

# LIGIA COSTA

PREFÁCIO DE PATRÍCIA COIMBRA



# LÍDER HUMANO GERA RESULTADOS

COMO SER UM LÍDER QUE TRANSCENDE O EU  
E FAZ A EQUIPE E A EMPRESA CRESCEREM

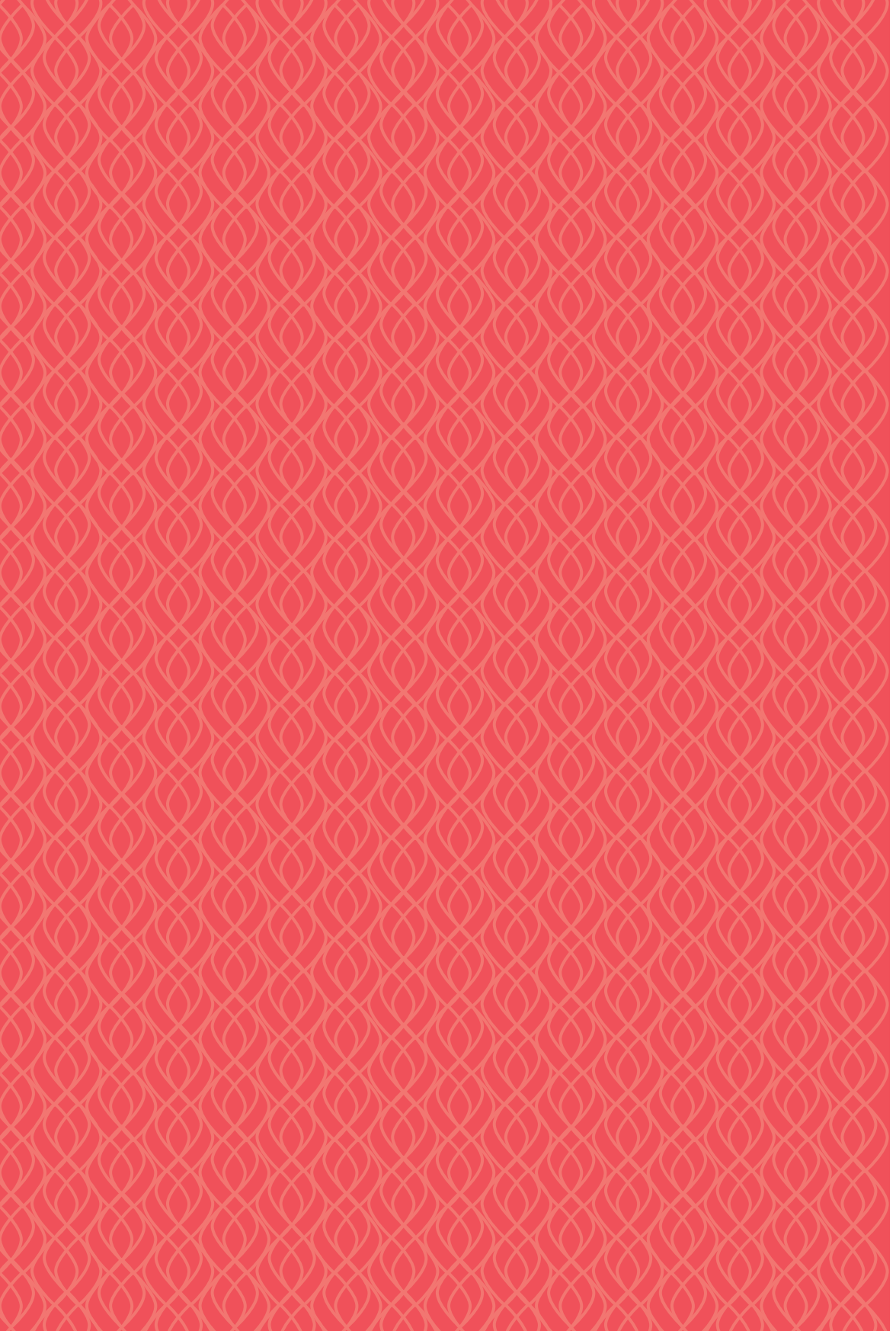
*Gente,*  
AUTORIDADE



*capítulo 1*

O COLAPSO  
NA GESTÃO DAS  
ORGANIZAÇÕES





## “Ódio nunca cessa pelo ódio, somente pelo amor é curado.”

Jack Kornfield, professor de meditação  
e autor norte-americano

Os modelos convencionais de gestão estão fadados ao fracasso, pois foi-se o tempo em que ser líder era comandar e controlar. Com a constante transformação do mundo, a chegada e os avanços da tecnologia, a descentralização do conhecimento e a pandemia de covid-19 que o mundo enfrenta desde 2020, a liderança vem sofrendo grandes impactos e começou a ter demandas bem diferentes das de um passado recente.

Vivemos em um mundo novo, mas a consciência da liderança ainda não teve esse despertar. O resultado é um cenário insustentável com danos irreversíveis, fruto da desconexão de indivíduos consigo mesmos e, conseqüentemente, com as corporações, com as relações estabelecidas dentro das empresas.

De acordo com informações do Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Distrito Federal (SindSaúde, DF), em pesquisa divulgada em 2019, os transtornos mentais foram as principais causas de afastamento na Secretaria de Saúde do Distrito Federal em 2018.<sup>4</sup> Problemas como

---

<sup>4</sup> TRANSTORNOS mentais foram a principal causa de afastamento na Saúde em 2018. **SindSaúde**, 18 jul. 2019. Disponível em: <https://sindsaude.org.br/noticias/sindsaude-df/transtornos-mentais-foram-a-principal-causa-de-afastamento-na-saude-em-2018/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

ansiedade, depressão e estresse têm impedido muita gente de trabalhar. A questão não se limita a Brasília. Conforme o estudo *One Year of Covid-19*,<sup>5</sup> realizado pelo Instituto Ipsos em trinta países, 53% dos entrevistados no Brasil disseram que a sua saúde mental piorou desde a chegada do vírus Sars-CoV-2.

