

KIT do Líder

Indispensável



Em 1 hora você preenche 5 One Pages...
e o seu Chefe para de encher o seu Saco!

WorkBook

para sempre...

Meu Comprometimento

Antes de começar — assine. O seu cérebro leva a sério o que você escreve com a mão.

MEU COMPROMETIMENTO:

Eu, _____, me comprometo a preencher este Workbook com honestidade brutal — sobre mim, sobre o meu chefe e sobre o que precisa mudar.

Sei que ninguém vai fazer isso por mim.

Sei que o problema não é falta de capacidade — é falta de visibilidade.

Sei que esta é a ferramenta. E que a hora é agora.

Data da minha próxima reunião de avaliação:

DD / MM / AAAA

Assinatura:

Assine aqui — mesmo que pareça bobo. Funciona.

Minha agenda de 1 hora:

FERRAMENTA	TEMPO	O QUE É	DATA QUE VOU FAZER
One Page 01	15 min	Mapa de Expectativas do Chefe	__/__/____
One Page 02	15 min	Painel Anti-Injustiça	__/__/____
One Page 03	15 min	Mapa de Conexões Estratégicas	__/__/____
One Pages 04+05	20 min	Radar de Impacto + I.D.E.I.A.	__/__/____
One Page 06	10 min	Dashboard do Líder Indispensável	__/__/____

"O líder indispensável não é o que mais trabalha.
É o que faz o chefe lembrar por que ele está lá."

O que é o C.I.C.L.O.?

Cada letra é um pilar. Cada pilar é uma dor. Cada One Page resolve uma dor.

CLAREZA

One Page 01 · Mapa de Expectativas do Chefe

"Sem saber para onde ir, o cérebro entra em paralisia. A dúvida é o veneno da gestão."

Problema que resolve: Você trabalha muito no que acha importante — não no que o chefe considera prioritário.

Exemplo prático:

"Eu achava que ele valorizava volume de vendas. Na verdade, ele queria margem e mix de inovação."

Trabalhei 6 meses na direção errada."

IMPARCIALIDADE

One Page 02 · Painel Anti-Injustiça

"O sangue precisa chegar em todos os órgãos com a mesma pressão. Favoritismo é um coágulo."

Problema que resolve: Você entrega mas não documenta. Na hora da avaliação, só tem memória — não tem prova.

Exemplo prático:

"Reduzi R\$480k/ano em seguro. Quando veio a avaliação, ele falou que o relatório tinha atrasado 1 dia."

Sem evidência, eu não tinha argumento."

CONEXÃO

One Page 03 · Mapa de Conexões Estratégicas

"Sem água, as engrenagens travam. A confiança hidrata o fluxo de informações."

Problema que resolve: Você entrega para a pessoa errada ou na linguagem errada. Visível para quem não decide.

Exemplo prático:

"Me matava apresentando relatórios técnicos. Descobri que precisava aparecer para o VP —

e falar em R\$, não em processos."

LOOP DA ACABATIVA

One Pages 04+05 · Radar de Impacto + I.D.E.I.A.

"Batida constante da entrega. Se o líder precisa cobrar toda hora, o time está na UTI."

Problema que resolve: Você começa tudo mas não fecha nada. Ou fecha mas não documenta. Entrega sem registro = esforço invisível.

Exemplo prático:

"Trabalhava em 12 frentes. Fechei 3. Nenhuma tinha registro formal. Para o chefe,

parecia que eu não entregava nada."

OPORTUNIDADE

One Pages 04+05 · Radar de Impacto + I.D.E.I.A.

"É o que gera energia para o próximo passo. Sua equipe precisa de Status e Merecimento."

Problema que resolve: Você gasta energia em atividades que o chefe não nota. Trabalha muito no lugar errado.

Exemplo prático:

"Me matava em reuniões internas sem pauta. Percebi que 1 apresentação para o board

valia mais que 10 reuniões operacionais."

Check de Progresso

Marque cada One Page ao terminar. O cérebro ama fechar loops — use isso a seu favor.

ONE PAGE 01 Concluído em: __/__/__

Mapa de Expectativas do Chefe
Pilar: Clareza · 15 min
Eu sei o que ele realmente quer — e parei de gastar energia no lugar errado.

ONE PAGE 02 Concluído em: __/__/__

Painel Anti-Injustiça
Pilar: Imparcialidade · 15 min
Tenho minhas entregas documentadas com data, impacto e evidência.

ONE PAGE 03 Concluído em: __/__/__

Mapa de Conexões Estratégicas
Pilar: Conexão · 15 min
Sei quem decide meu futuro e como apareço para cada um deles.

ONE PAGE 04+05 Concluído em: __/__/__

Radar de Impacto + I.D.E.I.A.
Pilar: Loop + Oportunidade · 20 min
Sei onde colocar minha energia esta semana. E fecho o loop de cada entrega.

ONE PAGE 06 Concluído em: __/__/__

Dashboard do Líder Indispensável
Pilar: Síntese C.I.C.L.O. · 10 min
Tenho 1 folha pronta para levar na reunião. O chefe vai ver tudo que precisa ver.

Quando marcar os 5: você está pronto para a reunião de avaliação.

Use o Radar e o Dashboard toda semana. Quanto mais usa, mais indispensável se torna.

E agora?

Você preencheu. Agora é hora de agir. Aqui está o que fazer nas próximas 48 horas.

PASSO 01 · NAS PRÓXIMAS 2 HORAS

Releia o Dashboard (One Page 06) do início ao fim.

- Identifique a sua frase de posicionamento — você consegue dizer isso de memória?
- Identifique sua métrica de valor mais forte — é um número que seu chefe entende?
- Identifique o stakeholder mais importante — você já apareceu para ele esta semana?

→ Se a resposta for não para qualquer uma: volte para a One Page correspondente e ajuste.

PASSO 02 · NAS PRÓXIMAS 24 HORAS

Agende o 1:1 com a pessoa mais importante do seu Mapa de Conexões.

- Não espere a reunião de avaliação — apareça antes.
- Use a narrativa de 30 segundos que você escreveu na One Page 03.
- Leve algo concreto: um número, uma entrega, um resultado. Não vá de mãos vazias.

→ Uma conversa proativa vale 10 avaliações reativas.

PASSO 03 · NOS PRÓXIMOS 7 DIAS

Atualize o Painel Anti-Injustiça toda semana.

- Adicione ao menos 1 entrega nova com data, impacto e evidência.
- Se tiver recebido um elogio ou agradecimento — registre imediatamente.
- Revise suas métricas de valor — os números ainda são os mais fortes que você tem?

→ O Painel é um documento vivo. Quanto mais atual, mais poderoso.

PASSO 04 · TODO INÍCIO DE SEMANA

Preencha o Radar de Impacto (One Page 04+05).

- 5 minutos. Toda segunda.
- Escolha as 3 atividades do quadrante verde — e só essas.
- Use o I.D.E.I.A. para fechar o loop de cada uma delas.

→ Consistência semanal cria o padrão que o chefe começa a perceber — e esperar.

Atualize o Dashboard (One Page 06) do zero.

- Não reutilize o anterior — atualize os números, as entregas, os reconhecimentos.
- Imprima. Leve. Coloque na mesa.
- A reunião começa quando ele vê a folha — não quando você abre a boca.

→ **Quem tem dados na mão controla a conversa.**

Como usar em 1 hora

Você não precisa entender tudo antes de começar.
Abra a primeira folha. Responda. Avance.

01

■ 15 min

Mapa de Expectativas do Chefe

Descubra o que seu chefe REALMENTE valoriza — antes de qualquer outra coisa.

Preencha 'O que você acha que ele valoriza'. Depois converse com ele e preencha 'O que ele realmente valoriza'. A diferença entre as duas colunas é o seu plano de ação.

✓ Resultado: Você para de gastar energia no lugar errado.

02

■ 15 min

Painel Anti-Injustiça

Registre suas entregas dos últimos 90 dias com data, impacto e evidência.

Seja específico: 'Reduzi retrabalho em 30%', não 'trabalhei muito'. Preencha também os reconhecimentos recebidos e suas 3 métricas de valor mais fortes.

✓ Resultado: Você nunca mais chega na avaliação de mãos vazias.

03

■ 15 min

Mapa de Conexões Estratégicas

Identifique quem decide sobre você — e como você está aparecendo para essas pessoas.

Mapeie as 3 pessoas mais importantes para sua carreira agora. Para cada uma: o que ela valoriza e como você vai aparecer nos próximos 30 dias.

✓ Resultado: Você sai do invisível e entra no radar de quem decide.

04+05

■ 20 min

Radar de Impacto + I.D.E.I.A.

Escolha onde colocar sua energia esta semana — e garanta que cada entrega feche o loop.

Use o Radar para priorizar (quadrante verde = foco). Use o I.D.E.I.A. para estruturar as 2-3 oportunidades de maior impacto: Iniciativa, Definir, Estruturar, Impulsionar, Acabativa.

✓ Resultado: Chega de se matar em coisas que o chefe não nota.

06

■ 10 min

Dashboard do Líder Indispensável

Reúna tudo em 1 folha. Imprima. Leve para a reunião. Coloque na mesa.

Preencha com base nas 5 ferramentas anteriores. Esta folha sintetiza os 5 pilares do C.I.C.L.O. em uma única página que fala por você quando as palavras travam.

✓ Resultado: Sua próxima avaliação nunca mais vai te pegar de surpresa.

Use semanalmente. O Radar e o Dashboard são suas ferramentas de rotina.

