende que deveria fazer mais, o que precisa transformar.

6. PERSEVERANÇA:

O FAZER COM CONSTÂNCIA NOS LEVA AO APRIMORAMENTO.

Provavelmente, haverá alguma pisada de bola, algum passo atrás. Não se culpe tanto quando isso acontecer. Ninguém é perfeito.

Melhor manter-se firme na sua proposta. Nada de perder o foco. Seja resiliente. Nem que seja para começar tudo novamente, não desista para não perder o que já conquistou.

7. PERSISTÊNCIA E DETERMINAÇÃO:

SÃO AQUELAS PALAVRAS QUE TÊM DE ESTAR NO NOSSO DNA.

A persistência é o que vai te levar mais longe, com DISCIPLINA, DEDICAÇÃO E FOCO.

QUANDO TEMOS PERSISTÊNCIA E DETERMINAÇÃO JUNTOS, TEMOS UMA PESSOA QUE NÃO DESISTE...

Aquilo que não te desafia, não te transforma. O desafio que vais viver é para te transformar, para te fazer crescer.



Hoje não tem mais desculpas. Agora você tem um Mapa Mental e pode conseguir transformar sua vida, realizando planos, metas e visão de futuro.

Finalizo com este pensamento de Jorge Coutinho, Desde o momento em que NASCES, Até o dia da tua morte, Tu és o Autor de uma História.

Essa história é a Tua Vida.

Vai ser a tua marca, o teu Legado.

Faz para que seja uma inspiração e não uma lição.

Ivanildo Ferreira

IVANILDO FERREIRA



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



PALESTRANTE INTERNACIONAL, MASTER COACH, MENTOR E ESCRITOR.

O LABIRINTO DAS EXPECTATIVAS: QUEM É VOCÊ QUANDO O MUNDO PARA DE GRITAR?



Vivemos em uma era de hiperconexão, mas, paradoxalmente, nunca estivemos tão desconectados de nós mesmos. Como psicóloga, observo frequentemente no consultório um fenômeno silencioso e doloroso: pessoas que possuem carreiras estáveis, relacionamentos funcionais e vidas aparentemente "completas", mas que carregam um vazio crônico. A pergunta que ecoa é quase sempre a mesma: "Como cheguei aqui e por que sinto que esta vida não é minha?"

Desde o momento em que nascemos, o mundo ao nosso redor já possui um "script" preparado para nós. A família projeta seus sonhos e frustrações; a escola molda nossa produtividade; e a cultura define o que é ser um homem ou uma mulher de sucesso. Esses são os moldes sociais.

O problema não é a existência de regras sociais elas são necessárias para a convivência. O perigo reside na internalização acrítica desses moldes. Quando aceitamos o caminho pronto sem questionar se ele ressoa com nossos valores internos, começamos a construir uma "falsa identidade". Passamos a escolher roupas, profissões e parceiros baseados no que é esperado, e não no que é sentido.

Com o advento das redes sociais, a influência do "outro" atingiu um nível sem precedentes. Vivemos sob uma vigilância constante, onde a métrica do nosso valor pessoal muitas vezes é medida por curtidas e validações externas.

Neste cenário, a opinião alheia deixa de ser um conselho e passa a ser uma bússola. Quando você prioriza o que o outro pensa, você retira o oxigênio da sua própria autenticidade. O medo da rejeição ou de ser rotulado como "estranho" ou "fracassado" faz com que nos apertemos para caber em espaços pequenos demais para a nossa alma. Onde todos tentam ser iguais, ninguém consegue ser verdadeiramente alguém.

O autoconhecimento exige algo que a sociedade moderna abomina: o ócio e o silêncio. Para se conhecer, é preciso suportar a própria companhia sem distrações. No entanto, preenchemos cada segundo de tédio com telas, ruídos e tarefas.

Essa fuga constante não é por acaso. Temos medo do que encontraremos se pararmos. Temos medo de descobrir que o caminho que trilhamos nos últimos dez anos foi baseado em uma escolha que nunca foi nossa. Sem espaço para o silêncio, não há espaço para a escuta interna. E, sem escuta, a nossa essência permanece soterrada por camadas de expectativas alheias.

A jornada de volta para si mesmo não é fácil, mas é o único caminho para uma vida com significado. Aqui estão alguns passos fundamentais para começar a abrir espaço para sua identidade:



Com o advento das redes sociais, a influência do "outro" atingiu um nível sem precedentes. Vivemos sob uma vigilância constante, onde a métrica do nosso valor pessoal muitas vezes é medida por curtidas e validações externas.