Por mais difícil que seja encarar esse cenário, podemos assumir que o estilo de gestão de líderes controladores, manipuladores, egocêntricos, separatistas e sedentos de poder, fama e status contribui para os conflitos, disseminando ódio e medo. Isso causa um impacto negativo nas corporações, na sociedade e, por consequência, em nosso país como um todo.

## ESTILOS DE LIDERANÇA

Há vários tipos de liderança.<sup>6</sup> Antes de tratar a fundo do modelo compassivo e amoroso, é importante destacar alguns outros. São eles:

- **Liderança autocrática: baseada no controle, no comando. O gestor centraliza as decisões.**

---

**5** CALLIARI, M. *One Year of Covid-19: mais da metade dos brasileiros diz que saúde mental piorou desde o início da pandemia.* Ipsos, 19 abr. 2021. Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/one-year-covid-19-mais-da-metade-dos-brasileiros-afirma-que-saude-mental-piorou-desde-o-inicio-da>. Acesso em: 1º jun. 2021.

**6** LIDERANÇA de equipe: dicas para ser um bom líder nesta fase de pandemia. VC S/A, 25 ago. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/lideranca-de-equipe-melhores-tecnicas/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

- Liderança democrática: mais equilibrada e fundamentada no consenso. O líder é um facilitador, alguém que organiza o trabalho do time.
- Liderança liberal: centrada na autonomia dos profissionais, com uma menor participação do líder.
- Liderança coach: o líder atua como um treinador, estimulando e assistindo o desenvolvimento de todos os membros da equipe.
- Liderança servidora: firmada na empatia, que é uma aliada para que os objetivos da equipe sejam alcançados. É um pouco próxima da liderança compassiva.
- Liderança situacional: assume várias faces, mudando conforme as demandas e os contextos.

Mesmo que esteja começando a existir uma abertura maior para o debate sobre liderança, ainda há muitas pessoas pensando como a minha avó, por exemplo, que sempre repetia aquele ditado popular: “Manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Foi assim que grande parte da minha geração conquistou posições de liderança. Para muitos, é preciso ser autoritário e usar uma linguagem compatível com o perfil.