Quanto mais você usa, mais indispensável você se torna.

Mapa de Expectativas do Chefe

O que ele realmente valoriza vs. o que você acha que ele valoriza — pare de gastar energia no que ele não vê.

NOME	CARGO	DATA
------	-------	------

Por que esse mapa existe:

A maioria dos líderes trabalha no que acha importante — não no que o chefe considera prioritário. Esse desalinhamento é o que te faz dispensável. Preencha com honestidade brutal.

1 O que você entrega vs. o que ele realmente valoriza

Liste até 5 itens em cada coluna

O QUE VOCÊ ACHA QUE ELE VALORIZA	O QUE ELE REALMENTE VALORIZA
01 _____	01 _____
02 _____	02 _____
03 _____	03 _____
04 _____	04 _____
05 _____	05 _____

2 Diagnóstico de Desalinhamento

O que você faz que ele não vê valor?

EU ENTREGO / FAÇO _____	→ PARA ELE, ISSO É... _____
EU ENTREGO / FAÇO _____	→ PARA ELE, ISSO É... _____
EU ENTREGO / FAÇO _____	→ PARA ELE, ISSO É... _____

3 Matriz de Prioridade de Visibilidade

Escreva o que vale em cada quadrante

■ PARE — ELE NÃO LIGA	■ CONTINUE E TORNE VISÍVEL
» DELEGUE OU REDUZA	↑ AUMENTE — ALTO IMPACTO

4 Plano de Ação — próximos 30 dias

3 mudanças concretas a partir de hoje

O QUE VOU FAZER DIFERENTE	COMO VOU TORNAR VISÍVEL	PRAZO
1 _____		
2 _____		
3 _____		

Quanto você conhece as expectativas do seu chefe?

1
Não sei nada

2
Sei pouco

3
Sei o básico

4
Sei bastante

5
Sei com precisão

5 Observações e próximo passo imediato

Painel Anti-Injustiça

Seu registro de entregas, reconhecimentos e crescimento — para que nunca mais faltem argumentos.

NOME	CARGO	PERÍODO COBERTO
------	-------	-----------------

Por que esse painel existe:

Sem registro, entrega é apenas esforço. Com data, impacto e evidência, vira argumento irrefutável. Preencha olhando para os últimos 90 dias. Quando vier a avaliação, você responde com dados.

1 Log de Entregas com Evidência

Últimos 90 dias · foque no impacto real

DATA	O QUE ENTREGOU	IMPACTO GERADO	EVIDÊNCIA / ONDE ESTÁ
01			
02			
03			
04			
05			
06			

2 Reconhecimentos Recebidos

Feedbacks, elogios, agradecimentos — com data e quem disse

O QUE JÁ DISSERAM SOBRE VOCÊ — NÃO DEIXE ISSO NA MEMÓRIA	
QUEM DISSE · QUANDO	QUEM DISSE · QUANDO
QUEM DISSE · QUANDO	QUEM DISSE · QUANDO

3 Métricas de Valor — Números que Falam

Chefes pensam em número — traduza suas entregas

Ex: "Reduzi retrabalho em 30%" · "Entreguei 12 projetos no prazo" · "Aumentei capacidade do time sem contratar"

MÉTRICA 01	MÉTRICA 02	MÉTRICA 03
#	#	#

4 Argumento de Defesa — Se Me Chamarem Amanhã

Prepare a resposta antes da reunião

Se o meu chefe me perguntar hoje o que justifica o meu salário, eu diria...

5 Portfólio de Crescimento

Quem está crescendo é difícil de cortar

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL — O QUE VOCÊ ESTÁ SE TORNANDO				
Concluído recentemente	Em desenvolvimento agora			Próxima meta de crescimento
Quanto você se sente preparado para defender seu valor?	1 Nada pronto	2 Pouco pronto	3 Mais ou menos	4 Bem preparado
				5 Totalmente pronto

Mapa de Conexões Estratégicas

Você não é invisível porque entrega pouco. É invisível porque entrega na língua errada, para a pessoa errada.

NOME	CARGO	DATA
------	-------	------

1 Quem decide sobre mim — e o que cada um precisa ver

As 3 pessoas mais importantes para o seu futuro agora

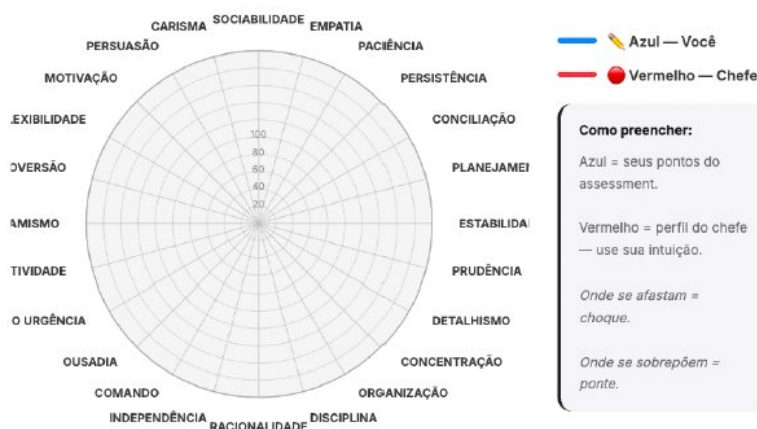
QUEM É · CARGO · INFLUÊNCIA SOBRE MIM	O QUE ESSA PESSOA VALORIZA	COMO APAREÇO NOS PRÓXIMOS 30 DIAS

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

🟦 Azul = você · 🟥 Vermelho = seu chefe



O QUE POSSO ADAPTAR — SEM PERDER QUEM EU SOU

<p>→ MEU PONTO FORTE DOMINANTE</p>	<p>● PERFIL DOMINANTE DO MEU CHEFE</p>
<p>ISSO ME FAZ NATURALMENTE...</p>	<p>ELE PROVAVELMENTE INTERPRETA COMO...</p>

3 Minha Conexão Estratégica — o próximo passo ousado

Apareça na língua certa · peça mentoria

As pessoas certas sabem quem eu sou e o que eu entrego?	1 Invisível	2 Pouco visto	3 Aparece às vezes	4 Bem posicionado	5 Língua certa
---	----------------	------------------	-----------------------	----------------------	-------------------

Radarm de Impacto + I.D.E.I.A.

Escolha onde agir — a garantia que fechou. Não é trabalhar mais, é trabalhar no lugar certo e não deixar pela metade.

NOME	SEMANA	DATA
------	--------	------

1 Radar — onde colocar minha energia esta semana

Escreva suas atividades no quadrante certo · escolha as 3 do verde

VISIBILIDADE PARA O CHEFE	■ PRIORIZE — ALTO RETORNO Baixa energia · Alta visibilidade Máximo impacto com mínimo custo	■ CONTINUE — VALE O ESFORÇO Alta energia · Alta visibilidade Entrega bem e aparece
	» DELEGUE OU REDUZA Baixa energia · Baixa visibilidade Não aparece, não vale	× PARE — ARMADILHA DE ESFORÇO Alta energia · Baixa visibilidade Você se mata, não traz resultado

2 I.D.E.I.A. — feche cada oportunidade escolhida no Radar

Iniciativa · Definir · Estruturar · Impulsionar · Acabativa

Oportunidade 1 — descreva aqui		Prioridade ★★★
I INICIATIVA		
D DEFINIR		
E ESTRUTURAR		
I IMPULSIONAR		
A ACABATIVA		
Oportunidade 2 — descreva aqui		Prioridade ★★
I INICIATIVA		
D DEFINIR		
E ESTRUTURAR		
I IMPULSIONAR		
A ACABATIVA		
Oportunidade 3 — descreva aqui		Prioridade ★
I INICIATIVA		
D DEFINIR		
E ESTRUTURAR		
I IMPULSIONAR		
A ACABATIVA		

Quantas entregas desta semana têm loop fechado?

1
Nenhuma

2
1 de 3

3
2 de 3

4
As 3 — com registro

5
As 3 — o chefe sabe

Mapa de Expectativas do Chefe

O que ele realmente valoriza vs. o que você acha que ele valoriza — pare de gastar energia no que ele não vê.

NOME Maria S.	CARGO Gerente Nacional de Vendas	DATA Abr
----------------------	---	-----------------

Por que esse mapa existe:

Chefe que muda de prioridade toda semana? Mapeie o que ele realmente quer — não o que ele fala no momento.

1 O que você entrega vs. o que ele realmente valoriza

Liste até 5 itens em cada coluna

O QUE VOCÊ ACHA QUE ELE VALORIZA	O QUE ELE REALMENTE VALORIZA
01 Volume de vendas — faturamento bruto	01 Margem líquida por cliente — não volume
02 Abertura de novos clientes	02 Mix de produtos de alto valor agregado
03 Cobertura geográfica da equipe	03 Presença nos Top 20 do Brasil
04 Velocidade de resposta ao cliente	04 Relatórios de performance com dados
05 Execução de promoções no ponto de venda	05 Alinhamento com metas de inovação

2 Diagnóstico de Desalinhamento

O que você faz que ele não vê valor?