Neste cenário, a opinião alheia deixa de ser um conselho e passa a ser uma bússola. Quando você prioriza o que o outro pensa, você retira o oxigênio da sua própria autenticidade. O medo da rejeição ou de ser rotulado como "estranho" ou "fracassado" faz com que nos apertemos para caber em espaços pequenos demais para a nossa alma. Onde todos tentam ser iguais, ninguém consegue ser verdadeiramente alguém.

O autoconhecimento exige algo que a sociedade moderna abomina: o ócio e o silêncio. Para se conhecer, é preciso suportar a própria companhia sem distrações. No entanto, preenchemos cada segundo de tédio com telas, ruídos e tarefas.



Essa fuga constante não é por acaso. Temos medo do que encontraremos se pararmos. Temos medo de descobrir que o caminho que trilhamos nos últimos dez anos foi baseado em uma escolha que nunca foi nossa. Sem espaço para o silêncio, não há espaço para a escuta interna. E, sem escuta, a nossa essência permanece soterrada por camadas de expectativas alheias.

A jornada de volta para si mesmo não é fácil, mas é o único caminho para uma vida com significado. Aqui estão alguns passos fundamentais para começar a abrir espaço para sua identidade:

- Identifique as Vozes: Aprenda a distinguir o que é o seu desejo genuíno e o que é a voz da sua mãe, do seu chefe ou das tendências do Instagram.
- Aprenda a Dizer "Não": Cada vez que você diz um "sim" por obrigação, está dizendo um "não" para si mesmo. O limite é uma ferramenta de autopreservação.
- Suporte o Desconforto da Desaprovação: Ser autêntico significa que, ocasionalmente, você irá decepcionar alguém. E está tudo bem. A única pessoa que você não pode se dar ao luxo de decepcionar permanentemente é você mesma.
- Busque Ajuda Profissional: A psicoterapia é, por excelência, o espaço seguro onde os moldes podem ser quebrados e a sua verdadeira voz pode finalmente ser ouvida sem julgamentos.

Suas escolhas definem o contorno da sua vida. Se elas são feitas por mãos alheias, você se torna um coadjuvante na sua própria história. Quebre o molde. Silencie o ruído externo. Reivindique o seu direito de não saber todas as respostas de imediato, mas de buscar aquelas que sejam, acima de tudo, suas.

Afinal, a maior liberdade que podemos conquistar não é a de fazer o que queremos, mas a de sermos quem realmente somos.

ELAINE SANTOS



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



PSICÓLOGA - ESCRITORA - PALESTRANTE

MINDSET OUTLIER: VOCÊ COMPROU UM NEGÓCIO OU APENAS UM EMPREGO?



A primeira vez que ouvi a palavra Mindset foi em 2020, em uma das reuniões entre franqueados. Um dos gestores nos informou claramente que para crescermos como franqueadora precisaríamos ajudar nossos franqueados a mudar o mindset.

Literalmente, Mindset é o jeito de pensar e encarar as coisas.

No universo do empreendedorismo, o sistema de franquias é frequentemente vendido como a "receita do sucesso". E, de fato, os números não mentem: operar sob uma marca testada, com processos validados e ganhos de escala, reduz drasticamente as chances de mortalidade do negócio. No entanto, existe um abismo silencioso que separa dois tipos de franqueados que operam a mesma marca, na mesma região e com o mesmo investimento: o mindset.

A pergunta que todo empreendedor deveria se fazer antes de assinar o contrato (e repetir todas as manhãs após a abertura) é: "Eu quero ser o dono de um ativo ou o funcionário mais caro da minha própria empresa?"

A Armadilha do "Dono-Operador"

É comum vermos novos franqueados que, movidos pela paixão ou pelo medo do risco, mergulham de cabeça na operação. Eles são os primeiros a chegar e os últimos a sair. Sabem fazer o café, atender o caixa e limpar a vitrine melhor do que ninguém. À primeira vista, parece a imagem do "zelo do dono". Mas, na prática, muitos estão apenas trocando o crachá de uma multinacional por um avental próprio.

O problema desse perfil não é o trabalho duro, mas a miopia estratégica. Quando o franqueado se torna essencial para a execução de tarefas básicas, ele para de gerir e passa a apenas operar. Se ele adoece, a loja sofre. Se ele tira férias, o faturamento cai. Ele não construiu um negócio; ele comprou um emprego de luxo onde ele é o RH, o financeiro e o operacional ao mesmo tempo.