Essa noção da liderança pelo comando e pelo controle funcionava em estruturas organizacionais extremamente hierarquizadas e verticais. As decisões eram lentas, afinal, o ritmo e a sensação de tempo eram outros, e a percepção de cenário era estável, já que tudo permanecia igual por muito tempo. A liderança existia para manter a ordem, que

era inquestionável. As informações eram controladas e sigilosas, poucos tinham conhecimento sobre as estratégias adotadas pela empresa. Cada departamento funcionava como uma tribo que cuidava do próprio espaço; eram poucas as interações, quase não havia colaboração e a competição era acirrada. Um estilo de gestão clássica da sociedade industrial.

Para relembrarmos, a era industrial clássica teve o seu princípio no final do século XIX, em decorrência da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, e se estendeu até a metade do século XX. Foi um ciclo caracterizado pela intensificação da industrialização em plano mundial e por um ambiente empresarial estável, previsível e conservador no qual as pessoas – assim como máquinas, equipamentos e capital – eram consideradas recursos organizacionais. O capital financeiro, naquele contexto, era reconhecido como a principal fonte de riqueza organizacional, conforme destacou Perry Marvin em *Civilização ocidental: uma história concisa*.<sup>7</sup>

Tudo mudou. Com o desenvolvimento da tecnologia, das redes sociais e com maior acesso à informação, passamos a viver em uma sociedade na qual todos podem acessar conteúdos variados, sobre tudo. O cenário atual está em pleno movimento e é cheio de incertezas. Esta é uma era de mudanças, com ciclos cada vez mais rápidos e contínuos em escala global. As decisões precisam ser tomadas com agilidade e de modo descentralizado. É um contexto em que

---

**7** MARVIN, P. **Civilização ocidental: uma história concisa**. São Paulo: Martins Fontes, 2015.

as organizações são sistemas vivos e sempre em transformação. É a era do conhecimento.

A partir do início da década de 1990, com o grande desenvolvimento tecnológico, passamos a viver na era da informação. Segundo Peter Drucker, o novo grupo dominante é o dos trabalhadores do conhecimento, termo criado por ele em 1999.<sup>8</sup> Os líderes são responsáveis, por exemplo, pelo planejamento, pela tomada de decisões e pela resolução de problemas. Precisam ser especialistas em suas áreas, mas conhecer todo o negócio. E também lhes são exigidas alta qualificação, educação formal, aprendizagem contínua e a capacidade de aplicar seus conhecimentos.

Mais recentemente, em 2011, em uma feira industrial promovida na cidade de Hannover, na Alemanha, foi apresentado o termo “quarta revolução industrial”,<sup>9</sup> que diz respeito a sistemas complexos, interligados, conectados à internet e baseados em inteligência artificial e em uma robusta organização de dados e informações. Um cenário em que, do Brasil, é possível acompanhar a atividade de uma máquina em uma fábrica instalada na Costa Rica, por exemplo.

Nas nossas conversas sobre o assunto, o fundador da consultoria Thymus Branding, Ricardo Guimarães,<sup>10</sup> sempre

---

**8** DRUCKER, P. **Administração em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Elsevier, 2011.

**9** INDÚSTRIA 4.0: as oportunidades da nova Revolução. **G1**, 19 jun. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/ms/mato-grosso-do-sul/especial-publicitario/sebrae-ms/sebrae-e-meu-proprio-negocio/noticia/2019/06/19/industria-40-as-oportunidades-da-nova-revolucao.ghtml>. Acesso em: 6 jul. 2021.

**10** Ricardo Guimarães em entrevista à autora em 10 de abril de 2021.



destaca esses pontos, os quais ele resumiu especialmente para este livro:

Somos sistemas vivos que trabalham em empresas que são sistemas vivos e que atuam em ecossistemas vivos. O sistema atual de empresas de sucesso envolve exatamente isso, a noção de existir de modo vivo, aberto, adaptativo. Pense no corpo humano, no qual todos os órgãos funcionam de maneira interdependente. Vivemos a realidade da interdependência, não da independência. Sabemos como fazer esse gerenciamento porque o nosso corpo já conhece o caminho. Mas é um conhecimento intuitivo que precisa ser instrumentalizado, como sendo ferramentas de gestão.