Abri 5 clientes Top 20 do Brasil	→	Só perguntou por que a margem caiu no trimestre
3x crescimento em mix e inovação	→	Cobrou que faturamento total ficou flat
Encartes em 50 clientes nunca atendidos	→	Disse que metas de volume não foram atingidas

3 Matriz de Prioridade de Visibilidade

Escreva o que vale em cada quadrante

■ PARE — ELE NÃO LIGA Relatórios longos que ele não lê	■ CONTINUE E TORNE VISÍVEL Abertura de clientes Top 20 — mostre em reunião
» DELEGUE OU REDUZA Operacional de logística — delegar ao time	↑ AUMENTE — ALTO IMPACTO Mix de inovação — virar pauta de diretoria

4 Plano de Ação — próximos 30 dias

3 mudanças concretas a partir de hoje

O QUE VOU FAZER DIFERENTE	COMO VOU TORNAR VISÍVEL	PRAZO
1 Apresentar abertura dos 5 clientes Top 20 em formato de caso de sucesso	Reunião de diretoria	15/Abr
2 Criar dashboard semanal de mix e margem por cliente	Enviar toda 2a ao chefe	22/Abr
3 Propor meta de inovação como KPI do trimestre	Alinhar com RH e Comercial	30/Abr

Quanto você conhece as expectativas do seu chefe?	1 Não sei nada	2 Sei pouco	3 Sei o básico	4 Sei bastante	5 Sei com precisão
---	-------------------	----------------	-------------------	-------------------	-----------------------

5 Observações e próximo passo imediato

Chefe muda de prioridade toda semana → preciso ter dados prontos para qualquer conversa. Próximo passo: marcar 1:1 para apresentar o caso dos 5 clientes Top 20 antes da reunião geral.

Definir as Top 5 prioridades Estratégicas da Empresa e como Vendas pode Executar isso.... É margem, faturamento, cadastro de itens de Valor Agregado/Inovações...?

Se tiver 1 ação para fazer num cliente, em que focar? Cadastro de Mix, Promoções, Margem...?

Painel Anti-Injustiça

Seu registro de entregas, reconhecimentos e crescimento — para nunca mais faltar argumento.

NOME Maria S.	CARGO Gerente Nacional de Vendas	PERÍODO Jan–Mar
----------------------	---	------------------------

Por que esse painel existe:

Chefe que ignora entregas e só vê erros? Chegue na avaliação com datas, números e evidências irrefutáveis.

1 Log de Entregas com Evidência

Últimos 90 dias · foque no impacto real

DATA	O QUE ENTREGOU	IMPACTO GERADO	EVIDÊNCIA
Jan/26	Abertura de 3 clientes Top 20 do Brasil	Faturamento novo: R\$480k/mês	E-mail de aceite + NF
Fev/26	Execução de encartes em 12 clientes Top 50 (1ª vez)	R\$210k em sell-out adicional	Fotos + relatório RCA
Mar/26	3x crescimento em mix de inovação vs. itens tradicionais	Margem +4,2 p.p. no trimestre	Dashboard comercial
Mar/26	Treinamento de 8 vendedores em técnica de mix premium	Ticket médio +18% na equipe	Avaliação do treinamento
Fev/26	Abertura de 2 clientes Top 20 restantes (total: 5 no ano)	Pipeline de R\$1,2M	CRM + contrato assinado
Jan/26	Implementação de roteirização por margem na equipe	Redução de 22% em custo de visita	Relatório de rota

2 Reconhecimentos Recebidos

Feedbacks, elogios, agradecimentos — com data e quem disse

O QUE JÁ DISSERAM SOBRE VOCÊ — NÃO DEIXE ISSO NA MEMÓRIA

João P. (Dir. Comercial) · Jan/26

'Maria, esses 5 clientes Top 20 são o maior case do ano.'

Cliente Carrefour · Fev/26

'Nunca tínhamos feito encarte com vocês. Excelente execução.'

Pedro L. (VP) · Mar/26

'Os números de inovação da equipe da Maria são referência.'

Equipe de vendas · Mar/26

'O treinamento de mix mudou nossa abordagem com o cliente.'

3 Métricas de Valor — Números que Falam

Chefes pensam em número — traduza suas entregas

Ex: "5 clientes Top 20 abertos · R\$1,2M em pipeline · Margem +4,2 p.p. · 3x crescimento em inovação"

MÉTRICA 01 5 clientes Top 20 abertos em 12 meses	MÉTRICA 02 Margem +4,2 p.p. vs. trimestre anterior	MÉTRICA 03 3x crescimento em mix de inovação
--	--	--

4 Argumento de Defesa — Se Me Chamarem Amanhã

Prepare a resposta antes da reunião

Se o meu chefe me perguntar hoje o que justifica o meu salário, eu diria...

"Abri os 5 maiores clientes do Brasil que nunca compraram de nós, cresci 3x em inovação e aumentei a margem em 4,2 pontos percentuais — tudo documentado com datas, valores e evidências."

5 Portfólio de Crescimento

Quem está crescendo é difícil de cortar

Concluído recentemente Curso: Key Account Management FGV Online · Dez/2025	Em desenvolvimento agora Pós-graduação em Gestão Comercial FIA · conclusão Dez/2026	Próxima meta de crescimento Certificação SPIN Selling e apresentação como Dir. Regional
---	--	--

Quanto você se sente preparado para defender seu valor?	1 Nada	2 Pouco	3 Mais ou menos	4 Bem preparado	5 Totalmente
---	-----------	------------	--------------------	--------------------	-----------------

Mapa de Conexões Estratégicas

Você não é invisível porque entrega pouco. É invisível porque entrega na língua errada, para a pessoa errada.

NOME Maria S.	CARGO Ger. Nacional de Vendas	DATA Abr/2026
----------------------	--------------------------------------	----------------------

1 Quem decide sobre mim — e o que cada um precisa ver

As 3 pessoas mais importantes para o seu futuro agora

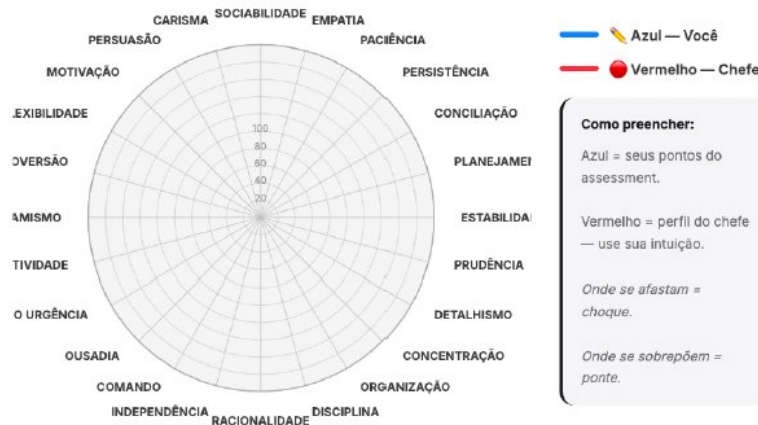
QUEM É · CARGO · INFLUÊNCIA	O QUE ESSA PESSOA VALORIZA	COMO APAREÇO NOS PRÓXIMOS 30 DIAS
Carlos M. · VP Comercial Alta influência — define promoções	Margem + Mix estratégico Não volume bruto	Apresentar case Top 20 com dados de margem
Ana R. · Dir. de Marketing Influência em verbas promocionais	Execução de encartes Presença de marca	Levar fotos de execução de encarte nos 50 clientes
Rodrigo T. · CEO Decide promoções e cortes	Crescimento sustentável Inovação e diferenciação	Propor inovação como KPI do próximo trimestre

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe



→ MEU PONTO FORTE DOMINANTE

Alta orientação a resultados e execução

ISSO ME FAZ NATURALMENTE...

Focar em volume e velocidade de entrega

● PERFIL DOMINANTE DO MEU CHEFE

Alta orientação estratégica e margem

ELE PROVAVELMENTE INTERPRETA COMO...

'Ela não pensa em rentabilidade, só em vender'

O QUE POSSO ADAPTAR — SEM PERDER QUEM EU SOU

Apresentar resultados sempre em formato de margem + volume — não só volume. Falar a língua do Carlos (VP).

3 Minha Conexão Estratégica — o próximo passo ousado

Apareça na língua certa · peça mentoria

■ MINHA NARRATIVA EM 30 SEGUNDOS

"Estou liderando a expansão nos maiores clientes do Brasil.

Abrimos 5 contas Top 20 esse ano e crescemos 3x em inovação —

aumentando nossa margem em 4 pontos percentuais."

■ PEDIDO DE MENTORIA ESTRATÉGICA

■ Carlos M. (VP Comercial) — me conhece e respeita minha execução

■ "Carlos, posso ter 20 min para mostrar os casos de sucesso do Top 20?"

■ Semana que vem — quinta após a reunião de resultados

As pessoas certas sabem quem eu sou e o que eu entrego?

1
Invisível

2
Pouco visto

3
Aparece às vezes

4
Bem posicionado

5
Língua certa

Radarm de Impacto + I.D.E.I.A.

Escolha onde agir — a garantia que fechou. Não é trabalhar mais, é trabalhar no lugar certo.