Na prática, a empresa não resiste ao "Teste da Cadeira Vazia", quer dizer, se o dono não estiver presente, a empresa não vende.

O Mindset Outlier: O Franqueado Investidor

O franqueado que realmente performa acima da média – o Outlier – enxerga a franquia como um veículo de geração de riqueza e liberdade. Ele entende que o seu papel principal não é fritar o hambúrguer, mas garantir que o sistema de fritura seja seguido à risca por pessoas bem treinadas.

As características desse perfil são claras:

- 1. Foco em Processos, não em Tarefas:** Ele não quer ser o melhor executor; ele quer ser o melhor guardião dos manuais e processos da franqueadora.
- 2. Gestão por Indicadores (KPIs):** Enquanto o operador se preocupa se o chão está limpo, o investidor analisa o ticket médio, o CMV (Custo de Mercadoria Vendida) e o CAC (Custo de Aquisição de Cliente). Ele toma decisões com o dashboard aberto, não apenas com base no "feeling" do balcão.
- 3. Formação de Lideranças:** O investidor sabe que a única forma de escalar é através de pessoas. Ele investe tempo desenvolvendo um gerente que possa "ser o dono" na sua ausência.

A Chave da Escala: Do Balcão para o Board

A grande diferença entre esses dois mundos reside na capacidade de escala. Um franqueado com mentalidade de operador raramente consegue passar da segunda unidade, pois sua energia é drenada pelo microgerenciamento.

Já o franqueado com mindset de investidor entende que a primeira unidade é apenas o laboratório para a construção da sua própria holding.

Para virar essa chave, é preciso coragem para delegar e disciplina para se afastar da operação tática. O "Franchise Íntegro" – tema que sempre defendo e publiquei em um dos números dessa revista – exige que o franqueado honre o modelo de negócio, e a melhor forma de honrar uma marca é fazê-la crescer de forma sustentável e profissional.



Conclusão

Se você precisa estar presente fisicamente para que o negócio funcione com excelência, você ainda está na fase de operação. O verdadeiro sucesso no franchising acontece quando você se torna desnecessário na rotina, mas indispensável na estratégia.

Franchising é sobre liberdade através da padronização. Se você quer ser um Outlier, tire o avental por alguns instantes, sente-se à mesa de gestão e comece a olhar para sua unidade como um investidor olha para uma ação na bolsa: buscando eficiência, dividendos e, acima de tudo, valorização do ativo a longo prazo.

Afinal, você quer trabalhar PARA o seu negócio ou fazer o seu negócio trabalhar PARA você?

Fábio Jastre

Treinador de time de vendas



Mais de 17 anos trabalhando com Processos Comerciais e Redes de Franquias
Graduado em Ciências Contábeis, Especialista em Processos Comerciais pelo Instituto Venda Mais e
Redes de Franquias pela ABF



**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

O FIM DA “RESERVA DE MERCADO”: DEMOCRATIZAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO NA RJ E FALÊNCIA



Num ambiente de negócios marcado por volatilidade, crédito restrito e complexidade regulatória, a recuperação de empresas exige mais do que boa vontade jurídica ou esforço de negociação. Exige método, governança, mensuração de valor, transparência e capacidade de execução. É nesse ponto que “O Papel do Contador na Recuperação Judicial e na Falência”, obra de referência e caráter inédito no Brasil, promove uma inovação de conteúdo – e uma revolução de postura: recoloca o contador como protagonista técnico-estratégico nos processos de Recuperação Judicial (RJ) e Falência, sem perder de vista as nuances jurídicas, econômicas e financeiras que determinam o sucesso de qualquer reestruturação.

Neste diapasão descrito acima por que este livro importa agora

- A Lei 11.101/2005, modernizada pela Lei 14.112/2020, fortaleceu instrumentos de negociação e fiscalização, elevando o nível de exigência informacional e de governança nos processos de RJ e Falência.

- Credores, investidores e o Judiciário demandam métricas robustas, cenários bem fundamentados, premissas auditáveis e relatórios tempestivos.
- A informação contábil deixou de ser mero registro para se tornar insumo central de decisão: do diagnóstico de viabilidade ao desenho do plano, da precificação de ativos à governança de caixa e covenants.

Ainda assim, persiste uma percepção de que a condução técnico-econômica desses processos seria território cativo de administradores judiciais e bancas jurídicas. A obra rompe esse paradigma ao demonstrar, com objetividade, que a contabilidade aplicada – quando integrada ao direito, à economia e às finanças – é a espinha dorsal de reestruturações bem-sucedidas.