Estudo o tema há mais de uma década e garanto a você: a liderança precisa estar conectada e entender que o poder deve ser distribuído. O líder precisa inspirar, estimular a criatividade, ser flexível.

## AOS GRITOS, NA REUNIÃO

O líder retrógrado e reativo, felizmente, já não tem mais o espaço que tinha antes. É aquele ditado, do qual a minha avó tanto gostava, pode ser considerado cada vez mais coisa do passado. Isso porque ninguém tem todas as respostas, e nem aos gestores é dado o direito de considerar quaisquer falhas imperdoáveis. É preciso que haja escuta, atenção e a noção de que somos todos vulneráveis.

Falo abertamente sobre o assunto porque já passei por todos os tipos de situação ao trabalhar com chefes

controladores e autoritários. Você também deve ter passado por isso.

Certa vez, o presidente local de uma empresa bateu a mão na mesa de maneira agressiva, no meio de uma reunião com mais de quinze pessoas. Eu era gestora, e ele queria me intimidar, gritando: “DUVIDO! O que você está dizendo não faz sentido, me prove o contrário agora!”. A minha reação foi toda errada: devolvi à altura e gritei também. A reunião acabou com todos indignados ao ver as duas pessoas mais seniores da companhia aos berros.

Não sinto orgulho da minha atitude, mas a compartilho aqui para juntos chegarmos à conclusão de que esse comportamento poderia até ser aceitável e valorizado há alguns anos, mas atualmente não faz o menor sentido. O líder que ainda pensa e age desse modo é ultrapassado e só serve para promover estresse, conflitos, distanciamento e falta de confiança em sua equipe.

## INFELICIDADE E BURNOUT

Ao trabalhar em um ambiente assim, agressivo e desrespeitoso, corre-se o risco de adoecer física e mentalmente, como já mencionado, com quadros de ansiedade e de depressão, esta que, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), será a doença mais comum do mundo em 2030.<sup>11</sup> A estimativa é de que a depressão atinja

---

**11** INGRID, G. Depressão em xeque. **VivaBem UOL**, 13 set. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/reportagens-especiais/depressao-realmente-e-o-mal-de-seculo-especialistas-buscam-responder-essa-questao/#cover>. Acesso em: 29 jun. 2021.

322 milhões de homens e mulheres em todo o mundo, quase a população dos Estados Unidos. No Brasil, seriam 11,5 milhões de pessoas afetadas. Além disso, outros problemas ganham espaço, como a síndrome de burnout<sup>12</sup> – um distúrbio psíquico marcado pela tensão e pelo estresse provocados por condições de trabalho desgastantes, aflitivas. Um verdadeiro esgotamento.

Nunca se falou tanto sobre pessoas infelizes, estressadas, ansiosas, à beira de um ataque de nervos. Em estudo<sup>13</sup> da consultoria Gallup Brasil de 2019, feito com mais de 12 mil pessoas, 28% dos funcionários afirmaram que se sentem esgotados no trabalho “com muita frequência” ou “sempre”. Outros 48% afirmaram sentir exaustão “às vezes”.

Convencionou-se ser “normal” viver infeliz. É como se sofrer de burnout fosse sinônimo de pertencimento, por mais incrível que possa parecer.

O problema, cujo alcance é mundial, levou o Parlamento europeu a aprovar, em janeiro de 2021, a proposta de iniciativa legislativa do eurodeputado maltês Alex Agius Saliba sobre o “direito a desligar”.<sup>14</sup> Trata-se da permissão para não realizar atividades de trabalho ou se comunicar

---

**12** BRUNA, M. H. V. Síndrome de burnout (esgotamento profissional). **Drauzio**, [s.d.]. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

**13** A IMPORTÂNCIA em cuidar da saúde mental e emocional das equipes de trabalho. **Thank God It's Today**, 11 fev. 2021. Disponível em: <https://blog.tgitoday.com.br/saude-mental/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

**14** FLOR, A. Parlamento Europeu considera “direito a desligar” um direito fundamental. **Público**, 25 jan. 2021. Disponível em: <https://www.publico.pt/2021/01/25/sociedade/noticia/parlamento-europeu-considera-direito-desligar-direito-fundamental-1947668>. Acesso em: 28 abr. 2021.