NOME	Maria S.	SEMANA	07 a 11 Abr	DATA	07/Abr/2026
------	----------	--------	-------------	------	-------------

1 Radarm — onde colocar minha energia esta semana

Escreva suas atividades no quadrante certo · escolha as 3 do verde

VISIBILIDADE PARA O CHEFE	PRIORIZE — ALTO RETORNO Baixa energia · Alta visibilidade Apresentar case Top 20 ao VP Carlos M.	CONTINUE — VALE O ESFORÇO Alta energia · Alta visibilidade Execução de encartes no Carrefour e GPA
	DELEGUE OU REDUZA Baixa energia · Baixa visibilidade Relatórios operacionais → delegar ao analista	PARE — ARMADILHA Alta energia · Baixa visibilidade Reuniões de alinhamento sem pauta definida

2 I.D.E.I.A. — feche cada oportunidade escolhida no Radarm

Iniciativa · Definir · Estruturar · Impulsionar · Acabativa

Oportunidade 1 — Apresentar case dos 5 clientes Top 20 ao VP		Prioridade ★★★
I INICIATIVA	Reunir dados: faturamento, margem e timeline de cada conta	
D DEFINIR	Montar deck com case de sucesso em linguagem de diretoria	
E ESTRUTURAR	1 slide por cliente: antes, ação, resultado em R\$	
I IMPULSIONAR	Agendar com Carlos M. na quinta após reunião de resultados	
A ACABATIVA	Confirmar reunião e enviar deck com 24h de antecedência	
Oportunidade 2 — Propor mix de inovação como KPI do Q2		Prioridade ★★
I INICIATIVA	Mapear 3 SKUs de inovação com maior margem e potencial	
D DEFINIR	Calcular impacto de +5% de mix em margem geral	
E ESTRUTURAR	Alinhar com Marketing (Ana R.) antes de levar ao CEO	
I IMPULSIONAR	Criar proposta de meta: 25% do faturamento em inovação	
A ACABATIVA	Apresentar na reunião de planejamento do Q2 — 30/Abr	
Oportunidade 3 — Expandir encartes para 20 novos clientes Top 50		Prioridade ★
I INICIATIVA	Listar os 20 clientes ainda sem encarte e priorizar por volume	
D DEFINIR	Criar kit de execução padrão (fotos + relatório RCA)	
E ESTRUTURAR	Distribuir entre 4 vendedores — 5 clientes cada	
I IMPULSIONAR	Acompanhar execução via WhatsApp diário + foto comprovante	
A ACABATIVA	Consolidar relatório de execução para apresentar ao Carlos	

Quantas entregas desta semana têm loop fechado?

1
Nenhuma

2
1 de 3

3
2 de 3

4
As 3 — registro

5
Chefe sabe



Dashboard do Líder Indispensável

Imprima. Leve para a reunião. Coloque na mesa. Uma folha que fala por você quando as palavras travam.

NOME Maria S.	CARGO Ger. Nac. Vendas	EMPRESA FoodBrands Ltda	DATA DA REUNIÃO 11/Abr/2026
----------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

C	Margem líquida por cliente Mix de inovação e valor Presença nos Top 20	5 clientes Top 20 abertos Margem +4,2 p.p. no Q1 3x crescimento em mix
----------	--	--

I	5 clientes Top 20 abertos em 12 meses — R\$1,2M pipeline	CRM + contrato assinado E-mail de aceite · Jan–Mar/26
----------	---	--

C	Carlos M. (VP Comercial) Ana R. (Dir. Marketing)	Apresentar case Top 20 com deck de margem na quinta
----------	---	--

L	Apresentar case Top 20 ao VP Carlos M.	Montar deck com dados de margem por cliente	Confirmar reunião até quarta — enviar deck antes
----------	--	---	--

■ MINHA FRASE DE POSICIONAMENTO — O QUE DIGO SE O CHEFE PERGUNTAR AGORA

"Estou liderando a abertura dos maiores clientes do Brasil. Abrimos 5 contas Top 20 este ano, crescemos 3x em inovação e aumentamos a margem em 4 pontos — tudo documentado."

■ RECONHECIMENTO RECENTE — QUEM DISSE E QUANDO

Carlos M. (VP) · Mar/26: 'Os 5 clientes Top 20 são o maior case de expansão do ano.'

■ EM DESENVOLVIMENTO AGORA — CURSO OU HABILIDADE

Pós em Gestão Comercial · FIA · conclusão Dez/26

Estou pronto para a próxima reunião de avaliação?	1 Não estou	2 Pouco pronto	3 Quase lá	4 Pronto	5 Indispensável
---	----------------	-------------------	---------------	-------------	--------------------

Mapa de Expectativas do Chefe

O que ele realmente valoriza vs. o que você acha que ele valoriza — pare de gastar energia no que ele não vê.

NOME Marcos R.	CARGO: Coordenador Financeiro	DATA Abr/2026
----------------	-------------------------------	---------------

Por que esse mapa existe:

Chefe que muda de prioridade toda semana? Mapeie o que ele quer de verdade — não o que ele fala no dia.

1 O que você entrega vs. o que ele realmente valoriza

Liste até 5 itens em cada coluna

O QUE VOCÊ ACHA QUE ELE VALORIZA	O QUE ELE REALMENTE VALORIZA
01 Relatórios financeiros completos e precisos	01 Visibilidade de margem por área de negócio
02 Redução de custos operacionais	02 Indicadores que aparecem em reunião de board
03 Controle rigoroso do orçamento	03 Redução de CapEx visível para o CEO
04 Gestão de risco e inadimplência	04 Dashboard executivo com linguagem de diretoria
05 Velocidade de fechamento contábil	05 Projetos que ele possa apresentar como dele

2 Diagnóstico de Desalinhamento

O que você faz que ele não vê valor?

Reduzi taxa de seguro em 2 p.p. com garantias	→	Só cobrou por que o relatório atrasou 1 dia
Reduzi orçamento em 6 p.p. em logística e RH	→	Perguntou se cortamos custo no lugar errado
Criei dashboard de margem dos top 20 clientes	→	Não mencionou — pediu outro relatório no dia

3 Matriz de Prioridade de Visibilidade

Escreva o que vale em cada quadrante

■ PARE — ELE NÃO LIGA Fechamentos contábeis detalhados que ele não lê	■ CONTINUE E TORNE VISÍVEL Dashboard de margem top 20 — levar para board
» DELEGUE OU REDUZA Reconciliações rotineiras → delegar ao analista	↑ AUMENTE — ALTO IMPACTO Redução de seguro — propor expansão para outras áreas

4 Plano de Ação — próximos 30 dias

3 mudanças concretas a partir de hoje

O QUE VOU FAZER DIFERENTE	COMO VOU TORNAR VISÍVEL	PRAZO
1 Apresentar redução de seguro como case ao CFO	Reunião de resultados — slide único	18/Abr
2 Converter dashboard de margem em pauta de board	Enviar PDF ao chefe antes da reunião	22/Abr
3 Propor replicar redução orçamentária em TI e Marketing	Alinhar com CFO e apresentar ROI	30/Abr

Quanto você conhece as expectativas do seu chefe?	1 Não sei nada	2 Sei pouco	3 Sei o básico	4 Sei bastante	5 Sei com precisão
---	-------------------	----------------	-------------------	-------------------	-----------------------

5 Observações e próximo passo imediato

Chefe muda de prioridade → preciso ter sempre 1 resultado financeiro pronto em linguagem de board.

Próximo passo: agendar 1:1 com CFO para apresentar o case de redução de seguro ANTES da próxima reunião.

Painel Anti-Injustiça

Seu registro de entregas, reconhecimentos e crescimento — para nunca mais faltar argumento.

NOME Marcos R.	CARGO: Coordenador Financeiro	PERÍODO Jan–Mar 2026
----------------	-------------------------------	----------------------

Por que esse painel existe:

Chefe que só vê erros? Chegue na avaliação com datas, números e evidências que ele não consegue ignorar.

1 Log de Entregas com Evidência

Últimos 90 dias · foque no impacto real

DATA	O QUE ENTREGOU	IMPACTO GERADO	EVIDÊNCIA
Jan/26	Renegociação de taxa de seguro de crédito	Redução de 2 p.p. → R\$480k/ano economizados	Proposta seguradora + DRE comparativo
Fev/26	Garantias hipotecárias dos 5 maiores clientes de risco alto	Exposição ao risco reduzida em R\$3,2M	Contratos assinados + relatório jurídico
Mar/26	Redução orçamentária de 6 p.p. em Logística e RH	Economia de R\$1,1M no trimestre	Dashboard de acompanhamento — Sharepoint
Mar/26	Dashboard de margem dos Top 20 clientes	Margem média +3,8 p.p. com ações de vendas	Planilha + relatório de ações comprovadas
Fev/26	Implantação de acompanhamento mensal de CapEx	Desvio zero no trimestre vs. orçamento	Relatório de CapEx · enviado ao CFO
Jan/26	Treinamento de 4 analistas em controle de custos	Autonomia da equipe — 30% menos retrabalho	Avaliação de aprendizagem + feedback

2 Reconhecimentos Recebidos

Feedbacks, elogios, agradecimentos — com data e quem disse

O QUE JÁ DISSERAM SOBRE VOCÊ — NÃO DEIXE ISSO NA MEMÓRIA

Roberto C. (CFO) · Fev/26

'Marcos, a redução de seguro é a melhor notícia do trimestre.'

Seguradora Parceira · Jan/26

'Nunca vimos uma empresa com informações tão organizadas.'

Dir. Logística (Paulo M.) · Mar/26

'O dashboard do Marcos nos salvou na reunião com o board.'

Equipe Financeiro · Mar/26

'O treinamento mudou como a gente controla custo.'

3 Métricas de Valor — Números que Falam

Chefes pensam em número — traduza suas entregas

"R\$480k/ano em seguro · R\$1,1M cortados no orçamento · R\$3,2M de risco eliminado"

MÉTRICA 01

R\$480k/ano

redução de seguro de crédito

MÉTRICA 02

R\$1,1M

cortados no orçamento — Q1

MÉTRICA 03

R\$3,2M

de risco eliminado com garantias

4 Argumento de Defesa — Se Me Chamarem Amanhã

Prepare a resposta antes da reunião

Se o meu chefe me perguntar hoje o que justifica o meu salário, eu diria...