Da Inovação, Ineditismo e revolução: o que a obra entrega

- Integração multidisciplinar real: traduz requisitos legais em rotinas contábeis operacionais, conecta economia setorial com projeções financeiras e amarra governança a indicadores auditáveis.



- Roteiro prático de atuação: estrutura de diagnóstico, mapeamento de passivos, reconciliação e qualificação de créditos, verificação de garantias, modelos de fluxo de caixa e cenários de estresse, trilhas de implementação do plano e monitoramento.
- Linguagem de decisão: substitui jargões por métricas comparáveis, premissas explícitas e evidências, encurtando a distância entre a técnica contábil e a estratégia negocial.
- Impacto sistêmico: ao oferecer método e transparência, reduz assimetrias informacionais, baixa atritos com credores e aumenta a previsibilidade para o Judiciário e para investidores.

O resultado é duplo. É inovação de conteúdo – pela clareza, aplicabilidade e densidade técnica. E é revolução de mercado – por democratizar conhecimento que historicamente se concentrou em nichos, abrindo espaço para contadores e administradores assumirem posições de liderança técnica, sem excluir a colaboração com advogados, economistas e consultores.

O contador como protagonista: do compliance ao valor

- Diagnóstico e viabilidade: construção de laudos econômicos e financeiros que se sustentam em premissas verificáveis,

Marco Berto MSc



PodCast do artigo
clique aqui



Spotify



Mestre em Contabilidade e Controladoria pela FEA / USP / SP

INTELIGÊNCIA EMPREENDEDORA COMO COMPETÊNCIA DO NOVO TEMPO

“O maior risco é não assumir nenhum risco... Em um mundo que muda tão rapidamente, a única estratégia que certamente falhará é não arriscar.”

Mark Zuckerberg



Há um tipo de empreendedorismo que virou moda, o empreendedor que coleciona ferramentas, cursos e slogans, mas foge do que realmente define a criação de valor. Decisão com informação imperfeita, execução sob pressão e revisão honesta de rota. No mundo real, o empreendedor não é premiado por ter um plano, e sim por enxergar antes, aprender mais rápido e escolher melhor quando ninguém está oferecendo certeza.

Chamar isso de inteligência empreendedora não é inventar um novo jargão. É dar nome a uma competência que virou condição de sobrevivência em mercados mais voláteis, mais concorridos e mais assimétricos do que a maioria das pessoas admite.

A pesquisa do **Global Entrepreneurship Monitor** insiste na relevância de ecossistemas de suporte, como financiamento, capacitação e mentoria, para reduzir risco e elevar a qualidade do empreendedorismo. Ao mesmo tempo, o relatório recente registra um ponto incômodo. Muitos novos empreendedores declaram incerteza sobre como tecnologias como a inteligência artificial entrarão na sua estratégia nos próximos anos. Ou seja, a mudança está na mesa, mas nem todo mundo está mentalmente equipado para transformar isso em escolhas.

Inteligência empreendedora começa pela leitura de ambiente. Não é ler notícia, é desenvolver sensibilidade para sinais fracos, aqueles indícios fragmentados e ainda pouco óbvios que costumam anteceder mudanças maiores. O conceito é antigo na estratégia. Igor Ansoff discutia sinais fracos como alertas antecipados em cenários turbulentos, e a literatura acadêmica evoluiu esse debate ao longo das últimas décadas. O ponto aqui é simples e duro. Quem aprende a perceber cedo ganha tempo. E, em negócios, tempo quase sempre é a única vantagem injusta disponível para quem ainda não tem escala, marca forte ou caixa robusto.

Esse tipo de leitura não é adivinhação. É método. Exige curadoria de fontes, comparação de movimentos, observação do comportamento do cliente e atenção às fricções do dia a dia. Reclamações recorrentes, mudanças discretas em hábitos, novos intermediários surgindo, novas restrições regulatórias, novas tecnologias baixando custos. Quando o empreendedor trata o ambiente como ruído, ele é empurrado pelo mercado. Quando trata como dado, ele escolhe onde vai apostar.

A segunda camada é decisão sob incerteza. Muita gente ainda pensa empreendedorismo como um roteiro, definir um objetivo, estimar risco, executar o plano. Isso funciona melhor em contextos previsíveis. Só que boa parte do empreendedorismo nasce onde a previsibilidade é baixa e a informação é cara. É por isso que a teoria de effectuation se tornou tão relevante. Ela descreve uma lógica em que o ponto de partida não é um fim detalhado, e sim os meios disponíveis, quem eu sou, o que eu sei e quem eu conheço. A partir daí, objetivos vão sendo construídos e renegociados conforme a realidade responde.