O líder  
precisa  
inspirar,  
estimular a  
criatividade,  
ser flexível.

com a empresa por meio de ferramentas digitais fora do horário do expediente.

Sempre que conversamos sobre o assunto, a doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP) e CEO do Instituto Vita Alere, Karen Scavacini,<sup>15</sup> afirma que é importante o líder cuidar da saúde mental. Assim como também deve ter consciência de que o burnout é a ausência de limites.

Segundo ela, precisamos ficar atentos às diferenças entre estresse, ansiedade e burnout, e observar os sinais de cada um deles. O estresse é uma reação fisiológica do corpo frente aos estímulos externos, enquanto a ansiedade é algo mais persistente, considerada um distúrbio caracterizado pelo excesso de preocupação com o futuro. Já o burnout, como vimos há pouco, é resultante do estresse crônico relacionado ao trabalho.

A síndrome passou a ser mais conhecida depois que a jornalista e escritora Izabella Camargo revelou ter passado pelo problema. Ela, que trabalhou na Rede Globo de Televisão, até escreveu um livro sobre as percepções do tempo e sobre o burnout como uma das consequências de tudo o que vivemos hoje: *Dá um tempo! Como encontrar limite em um mundo sem limites*.<sup>16</sup> Izabella é um caso entre quase 20 milhões de brasileiros que sofrem com a síndrome, de acordo com pesquisa da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP).<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Karen Scavacini em entrevista à autora em 7 de maio de 2021.

<sup>16</sup> CAMARGO, I. **Dá um tempo!**: Como encontrar limite em um mundo sem limites. Rio de Janeiro: Principium, 2020.

<sup>17</sup> MARTINS, E. Depressão e ansiedade: a síndrome que atinge 20 milhões de brasileiros. **Época**, 13 dez. 2019. Disponível em: <https://epoca.globo.com/brasil/depressao-ansiedade-sindrome-que-atinge-20-milhoes-de-brasileiros-24135915>. Acesso em: 28 abr. 2021.

Quando estamos exaustos, a maior parte da nossa energia é dedicada à sobrevivência, não ao desenvolvimento e à produtividade. Infelizmente, ainda se sustenta o conceito de que, para sermos produtivos, é preciso trabalhar muitas horas. Isso é o que pregam os líderes inconscientes, gestores que têm causado grandes danos à saúde mental das suas equipes.

Em pesquisa realizada em 2020 pelo Icict/Fiocruz,<sup>18</sup> detectou-se que sintomas de ansiedade e depressão afetaram 47,3% dos trabalhadores de serviços essenciais durante a pandemia de covid-19 no Brasil e na Espanha. Mais da metade deles – 27,4% do total de entrevistados – sofreu de ansiedade e depressão ao mesmo tempo. Além disso, 44,3% abusaram de bebidas alcoólicas e 42,9% sofreram mudanças nos hábitos de sono.

## MAIS MULHERES LÍDERES

Chegou a hora de abrir espaço para um novo tipo de liderança, um modelo que valorize o amor, a diversidade e a inclusão. É importante notar que a ausência de equidade de gênero nas organizações contribui para toda essa crise na hora de gerenciar equipes.

Com base em tudo o que já vivi e estudei sobre o assunto, afirmo que a baixa representatividade de mulheres em posições de liderança reforça o problema do estresse, do burnout e da falta de diversidade nas organizações.

---

**18** PESQUISA analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais. **Fiocruz**, 29 out. 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais>. Acesso em: 5 jul. 2021.