"Reduzi R\$480k/ano em seguro, cortei R\$1,1M do orçamento sem impacto operacional e eliminei R\$3,2M de risco com garantias hipotecárias — tudo documentado com data e evidência."

5 Portfólio de Crescimento

Quem está crescendo é difícil de cortar

Concluído recentemente MBA Executivo em Finanças FGV · Dez/2025	Em desenvolvimento agora Certificação CPA-20 ANBIMA · conclusão Jun/2026	Próxima meta de crescimento Gerente Financeiro nos próximos 18 meses
--	---	---

Quanto você se sente preparado para defender seu valor?

1
Nada

2
Pouco

3
Mais ou menos

4
Bem preparado

5
Totalmente

Mapa de Conexões Estratégicas

Você não é invisível porque entrega pouco. É invisível porque entrega na língua errada, para a pessoa errada.

NOME Marcos R.	CARGO Coord. Financeiro	DATA Abr/2026
-----------------------	--------------------------------	----------------------

1 Quem decide sobre mim — e o que cada um precisa ver

As 3 pessoas mais importantes para o seu futuro agora

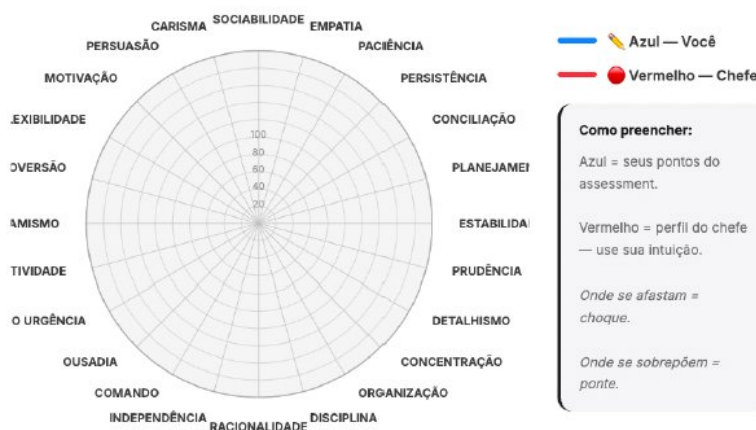
QUEM É · CARGO · INFLUÊNCIA	O QUE ESSA PESSOA VALORIZA	COMO APAREÇO NOS PRÓXIMOS 30 DIAS
Roberto C. · CFO Alta influência — decide promoções	Resultados em R\$ com impacto no board Risco controlado e visível	Apresentar case de seguro com slide único de economia
Patricia L. · Dir. Financeira Influência em orçamento e equipe	Controle preciso de CapEx e Opex Dashboards com linguagem executiva	Enviar dashboard de margem como pauta da próxima reunião
Anderson T. · CEO Decide sobre cortes e promoções	Redução de custo com zero impacto Projetos que aparecem no board	Propor replicar redução orçamentária para TI e Marketing

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

🟦 Azul = você · 🟥 Vermelho = seu chefe



<p>→ MEU PONTO FORTE DOMINANTE</p> <p>Alta disciplina técnica e racionalidade</p>	<p>ISSO ME FAZ NATURALMENTE...</p> <p>Focar em precisão de dados e relatórios detalhados</p>
<p>● PERFIL DOMINANTE DO MEU CHEFE</p> <p>Alta ousadia e dinamismo — pensa rápido</p>	<p>ELE PROVAVELMENTE INTERPRETA COMO...</p> <p>'Marcos é lento e técnico demais para o board'</p>

O QUE POSSO ADAPTAR — SEM PERDER QUEM EU SOU
 Apresentar resultados sempre em R\$ com impacto no negócio — não em planilhas detalhadas. Falar a língua do CFO.

3 Minha Conexão Estratégica — o próximo passo ousado

Apareça na língua certa · peça mentoria

<p>■ MINHA NARRATIVA EM 30 SEGUNDOS</p> <p>"Estou liderando a redução de custo financeiro da empresa. Eliminamos R\$480k/ano em seguro, R\$1,1M no orçamento e R\$3,2M em risco — com zero impacto operacional."</p>	<p>■ PEDIDO DE MENTORIA ESTRATÉGICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Roberto C. (CFO) — me conhece e confia nos meus números ■ "Roberto, posso ter 20 min para mostrar o case de redução de seguro?" ■ Próxima segunda — antes da reunião mensal de resultados
---	--

As pessoas certas sabem quem eu sou e o que eu entrego?	1 Invisível	2 Pouco visto	3 Aparece às vezes	4 Bem posicionado	5 Língua certa
---	----------------	------------------	-----------------------	----------------------	-------------------

RadarLayout de Impacto + I.D.E.I.A.

Escolha onde agir — a garantia que fechou. Não é trabalhar mais, é trabalhar no lugar certo.

NOME Marcos R.	SEMANA 07 a 11 Abr	DATA 07/Abr/2026
-----------------------	---------------------------	-------------------------

1 Radar — onde colocar minha energia esta semana

Escreva suas atividades no quadrante certo · escolha as 3 do verde

VISIBILIDADE PARA O CHEFE	■ PRIORIZE — ALTO RETORNO Baixa energia · Alta visibilidade Apresentar case de seguro ao CFO — slide único	■ CONTINUE — VALE O ESFORÇO Alta energia · Alta visibilidade Dashboard de margem dos Top 20 — atualizar e enviar
	» DELEGUE OU REDUZA Baixa energia · Baixa visibilidade Reconciliações de rotina → delegar ao analista Jr.	x PARE — ARMADILHA Alta energia · Baixa visibilidade Relatórios detalhados que o chefe não lê

2 I.D.E.I.A. — feche cada oportunidade escolhida no Radar

Iniciativa · Definir · Estruturar · Impulsionar · Acabativa

Oportunidade 1 — Apresentar case de redução de seguro ao CFO		Prioridade ★★★
I INICIATIVA	Reunir dados: taxa antes/depois, R\$ economizados, metodologia usada	
D DEFINIR	Montar slide único: problema → ação → resultado em R\$/ano	
E ESTRUTURAR	Adicionar projeção: replicar para outras áreas = R\$1,2M adicionais	
I IMPULSIONAR	Agendar com Roberto C. (CFO) — segunda antes da reunião mensal	
A ACABATIVA	Enviar slide com 24h de antecedência e confirmar presença	
Oportunidade 2 — Propor replicação da redução orçamentária para TI e Marketing		Prioridade ★★
I INICIATIVA	Mapear orçamento de TI e Marketing — identificar gordura operacional	
D DEFINIR	Calcular potencial de redução: meta de 4 a 6 p.p. em cada área	
E ESTRUTURAR	Criar proposta com metodologia do dashboard de acompanhamento	
I IMPULSIONAR	Alinhar com Dir. de TI e Marketing antes de levar ao CFO	
A ACABATIVA	Apresentar ROI projetado — reunião de planejamento do Q3	
Oportunidade 3 — Atualizar e ampliar dashboard de margem dos Top 20 clientes		Prioridade ★
I INICIATIVA	Incluir coluna de ações de vendas e comprovação de atividades	
D DEFINIR	Adicionar comparativo trimestral — margem antes e depois das ações	
E ESTRUTURAR	Criar versão executiva — 1 página para o board	
I IMPULSIONAR	Enviar para Patricia L. (Dir. Financeira) validar antes de circular	
A ACABATIVA	Propor dashboard como pauta fixa da reunião mensal de resultados	

Quantas entregas desta semana têm loop fechado?

1
Nenhuma

2
1 de 3

3
2 de 3

4
As 3 — registro

5
Chefe sabe



Dashboard do Líder Indispensável

Imprima. Leve para a reunião. Coloque na mesa. Uma folha que fala por você quando as palavras travam.

NOME Marcos R.	CARGO Coord. Financeiro	EMPRESA TechGroup S/A	DATA DA REUNIÃO 11/Abr/2026
-----------------------	--------------------------------	------------------------------	------------------------------------

C	Margem por área em linguagem de board Risco controlado e visível para o CEO	Dashboard de margem Top 20 — Q1 Garantias hipotecárias — R\$3,2M eliminados
----------	--	--

I	Redução de seguro: -2 p.p. = R\$480k/ano economizados	Proposta seguradora + DRE comparativo Jan/26 — aprovado pelo CFO
----------	--	---

C	Roberto C. (CFO) Patricia L. (Dir. Financeira)	Apresentar case de seguro com slide de R\$ antes da reunião mensal
----------	---	---

L	Apresentar case de seguro ao CFO	Montar slide único de economia em R\$	Enviar slide até terça · confirmar reunião
----------	----------------------------------	---------------------------------------	--

■ MINHA FRASE DE POSICIONAMENTO — O QUE DIGO SE O CHEFE PERGUNTAR AGORA

"Estou liderando a redução de custo financeiro da empresa. Eliminamos R\$480k/ano em seguro, R\$1,1M no orçamento e R\$3,2M em risco — com zero impacto operacional e tudo documentado."

■ RECONHECIMENTO RECENTE — QUEM DISSE E QUANDO

Roberto C. (CFO) · Fev/26:

'A redução de seguro é a melhor notícia do trimestre.'

■ EM DESENVOLVIMENTO AGORA — CURSO OU HABILIDADE

Certificação CPA-20 · ANBIMA

conclusão Jun/2026

Estou pronto para a próxima reunião de avaliação?	1 Não estou	2 Pouco pronto	3 Quase lá	4 Pronto	5 Indispensável
---	----------------	-------------------	---------------	-------------	--------------------



Mapa de Expectativas do Chefe

O que ele realmente valoriza vs. o que você acha que ele valoriza — pare de gastar energia no que ele não vê.