Nessa lógica, o empreendedor inteligente não ignora risco, ele o redefine. Em vez de apostar somente no quanto pode ganhar, pergunta quanto está disposto a perder e constrói experimentos compatíveis com essa perda aceitável. Essa é a diferença entre coragem e imprudência. Coragem tem critério, prazo e métrica. Imprudência tem ego.

A terceira camada é aprendizagem em velocidade. Se você não tem certeza, você testa. E se você testa, você mede. O ciclo construir, medir e aprender, popularizado pela metodologia Lean Startup, é uma disciplina de humildade aplicada. Transformar suposições em hipóteses, colocar algo no mundo rápido o suficiente para receber evidência e, então, decidir se vale perseverar ou mudar de direção. O empreendedor inteligente não romantiza o erro. Ele encurta o tempo entre errar e aprender.

Isso exige um tipo de maturidade que pouca gente treina. A capacidade de desapegar de uma ideia que parecia boa quando a realidade desmente. Na prática, a inteligência empreendedora se mostra no momento em que o dado contraria a crença. Ali, o empreendedor pode proteger o próprio orgulho ou proteger a empresa. As empresas duráveis quase sempre escolhem a segunda opção.

A quarta camada é emocional, e aqui muita gente se engana, porque confunde emoção com sentimento e acha que isso é assunto menor. Não é. Empreender expõe a pessoa a rejeição, incerteza, comparações e pressão contínua. A literatura sobre resiliência empreendedora mostra que resiliência não é aguentar calado. É um recurso psicológico ligado à forma como o empreendedor interpreta adversidades, sustenta intenção e se recupera para continuar decidindo. Há também pesquisa consistente sobre capital psicológico, reunindo autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência como fatores associados a desempenho e comportamento no trabalho e em contextos empreendedores.

A consequência prática é óbvia. A empresa não cresce acima da estabilidade interna do empreendedor. Quando a pessoa desorganiza emocionalmente, ela perde tempo, exagera na reação, negocia mal, contrata por carência, corta investimento por medo e tenta controlar o incontrolável. Inteligência empreendedora inclui aprender a administrar o próprio estado mental para não terceirizar decisões ao pânico ou à euforia.



A quinta camada é relacional. Empreendedorismo não é um esporte individual, é um processo social. A literatura clássica sobre empreendedorismo por redes já argumentava que novos negócios estão imersos em relações sociais contínuas, e que essa inserção influencia acesso a recursos, informações e oportunidades. Em termos simples, quem não constrói rede não compra velocidade. E quem constrói rede errada compra ruído.

Rede, aqui, não é coleção de cartões. É reciprocidade, reputação e confiança operacional. É ter a quem recorrer para validar uma hipótese, destravar um fornecedor, encontrar um cliente piloto, atrair um talento, acessar um investidor, ou simplesmente ouvir um não honesto antes que o mercado dê um não caro. O empreendedor inteligente não espera estar grande para entrar em ecossistemas. Ele entra para ficar grande.

A sexta camada é disciplina de recursos. A escassez é regra nas fases iniciais e, mesmo quando deixa de ser, a abundância costuma ser perigosa. Inteligência empreendedora é priorização sem autoengano. É entender que tempo é capital e que capital também é tempo. É saber que crescer não é adicionar coisas, e sim escolher quais coisas não serão feitas agora.

Isso é especialmente sensível porque o ambiente atual estimula dispersão. O empreendedor abre mais uma frente, mais um produto, mais um canal, mais uma parceria, e confunde movimento com progresso. Só que o mercado não paga pela sua agenda cheia. Paga por entrega consistente. A inteligência empreendedora aparece quando você consegue dizer não para a oportunidade que te distrai da tese central.

Se você quiser um critério para perceber se está evoluindo nessa competência, observe menos o que você sabe e mais o que você faz com o que sabe. Leitura de ambiente sem decisão vira ansiedade. Decisão sem aprendizagem vira insistência. Aprendizagem sem emocional vira exaustão. Emocional sem rede vira isolamento. Rede sem disciplina vira barulho. O empreendedor inteligente integra essas camadas de forma prática, dia após dia, em ciclos curtos, com clareza de prioridades.

É por isso que eu defendo que a inteligência empreendedora é a competência essencial do novo tempo. Não porque o mundo mudou em termos abstratos, mas porque a vantagem competitiva migrou para quem consegue operar bem em cenários ambíguos sem perder método. A linguagem da moda chama isso de VUCA. Na prática, é o dia a dia.