Infelizmente, algumas das conquistas recentes relacionadas à equidade de gênero regrediram no último ano. No terceiro trimestre de 2020, devido ao cenário de retração econômica causado pela pandemia de covid-19, o Brasil registrou 8,5 milhões de mulheres a menos na força de trabalho,<sup>19</sup> em comparação com o mesmo período de 2019, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) obtidos na Pnad Contínua. A pesquisa mostrou ainda que a participação feminina na força de trabalho ficou em 45% do total de trabalhadores, um percentual 14% menor que em 2019.

Não tenho dúvida de que, quando homens e mulheres ocupam cargos de liderança e trabalham juntos, as organizações obtêm resultados melhores, mais crescimento, criatividade e inovação.

O mais recente estudo da consultoria McKinsey & Company sobre mulheres e trabalho, conhecido como *Women in the Workplace*,<sup>20</sup> confirma a relação positiva entre diversidade de gênero em cargos de direção e resultados. Na América Latina, por exemplo, empresas lideradas por mulheres têm 50% mais chances de crescimento. A conclusão está embasada no desempenho de setecentas empresas de capital aberto distribuídas por seis países: Brasil, Chile, Peru, Colômbia, Panamá e Argentina.

---

**19** BRIGATTI, F. Pandemia deixa mais da metade das mulheres fora do mercado de trabalho. **Folha de S.Paulo**, 1º fev. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/pandemia-deixa-mais-da-metade-das-mulheres-fora-do-mercado-de-trabalho.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2021.

**20** CAURY, S. et al. *Women in the Workplace 2020*. **McKinsey & Company**, 30 set. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>. Acesso em: 29 abr. 2021.

## INCLUSÃO E DIVERSIDADE

O levantamento da McKinsey ainda nos traz que 60% das mulheres que estão em posição de liderança reconhecem publicamente outras mulheres negras por suas ideias e ações no trabalho, enquanto apenas 40% dos homens agem desse modo. Quanto à igualdade de gênero, 42% dos homens apoiam o equilíbrio nesse sentido, contra 61% das mulheres favoráveis à causa.

No caso das mulheres trans, as dificuldades são ainda maiores.<sup>21</sup> Conforme análise feita pela plataforma on-line TransEmpregos, voltada para profissionais com esse perfil, o preconceito sofrido pelas mulheres trans envolve primeiro a identidade e, em seguida, o gênero em si.

É importante destacar ainda que as empresas precisam estar prontas para ter, em seus quadros, cada vez mais funcionários não binários, aqueles que não se identificam exclusivamente com nenhum dos gêneros ou com os dois.<sup>22</sup>

Vale aqui reforçar que o olhar das lideranças femininas é diferenciado no que se refere à inclusão, ao acolhimento. As empresas que desejam ser inclusivas, promover a saúde mental dos colaboradores e tornar os ambientes

---

**21** TITO, V. Mercado é mais difícil para mulheres trans do que para homens trans. **Correio Braziliense**, 7 mar. 2021. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/03/4910729-mercado-e-mais-dificil-para-mulheres-trans-do-que-para-homens-trans.html>. Acesso em: 29 jun. 2021.

**22** EMPREGADORES se preparam para um mundo de gênero não binário. **Estadão**, 28 dez. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/empregadores-se-preparam-para-um-mundo-de-genero-nao-binario/>. Acesso em: 29 jun. 2021.



corporativos seguros precisam começar pela equidade de gênero em posições executivas.

Além disso, há outras questões a serem resolvidas no que se refere à diversidade e à inclusão. Poucas pessoas têm consciência de que o Brasil possui 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência e que apenas 1% desse contingente atua no mercado de trabalho, segundo dados do IBGE.<sup>23</sup>

É preciso olhar para os problemas sob uma nova perspectiva. Não adianta, por exemplo, abrir comitês e criar sistemas de cotas se a gestão da empresa não consegue enxergar verdadeiramente os benefícios da diversidade, que é um conceito amplo.

Já passou da hora de despertar para essas questões. E, por falar nisso, chegou o momento das práticas meditativas, aquelas que o ajudarão a olhar melhor para si mesmo, a ter mais foco, consciência, equilíbrio e compaixão. A estar presente e começar a seguir o seu caminho rumo à liderança compassiva.