NOME Patrícia M. — Paty	CARGO: Gerente de Produtos · Marketing	DATA Abr/2026
--------------------------------	---	----------------------

Atenção — chefe que elogia na frente e critica por trás:

O que ele diz publicamente não é o que ele valoriza de verdade. Mapeie o que aparece nas avaliações formais e no que ele reporta para cima — não o que ele fala para você.

1 O que você entrega vs. o que ele realmente valoriza

Liste até 5 itens em cada coluna

O QUE VOCÊ ACHA QUE ELE VALORIZA	O QUE ELE REALMENTE VALORIZA
01 Inovação e lançamento de novos produtos	01 Não ser surpreendido — informação antecipada
02 Resultados de campanhas digitais	02 Projetos que ele possa apresentar como dele
03 Pesquisa de mercado e tendências	03 Visibilidade junto à diretoria regional
04 Liderança do time de marketing	04 Manutenção do status quo — sem ameaças
05 Proposta de novos processos e melhorias	05 Resultados conservadores com baixo risco

2 Diagnóstico de Desalinhamento

O que você faz que ele não vê valor?

Lancei campanha digital com +32% de engajamento	→ Não mencionou — perguntou se o budget estava ok
Propus reformulação da embalagem top seller	→ Disse 'já tentamos isso antes' sem analisar a proposta
Criei pipeline de 3 novos produtos para o Q3	→ Ficou sabendo pela diretoria — não repassei a ele antes

3 Matriz de Prioridade de Visibilidade

Escreva o que vale em cada quadrante

<p>■ PARE — ELE NÃO LIGA</p> <p>Propostas de inovação sem alinhamento prévio com ele</p>	<p>■ CONTINUE E TORNE VISÍVEL</p> <p>Resultados de campanha — briefar ele antes de subir</p>
<p>» DELEGUE OU REDUZA</p> <p>Relatórios operacionais detalhados que ele não lê</p>	<p>↑ AUMENTE — ALTO IMPACTO</p> <p>Alinhamento antecipado — 'quero te mostrar antes de apresentar'</p>

4 Plano de Ação — próximos 30 dias

3 mudanças concretas a partir de hoje

O QUE VOU FAZER DIFERENTE	COMO VOU TORNAR VISÍVEL	PRAZO
1 Briefar chefe ANTES de qualquer apresentação à diretoria	1:1 semanal — mostrar rascunho	14/Abr
2 Enviar relatório semanal de resultados de campanha a ele	E-mail toda sexta até 17h	12/Abr
3 Propor inovação como projeto DELE — não meu	Apresentar ideia como sugestão dele na reunião	

Quanto você conhece as expectativas do seu chefe?	1 Não sei nada	2 Sei pouco	3 Sei o básico	4 Sei bastante	5 Sei com precisão
---	-------------------	----------------	-------------------	-------------------	-----------------------

5 Observações e próximo passo imediato

Chefe tem medo de sombra → preciso fazer ele se sentir autor das ideias. Minha visibilidade vem pelos resultados, não pelas ideias. Próximo passo: apresentar a campanha de engajamento na linguagem que ele quer — sem me expor.

Painel Anti-Injustiça

Seu registro de entregas, reconhecimentos e crescimento — para nunca mais faltar argumento.

NOME	Patricia M. — Paty	CARGO: Gerente de Produtos	PERÍODO	Jan–Mar 2026
------	--------------------	----------------------------	---------	--------------

Atenção — chefe que critica por trás e não passa informações:

Documento TUDO com data e evidência. Quando vier a avaliação formal, seus resultados precisam falar por você — porque ele não vai falar.

1 Log de Entregas com Evidência

Últimos 90 dias · foque no impacto real

DATA	O QUE ENTREGOU	IMPACTO GERADO	EVIDÊNCIA
Jan/26	Campanha de lançamento de produto — 3 canais digitais	+32% de engajamento vs. meta · R\$1,8M em sell-out	Dashboard GA4 + relatório de vendas
Fev/26	Reformulação de embalagem do top seller (SKU #1)	+18% em intenção de compra na pesquisa NielsenIQ	Relatório NielsenIQ · Mar/26
Mar/26	Pipeline de 3 novos produtos para lançamento no Q3	R\$4,2M em receita projetada · aprovação da diretoria	Deck aprovado · ata de reunião
Fev/26	Treinamento de 6 analistas em estratégia de portfólio	Time autônomo — 40% menos revisões do gestor	Avaliação pós-treinamento
Jan/26	Pesquisa de mercado com 800 consumidores — 3 categorias	Insights que guiaram plano de mídia do semestre	Relatório completo · Sharepoint
Mar/26	Otimização de mix — descontinuação de 4 SKUs de baixa margem	Liberação de R\$600k em capital de giro	Análise de portfólio · CFO aprovado

2 Reconhecimentos Recebidos

Feedbacks, elogios, agradecimentos — com data e quem disse

O QUE JÁ DISSERAM SOBRE VOCÊ — NÃO DEIXE ISSO NA MEMÓRIA

Diretora Regional (Ana F.) · Mar/26

'Paty, o pipeline de novos produtos é exatamente o que precisávamos.'

Agência Parceira · Fev/26

'Melhor briefing que recebemos em 3 anos. Muito claro e estratégico.'

NielsenIQ Consultora · Fev/26

'Os insights da Paty guiaram toda a análise de portfólio.'

Time de Analistas · Mar/26

'O treinamento mudou como pensamos em estratégia de produto.'

3 Métricas de Valor — Números que Falam

Chefes pensam em número — traduza suas entregas

"R\$1,8M sell-out · R\$4,2M pipeline Q3 · +32% engajamento · R\$600k capital de giro liberado"

MÉTRICA 01	MÉTRICA 02	MÉTRICA 03
R\$4,2M pipeline Q3 — 3 produtos aprovados	+32% engajamento vs. meta na campanha	R\$600k capital de giro liberado com otimização

4 Argumento de Defesa — Se Me Chamarem Amanhã

Prepare a resposta antes da reunião

Se o meu chefe me perguntar hoje o que justifica o meu salário, eu diria...

"Criei o pipeline de R\$4,2M para o Q3, aumentei o engajamento em 32% e liberei R\$600k em capital de giro — tudo aprovado pela diretoria regional com data, evidência e impacto mensurado."

5 Portfólio de Crescimento

Quem está crescendo é difícil de cortar

Concluído recentemente MBA em Marketing Estratégico ESPM · Dez/2025	Em desenvolvimento agora Certificação Google Marketing Platform conclusão Jun/2026	Próxima meta de crescimento Diretora de Marketing nos próximos 24 meses
---	--	---

Quanto você se sente preparado para defender seu valor?	1 Nada	2 Pouco	3 Mais ou menos	4 Bem preparado	5 Totalmente
---	-----------	------------	--------------------	--------------------	-----------------

Mapa de Conexões Estratégicas

Você não é invisível porque entrega pouco. É invisível porque entrega na língua errada, para a pessoa errada.

NOME Patricia M. — Paty	CARGO: Gerente de Produtos	DATA Abr/2026
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------

1 Quem decide sobre mim — e o que cada um precisa ver

As 3 pessoas mais importantes para o seu futuro agora

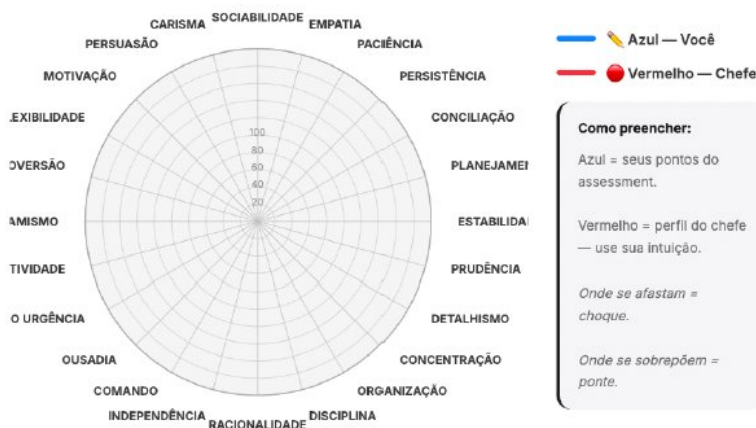
QUEM É · CARGO · INFLUÊNCIA	O QUE ESSA PESSOA VALORIZA	COMO APAREÇO NOS PRÓXIMOS 30 DIAS
Ana F. · Diretora Regional Alta influência — decide promoções	Pipeline com receita projetada clara Inovação com baixo risco	Enviar deck do Q3 pipeline antes da próxima reunião
Bruno K. · Gerente Geral (chefe) Influência direta — avalia e promove	Não ser surpreendido Projetos que pareçam ideia dele	Briefar ele antes de qualquer apresentação — 1:1 semanal
Claudia R. · Dir. de Vendas Influência em aprovação de mix	Produtos com alta margem e sell-out rápido	Apresentar análise de mix com impacto em sell-out

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe



<p>→ MEU PONTO FORTE DOMINANTE</p> <p>Alta criatividade, inovação e visão de produto</p>	<p>ISSO ME FAZ NATURALMENTE...</p> <p>Propor coisas novas sem consultar antes</p>
<p>● PERFIL DOMINANTE DO MEU CHEFE</p> <p>Estabilidade, controle e aversão ao risco</p>	<p>ELE PROVAVELMENTE INTERPRETA COMO...</p> <p>'Paty é impulsiva e não me mantém no controle'</p>

O QUE POSSO ADAPTAR — SEM PERDER QUEM EU SOU
 Briefar chefe ANTES de inovar — fazer ele se sentir co-autor. Minha inovação vai mais longe quando ele se sente seguro.