Em última instância, inteligência empreendedora é um compromisso com a verdade do negócio. A verdade do cliente, a verdade do caixa, a verdade do mercado, a verdade do time, a verdade do próprio comportamento. Quem aprende a olhar para essa verdade sem maquiagem constrói empresas mais leves, mais adaptáveis e mais longevas. E isso, no fim, é o que separa quem empreende de quem constrói.

Jogo que segue...

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

POR QUE TEM TANTA GENTE MEDIANA?



Salve salve.

Vou começar este primeiro artigo do ano sem pedir licença, porque mediocridade nunca pediu licença para se instalar, néh? (sorriso)

A pergunta é direta, quase indelicada: **por que tem tanta gente mediana**, se somos seres criados para performar?

Sim, performar. Entregar. Evoluir. Crescer.

Para quem crê, fomos feitos à imagem e semelhança do Criador. Para quem não crê, a ciência já explicou: somos capazes de elevar nossos rendimentos a níveis *hard*, expandir habilidades, aprender, desaprender e reaprender.

Ou seja: não é falta de ferramenta. É falta de decisão.

A velha frase continua atual, quase antipática de tão verdadeira: **quem quer, arruma um jeito; quem não quer, arruma uma desculpa.**

E é aqui que a palavra *desculpa* vira protagonista.

Antes que alguém diga que estou sendo arrogante, colocando centenas ou milhares de pessoas no mesmo balaio... aviso logo: não é arrogância.

É escuta ativa.

Eu ouço isso todos os dias.

No mundo do empreendedorismo: “Tá difícil achar gente comprometida.”

No mundo corporativo: “Eles não vestem a camisa.”

No funcionalismo público então... “Ah, isso não faz parte do meu escopo.”

E pronto.

Forma-se um coral afinadíssimo de gente que se auto-sabota, se auto-cerceia e depois ainda reclama da falta de oportunidades.

Quando alguém diz “isso não é comigo”, o que está dizendo de verdade é: – não quero aprender – não quero me envolver – não quero crescer – não quero ser visto

Porque crescer dá trabalho. Evoluir incomoda. Performar exige responsabilidade.

Outro ponto delicado – mas necessário – são os especialistas de um livro só. Leu um autor, assistiu dois vídeos, fez um curso de final de semana... pronto: virou dono da verdade.

Não estuda o contraditório. Não testa na prática. Não cruza referências. Opinião virou atalho para evitar profundidade.

E aí entram elas... as redes sociais. (respira fundo)

As redes, que poderiam ser palco de inspiração, viraram muleta emocional. “Você viu fulano? Ele é bem pior que eu e está muito melhor na vida.”

Essa frase é o anestésico preferido da mediocridade.

Comparar-se com quem performa menos para justificar a própria estagnação é confortável. Evoluir dá mais trabalho.

E janeiro?

Ah, janeiro...

Janeiro é só um mês que teve a sorte – ou o azar – de ser considerado o primeiro do ano.

Mas nele colocamos todas as promessas, expectativas, metas e desejos que não tivemos coragem de executar nos outros onze.

Como se o calendário tivesse poder mágico.

Como se mudar o número resolvesse mudar postura.

Janeiro não transforma ninguém. Decisão transforma.

O resto é desculpa bem embrulhada com papel de esperança.

Ser mediano não é falta de talento. É falta de compromisso consigo mesmo. E a boa notícia?

Isso tem cura.

Chama-se escolha diária.

Performar não é sobre ser melhor que o outro. É sobre não aceitar ser menos do que você pode ser.

E isso, convenhamos... não tem nada de arrogante. Tem responsabilidade.

E pra fechar, sem filosofia demais e sem frase de geladeira:
faça uma coisa simples, real e irrefutável:



Todos os dias, antes de dormir, se pergunte: *"O que eu fiz hoje que me aproximou da pessoa que eu digo querer ser?"*

Se a resposta for *nada*, não se julgue, **aja no dia seguinte.**

Uma ligação. Um estudo de 20 minutos. Uma entrega melhor feita. Uma responsabilidade assumida sem empurrar para alguém.

Performance nasce do acúmulo do básico bem feito, repetido sem drama.

Não é sobre motivação. É sobre decisão.