---

**23** ARIAS, J. Os 45 milhões de brasileiros com deficiência física são os novos párias. **El País**, 8 maio 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319\\_165119.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319_165119.html). Acesso em: 29 abr. 2021.



## MEDITAÇÃO PARA UMA PAUSA CONSCIENTE

Este é um convite para que você faça uma pausa e apenas se conecte com este momento de leitura. Ofereça a si mesmo alguns momentos de silêncio para estabilizar a mente e manter o foco agora.

As reflexões feitas neste capítulo devem estar gerando reações diferentes em você. E o convite é que você apenas observe, sem julgamento, todos os pensamentos e todas as emoções que possam estar passando pela sua mente e sendo transmitidos pelo seu corpo agora como uma oportunidade de auto-observação.

Siga a prática abaixo ou escute a meditação guiada no site do livro:



[www.ligiacosta.com.br/livro](http://www.ligiacosta.com.br/livro)

- Check-in: sente-se em um lugar confortável, preste atenção à postura, fique atento à respiração.
- Prática: com curiosidade e gentileza, apenas permita-se observar se sua mente está agitada,

quais pensamentos, ideias, insights surgem. Deixe que esses pensamentos apareçam, observe-os sem julgá-los. Você pode nomear o pensamento toda vez que observá-lo. Sempre que notar distrações, concentre-se na respiração e, assim, mantenha-se atento.

- Sugestão de tempo: permaneça, se possível, de três a cinco minutos apenas com essa atividade de observação.



## JOURNALING

Escreva por dois minutos. O que você observa na sua mente ao final da prática? Investigue se sua mente está mais calma, se os pensamentos surgem com menos velocidade, se a sua respiração está em um ritmo mais tranquilo. Apenas faça anotações sem julgamento.



## MULTIPLIQUE A CONVERSA

Que tal contar para alguém sobre o tema deste livro e explorar o seu aprendizado? Multiplique o debate para ser um agente de transformação.

# LIDERAR COM AMOR É SER CAPAZ DE AGIR COM A CABEÇA E COM O CORAÇÃO. É SAIR DO EGO PARA ACESSAR A ALMA, CONECTAR-SE COM O HUMANO ANTES DE SER LÍDER. É SER VERDADEIRAMENTE RESPONSÁVEL PELAS SUAS ESCOLHAS.

Você, líder, se sente cansado, preocupado; o mercado está incerto, o cenário complexo e a sua equipe anda desmotivada: todos ao seu redor estão ficando doentes, se sentem estressados, alguns sofrem burnout e você não tem clareza do que fazer para mudar essa situação.

Em um mundo em que as relações estão cada vez mais frágeis e os modelos convencionais de gestão fadados ao fracasso, é preciso conectar-se ao que é essencial e verdadeiro. Apenas agindo com compaixão, generosidade, apoio e amor será possível evoluir. E quando as pessoas crescem, as empresas acompanham essa evolução e também se fortalecem no processo.

Em *Líder humano gera resultados*, Ligia Costa compartilha lições valiosas que aprendeu ao longo de sua carreira e de sua própria jornada de autoconhecimento. É a partir de suas experiências que Ligia apresenta o cenário em que se encontra a liderança compassiva, que vê o ser humano como um todo, em que é fundamental integrar as inteligências física, mental, emocional e espiritual.

Escolha ser esse tipo de líder e seja instrumento de transformação na vida dos outros – e na sua também. Aqui você vai:

- Aprender sobre liderança compassiva e como ela impacta positivamente a sua equipe, o seu negócio e a sua vida;
- Perceber a importância de ser *humano* antes de ser *líder*;
- Desbravar as seis competências para a liderança compassiva: humanidade, presença, coragem, inclusão, interconexão e compaixão;
- Exercitar, por meio de meditação e escrita reflexiva, o seu novo olhar compassivo.

## VISITE-NOS:



EDITORAGENTE



EDITORAGENTEBR



EDITORAGENTE

[WWW.EDITORAGENTE.COM.BR](http://WWW.EDITORAGENTE.COM.BR)

DESENVOLVIMENTO  
PESSOAL / NEGÓCIOS

ISBN 978-65-88523-17-9



9 786588 523179