3 Minha Conexão Estratégica — o próximo passo ousado

Apareça na língua certa · peça mentoria

<p>■ MINHA NARRATIVA EM 30 SEGUNDOS</p> <p>"Estou liderando o portfólio de produtos da empresa. Criamos um pipeline de R\$4,2M para o Q3, aumentamos o engajamento em 32% e otimizamos o mix — R\$600k liberados."</p>	<p>■ PEDIDO DE MENTORIA ESTRATÉGICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ana F. (Diretora Regional) — me reconhece e confia no meu trabalho ■ "Ana, posso ter 20 min para te mostrar o pipeline do Q3 antes da reunião?" ■ Semana que vem — terça antes do alinhamento regional
---	---

As pessoas certas sabem quem eu sou e o que eu entrego?	1 Invisível	2 Pouco visto	3 Aparece às vezes	4 Bem posicionado	5 Língua certa
---	----------------	------------------	-----------------------	----------------------	-------------------

Radare de Impacto + I.D.E.I.A.

Escolha onde agir — a garantia que fechou. Não é trabalhar mais, é trabalhar no lugar certo.

NOME Patrícia M. — Paty	SEMANA 07 a 11 Abr	DATA 07/Abr/2026
--------------------------------	---------------------------	-------------------------

1 Radar — onde colocar minha energia esta semana

Escreva suas atividades no quadrante certo · escolha as 3 do verde

VISIBILIDADE PARA O CHEFE	■ PRIORIZE — ALTO RETORNO Baixa energia · Alta visibilidade Briefar chefe sobre pipeline Q3 — 1:1 na segunda	■ CONTINUE — VALE O ESFORÇO Alta energia · Alta visibilidade Fechar deck do Q3 com projeção de receita por produto
	» DELEGUE OU REDUZA Baixa energia · Baixa visibilidade Relatório semanal de SKUs → delegar ao analista Jr.	✗ PARE — ARMADILHA Alta energia · Baixa visibilidade Propor inovação sem alinhar com chefe antes — para

2 I.D.E.I.A. — feche cada oportunidade escolhida no Radar

Iniciativa · Definir · Estruturar · Impulsionar · Acabativa

Oportunidade 1 — Briefar chefe sobre pipeline Q3 antes da reunião com a diretoria		Prioridade ★★★
I INICIATIVA	Separar os 3 produtos do pipeline com receita projetada e risco mapeado	
D DEFINIR	Criar resumo de 1 página — linguagem executiva, sem jargões técnicos	
E ESTRUTURAR	Posicionar a ideia como 'projeto que ele validou' — não como iniciativa minha	
I IMPULSIONAR	Agendar 1:1 na segunda: 'Bruno, quero te mostrar antes de apresentar à Ana'	
A ACABATIVA	Após aprovação dele, enviar deck à diretora Ana F. copiando Bruno	

Oportunidade 2 — Apresentar análise de mix para a Diretora de Vendas Claudia R.		Prioridade ★★
I INICIATIVA	Levantar os 10 SKUs de maior margem e sell-out dos últimos 90 dias	
D DEFINIR	Calcular impacto de +5% de mix premium na margem total da empresa	
E ESTRUTURAR	Criar proposta com 3 cenários de ação — conservador, moderado, agressivo	
I IMPULSIONAR	Alinhar com Claudia antes de formalizar — 'quero o seu olhar de vendas'	
A ACABATIVA	Fechar recomendação conjunta assinada por Paty + Claudia para o board	

Oportunidade 3 — Fechar relatório de resultados da campanha de lançamento — Q1		Prioridade ★
I INICIATIVA	Reunir dados de GA4, relatório de vendas e pesquisa NielsenIQ	
D DEFINIR	Criar 1 slide executivo: meta vs. realizado com variação em %	
E ESTRUTURAR	Adicionar aprendizados e recomendações para o próximo lançamento	
I IMPULSIONAR	Enviar para Bruno na sexta com cópia para Ana F. — fechar o loop	
A ACABATIVA	Arquivar no Sharepoint com tag 'Evidência de Entrega Q1/2026'	

Quantas entregas desta semana têm loop fechado?	1 Nenhuma	2 1 de 3	3 2 de 3	4 As 3 — registro	5 Chefe sabe
---	---------------------	--------------------	--------------------	-----------------------------	------------------------



Dashboard do Líder Indispensável

Imprima. Leve para a reunião. Coloque na mesa. Uma folha que fala por você quando as palavras travam.

NOME Paty M.	CARGO Ger. de Produtos	EMPRESA BrandCorp Latam	DATA DA REUNIÃO 11/Abr/2026
---------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

C	<p>Não ser surpreendido — briefing antecipado</p> <p>Projetos com baixo risco e visibilidade para ele</p>	<p>1:1 semanal com Bruno antes de apresentar</p> <p>Pipeline Q3 passado por ele antes da diretoria</p>
----------	---	--

I	<p>Pipeline Q3: R\$4,2M em receita projetada</p> <p>3 produtos aprovados pela diretoria regional</p>	<p>Deck aprovado · ata de reunião · Mar/26</p> <p>Diretora Ana F. referenciou na reunião de board</p>
----------	--	---

C	<p>Ana F. (Diretora Regional)</p> <p>Claudia R. (Dir. de Vendas)</p>	<p>Enviar pipeline Q3 via Bruno</p> <p>Apresentar análise de mix com Claudia</p>
----------	--	--

L	Briefar Bruno sobre pipeline Q3	Montar resumo de 1 página para ele	1:1 segunda · aprovar antes de ir à Ana F.
----------	---------------------------------	------------------------------------	--

■ MINHA FRASE DE POSICIONAMENTO — O QUE DIGO SE O CHEFE PERGUNTAR AGORA

"Estou gerenciando o portfólio que vai gerar R\$4,2M no Q3. A campanha de lançamento bateu 32% acima da meta e otimizei o mix liberando R\$600k — tudo validado pela diretoria regional."

■ RECONHECIMENTO RECENTE — QUEM DISSE E QUANDO

Ana F. (Dir. Regional) · Mar/26:

'Pipeline do Q3 da Paty é exatamente o que precisávamos.'

■ EM DESENVOLVIMENTO AGORA — CURSO OU HABILIDADE

Certificação Google Marketing Platform

conclusão Jun/2026

Estou pronto para a próxima reunião de avaliação?	1 Não estou	2 Pouco pronto	3 Quase lá	4 Pronto	5 Indispensável
---	----------------	-------------------	---------------	-------------	--------------------



Mapa de Expectativas do Chefe

O que ele realmente valoriza vs. o que você acha que ele valoriza — pare de gastar energia no que ele não vê.

NOME	CARGO	DATA
Fernanda 'Nanda' O.	Enfermeira Chefe — UTI Adulto	Abr/2026

Atenção — gestor administrativo que pensa só em custo e indicadores:

Ele não valoriza cuidado — valoriza número. Traduza cada entrega assistencial em indicador.

'Paciente bem cuidado' para ele é 'zero reinternação em 30 dias e custo por leito dentro da meta'.

1 O que você entrega vs. o que ele realmente valoriza

Liste até 5 itens em cada coluna

O QUE VOCÊ ACHA QUE ELE VALORIZA	O QUE ELE REALMENTE VALORIZA
01 Qualidade técnica do cuidado ao paciente	01 Custo por leito-dia dentro do orçamento
02 Desenvolvimento da equipe de enfermagem	02 Taxa de ocupação de leitos — meta 92%
03 Protocolo e segurança do paciente	03 Zero glosas de convênio por erro de registro
04 Relacionamento humanizado com familiares	04 Indicador de reinternação em 30 dias
05 Redução de erros assistenciais na ala	05 Horas extras da equipe — controle de folha

2 Diagnóstico de Desalinhamento

O que você faz que ele não vê valor?

Zero erros de medicação por 90 dias consecutivos	→	'E as horas extras do mês? Subiram 12%.'
Reduzi reinternação em 30 dias de 8% para 3,2%	→	Não mencionou — perguntou sobre custo por leito
Treinei 12 técnicas em protocolo de sepse	→	'Quantos leitos ficaram vagos durante o treinamento?'

3 Matriz de Prioridade de Visibilidade

Escreva o que vale em cada quadrante

<p>■ PARE — ELE NÃO LIGA</p> <p>Relatos de cuidado humanizado sem número atrelado</p>	<p>■ CONTINUE E TORNE VISÍVEL</p> <p>Redução de reinternação — apresentar em R\$ e % ao gestor</p>
<p>» DELEGUE OU REDUZA</p> <p>Escala da equipe → delegar à técnica sênior de confiança</p>	<p>↑ AUMENTE — ALTO IMPACTO</p> <p>Zero glosa de convênio — cada glosa evitada é R\$ para o hospital</p>

4 Plano de Ação — próximos 30 dias

3 mudanças concretas a partir de hoje

O QUE VOU FAZER DIFERENTE	COMO VOU TORNAR VISÍVEL	PRAZO
1 Criar relatório semanal de indicadores em linguagem do gestor	Enviar toda 2a — 3 indicadores em R\$	14/Abr
2 Apresentar redução de reinternação com impacto financeiro	Calcular R\$ economizado por evitar reinternação	27/Abr
3 Propor protocolo anti-glosa como projeto de redução de custo	Apresentar para o gestor como economia real	30/Abr

Quanto você conhece as expectativas do seu chefe?	1 Não sei nada	2 Sei pouco	3 Sei o básico	4 Sei bastante	5 Sei com precisão
---	-------------------	----------------	-------------------	-------------------	-----------------------

5 Observações e próximo passo imediato

Gestor pensa em custo → preciso traduzir cuidado em R\$. Cada reinternação evitada = R\$4.800 economizados.