VIVA 2026

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 vulneraveis e vitimas

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

PRODUTIVIDADE SEM PESSOAS É ILUSÃO: POR QUE SAÚDE MENTAL VIROU ESTRATÉGIA E OBRIGAÇÃO LEGAL



Ninguém quebra de um dia para o outro. O cansaço se acumula, o silêncio cresce, o desempenho oscila. E, muitas vezes, tudo isso fica registrado não em palavras, mas em dados.

Janeiro Branco nos convida a olhar para isso com mais atenção, porque saúde mental não é fragilidade. É a infraestrutura invisível do trabalho.

Durante anos, as empresas investiram pesado em tecnologia para produtividade: dashboards, metas em tempo real, automações e eficiência operacional. O movimento mais recente e mais inteligente é usar essa mesma tecnologia para olhar o outro lado da equação: o bem-estar de quem sustenta os resultados.

Hoje, sistemas de RH, people analytics e plataformas digitais conseguem identificar sinais de alerta muito antes de um pedido de desligamento ou de um quadro de burnout. Excesso de horas extras, quedas abruptas de performance, aumento de ausências, atrasos recorrentes e mudanças de comportamento não são apenas indicadores operacionais. São sinais humanos. Não se trata de vigilância, mas de cuidado orientado por dados.

Aplicativos de bem-estar, telemedicina, programas de apoio psicológico, pesquisas de clima contínuas e ferramentas de escuta ativa permitem que líderes atuem de forma preventiva. A tecnologia passa a funcionar como um verdadeiro radar de empatia.

Esse movimento ganha ainda mais relevância com as atualizações da NR-1, que reforçam a responsabilidade das empresas na gestão de riscos psicossociais, incluindo sobrecarga de trabalho, estresse ocupacional, organização do trabalho e saúde mental.

A partir de maio, a norma exigirá que esses riscos sejam avaliados e incluídos na gestão de SST e no PGR. Metas inalcançáveis, excesso de trabalho, assédio moral e falta de apoio da liderança deixam de ser apenas problemas culturais e passam a ser riscos legais.

Empresas que usam dados para ajustar metas, redistribuir cargas e flexibilizar jornadas já percebem impactos diretos na retenção, no engajamento e na produtividade sustentável. Mas há um ponto essencial: ferramenta sozinha não cria cultura.

Não adianta ter o melhor aplicativo de saúde mental se a liderança ainda valoriza jornadas exaustivas. O verdadeiro valor da tecnologia está em apoiar decisões mais humanas, como revisar metas irreais, equilibrar demandas, flexibilizar rotinas e personalizar benefícios.

Em 2026, saúde mental no trabalho deixará de ser diferencial. Será pré-requisito.

Porque, no fim, nenhuma inovação é maior do que um time que se sente visto, ouvido e cuidado.

Para quem busca alternativas além das soluções tradicionais, algumas iniciativas relevantes incluem IVI (Hisnek), Wysa e Youper, que utilizam inteligência artificial para apoiar o cuidado emocional de forma contínua.

Escrevo também a partir do meu lugar profissional. Como líder de produtos digitais, trabalho diariamente com dados e performance.

Apreendi que os mesmos dados usados para prever churn, fraude ou falhas operacionais também mostram, em silêncio, quando as pessoas estão se esgotando. Usar tecnologia para antecipar esse desgaste não é sensibilidade excessiva.

É inteligência organizacional e responsabilidade.

Janeiro Branco não é apenas reflexão individual.

É um chamado estratégico para empresas que querem crescer de forma sustentável, ética e legalmente responsável.

Porque nenhum roadmap se sustenta quando quem executa está exausto.

Ezequiel Giovanelle



Autor | Head de Produtos | Sem Parar Empresas

O LADO B DA "LIBERDADE" DIGITAL: A EXAUSTÃO DE QUEM TRABALHA PARA NÃO ENTREGAR



Trabalhar gasta energia cognitiva. Fingir que trabalha gasta energia emocional. No fechamento do mês, a conta que leva ao burnout silencioso não é a dos boletos ou das metas batidas, mas a do esforço de sustentar uma farsa.

Como educadora e líder há quase duas décadas, sinto que é preciso romper o silêncio do "politicamente correto" corporativo. Dessa vez, não vamos mirar no chefe carrasco ou na cultura tóxica da empresa. Vamos falar de quem está do outro lado da tela: o funcionário que transformou o parasitismo em uma performance digna de Oscar.

A Incompetência Estratégica

Se por um lado vivemos o "Teatro da Produtividade" imposto por gestões obsoletas, pelo outro, encaramos o Lado B da Incompetência Estratégica. São profissionais que não sofrem por excesso de demanda, mas pelo cansaço extenuante de arquitetar rotas de fuga para não entregar absolutamente nada.

No meu Scanner de base de liderança, eu os chamo de Mestres da Areia.

O funcionário "Areia" é aquele que flutua. Ele escorre pelas mãos da gestão. Ele não sustenta projeto, não dá liga na equipe, mas é um expert em polvilhar o ambiente com desculpas gourmet e termos em inglês para camuflar o vácuo de execução.

Os Arquétipos do "Bug" do sistema

O Lado B de quem "finge que vai, mas não vai" se manifesta em três comportamentos perigosos:

- * O Especialista em pontos cegos: Ele mapeia o vácuo de gestão com precisão cirúrgica. Sabe exatamente onde a vigilância não chega e usa a tecnologia, não para ganhar saúde mental, mas para simular presença enquanto faz do ócio sua principal função. É o aproveitador da liberdade que a confiança digital ou cargos de confiança deveria proporcionar.

- * A Vítima profissional: Este é o ponto mais sensível. O funcionário ruim aprendeu a usar pautas legítimas, como o burnout e a saúde mental, como um escudo balístico contra qualquer cobrança de entrega. Ele banaliza a dor de quem realmente está em sofrimento para justificar a própria inércia. É a utilização da vulnerabilidade como estratégia de defesa.

- * O Funcionário "Brita": Ele não cria conexão com a cultura e, pior, serve apenas para causar atrito no caminho de quem está tentando construir algo concreto. Ele não produz e, por uma questão de sobrevivência da sua narrativa, precisa atrapalhar quem produz.

O Peso da Máscara

A verdade que o mercado insiste em esconder sob camadas de positividade tóxica é que existem pessoas que são o "bug" deliberado do sistema. Elas prosperam na mediocridade, alimentando-se de processos nebulosos e lideranças omissas.

A verdade que o mercado insiste em esconder sob camadas de positividade tóxica é que existem pessoas que são o "bug" deliberado do sistema. Elas prosperam na mediocridade, alimentando-se de processos nebulosos e lideranças omissas.

O cansaço que eles relatam não vem da carga horária, mas do peso de carregar uma máscara por 8 horas diárias. Sustentar uma mentira dá um trabalho danado. É uma engenharia reversa do caráter que consome a alma.

Conclusão: O Castelo de Areia

No final das contas, o funcionário ruim é o maior aliado do chefe ruim. Eles vivem em uma simbiose perversa: um finge que lidera, o outro finge que faz.

Enquanto a inovação não tiver uma base concreta, as empresas continuarão sendo castelos de areia, belos por fora, mas esperando a primeira onda de realidade do mercado para desmoronar. A liberdade digital exige maturidade; sem ela, o que temos não é flexibilidade, é apenas um novo cenário para o velho parasitismo.

Espedita Delmondes Jordão



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



IMPORTANTE

SEJA UM OUTLIER



- COMUNIDADE GRATUITA



- PUBLIQUE OU ANUNCIE NA REVISTA



- PROGRAMA OUTLIERS X



- OUTLIERS PARTNERS

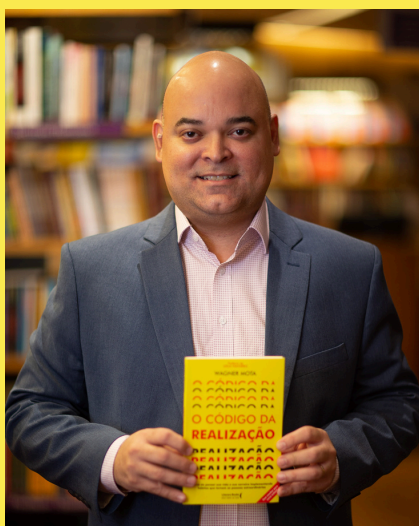


VENHA FAZER PARTE DE NOSSA COMUNIDADE



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 7 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!



wagnermottamentor.com.br
Click here to visit the page.

Inspiração

"A vida só pode ser compreendida olhando-se para trás; mas só pode ser vivida olhando-se para frente."

Søren Kierkegaard

Filósofo Pensador



"O que sabemos é uma gota; o que ignoramos é um oceano."



Isaac Newton

físico, astrônomo, alquimista,

"Quem fala a partir da emoção... mesmo sem querer fala em verso"

João Cabral de Melo Neto.

Poeta e Diplomata Brasileiro



"O sucesso não é permanente, e o fracasso não é fatal".



Robert Redford

Ator Americano



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)