Próximo passo: criar dashboard com 3 indicadores financeiros da UTI e apresentar na reunião de segunda.

Painel Anti-Injustiça

Seu registro de entregas, reconhecimentos e crescimento — para nunca mais faltar argumento.

NOME	CARGO	PERÍODO
Fernanda 'Nanda' O.	Enfermeira Chefe — UTI	Jan–Mar 2026

Atenção — gestor que avalia por custo, não por cuidado:

Documente cada entrega com o impacto financeiro equivalente. 'Zero erro de medicação' vira 'R\$0 em custo de incidente e zero processo ético' — essa é a língua que ele entende.

1 Log de Entregas com Evidência

Últimos 90 dias · foque no impacto real

DATA	O QUE ENTREGOU	IMPACTO GERADO	EVIDÊNCIA
Jan/26	Zero erros de medicação — 90 dias consecutivos	R\$0 em custo de incidente · zero processo ético	Relatório de qualidade · SCIH
Fev/26	Reinternação em 30 dias: de 8% para 3,2%	R\$4.800/evitada · R\$76.800 economizados no trim.	Relatório de readmissão · SIH
Mar/26	Zero glosas de convênio por erro de registro	R\$38.400 recuperados vs. trimestre anterior	Relatório de faturamento · SAME
Mar/26	Protocolo de sepse implantado — 12 técnicas treinadas	Mortalidade por sepse: -22% vs. Q1 2025	Indicador IRAS · CCIH
Fev/26	Escala otimizada — redução de 18% em horas extras	Economia de R\$12.600 na folha do mês	Relatório de RH · Feb/26
Jan/26	Implantação de checklist de alta hospitalar	Tempo médio de alta: -40 min · 2 leitos/dia liberados	Indicador de giro de leito

2 Reconhecimentos Recebidos

Feedbacks, elogios, agradecimentos — com data e quem disse

O QUE JÁ DISSERAM SOBRE VOCÊ — NÃO DEIXE ISSO NA MEMÓRIA

Dr. Paulo R. (Médico Chefe UTI) · Fev/26

'Nanda, o protocolo de sepse da sua equipe salvou 3 pacientes.'

Família do Pac. Leito 12 · Mar/26

'A equipe da Nanda explicou tudo. Nos sentimos seguros.'

Coord. CCIH (Dra. Lúcia) · Mar/26

'Os indicadores de IRAS da UTI são os melhores do hospital.'

Analista de Faturamento · Mar/26

'Zero glosa este mês. Nunca aconteceu antes da Nanda assumir.'

3 Métricas de Valor — Números que Falam

Gestor pensa em custo — traduza cuidado em número

"R\$76.800 economizados · -22% mortalidade sepse · R\$38.400 recuperados em glosa · -18% horas extras"

MÉTRICA 01

R\$76.800

economizados em reinternações evitadas

MÉTRICA 02

-22%

mortalidade por sepse vs. Q1 2025

MÉTRICA 03

R\$38.400

recuperados com zero glosa de convênio

4 Argumento de Defesa — Se Me Chamarem Amanhã

Prepare a resposta antes da reunião

Se o meu gestor me perguntar hoje o que justifica o meu salário, eu diria...

"A UTI economizou R\$76.800 em reinternações, recuperou R\$38.400 em glosas e reduziu horas extras em 18% — tudo documentado com data, indicador e impacto financeiro real para o hospital."

5 Portfólio de Crescimento

Quem está crescendo é difícil de cortar

Concluído recentemente

Especialização em Gestão Hospitalar

COFEN/CFM · Dez/2025

Em desenvolvimento agora

MBA em Gestão de Saúde

FGV · conclusão Dez/2026

Próxima meta de crescimento

Coordenadora de Enfermagem

— hospital inteiro em 24 meses

Quanto você se sente preparado para defender seu valor?

1

Nada

2

Pouco

3

Mais ou menos

4

Bem preparado

5

Totalmente

Mapa de Conexões Estratégicas

Você não é invisível porque entrega pouco. É invisível porque entrega na língua errada, para a pessoa errada.

NOME	CARGO	DATA
Fernanda 'Nanda' O.	Enfermeira Chefe — UTI	Abr/2026

1 Quem decide sobre mim — e o que cada um precisa ver

As 3 pessoas mais importantes para o seu futuro agora

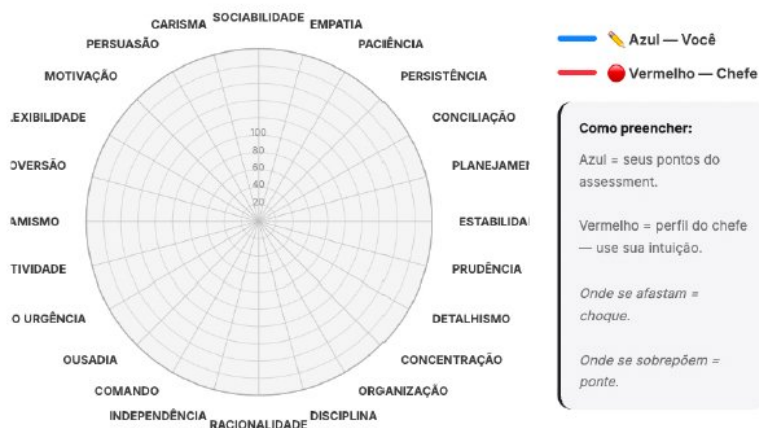
QUEM É · CARGO · INFLUÊNCIA	O QUE ESSA PESSOA VALORIZA	COMO APAREÇO NOS PRÓXIMOS 30 DIAS
Ricardo M. · Ger. Administrativo Decide promoções e cortes	Custo por leito, horas extras zero glosa e taxa de ocupação	Relatório semanal com 3 indicadores financeiros da UTI
Dr. Paulo R. · Médico Chefe UTI Influência técnica e status	Segurança do paciente Equipe treinada e protocolo	Apresentar indicador IRAS e protocolo de sepse na reunião
Juliana S. · Dir. de Enfermagem Influência em promoções e carreira	Liderança da equipe zero conflito e baixo turnover	Compartilhar caso de sucesso de gestão de equipe com ela

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

Azul = você · Vermelho = seu chefe

2 O Choque de Perfis — por que ele não me enxerga do jeito que eu esperava

🟦 Azul = você · 🟥 Vermelho = seu chefe



<p>→ MEU PONTO FORTE DOMINANTE</p> <p>Alta empatia, cuidado e excelência técnica</p>	<p>ISSO ME FAZ NATURALMENTE...</p> <p>Focar no paciente — não nos números e planilhas</p>
<p>● PERFIL DOMINANTE DO MEU CHEFE</p> <p>Alta racionalidade, controle e foco em custo</p>	<p>ELE PROVAVELMENTE INTERPRETA COMO...</p> <p>'Nanda é assistencial demais — não pensa como gestora'</p>

O QUE POSSO ADAPTAR — SEM PERDER QUEM EU SOU
 Apresentar meu cuidado em R\$. Cuidar bem É economizar — preciso só traduzir isso para a língua do Ricardo.

3 Minha Conexão Estratégica — o próximo passo ousado

Apareça na língua certa · peça mentoria

MINHA NARRATIVA EM 30 SEGUNDOS	PEDIDO DE MENTORIA ESTRATÉGICA
<p>"Gerencio a UTI adulto do hospital.</p> <p>No trimestre economizamos R\$76.800 em reinternações, zeramos glosas e reduzimos horas extras em 18%."</p>	<ul style="list-style-type: none"> Juliana S. (Dir. Enfermagem) — me conhece como profissional e apoia minha promoção "Juliana, posso ter 20 min para te mostrar os indicadores da UTI e pedir sua visão?" Semana que vem — antes da reunião de gestores do hospital

As pessoas certas sabem quem eu sou e o que eu entrego?	1 Invisível	2 Pouco visto	3 Aparece às vezes	4 Bem posicionado	5 Língua certa
---	-------------	---------------	--------------------	-------------------	----------------

RadarLayout de Impacto + I.D.E.I.A.

Escolha onde agir — a garantia que fechou. Não é trabalhar mais, é trabalhar no lugar certo.

NOME	SEMANA	DATA
Fernanda 'Nanda' O.	07 a 11 Abr	07/Abr/2026

1 Radar — onde colocar minha energia esta semana

Escreva suas atividades no quadrante certo · escolha as 3 do verde

VISIBILIDADE PARA O GESTOR	■ PRIORIZE — ALTO RETORNO	■ CONTINUE — VALE O ESFORÇO
	Baixa energia · Alta visibilidade Apresentar relatório de indicadores financeiros ao Ricardo	Alta energia · Alta visibilidade Protocolo de seps e — fechar treinamento das últimas 3 técnicas
	» DELEGUE OU REDUZA	✗ PARE — ARMADILHA
Baixa energia · Baixa visibilidade Escala semanal → técnica sênior Carla assume a montagem	Alta energia · Baixa visibilidade Resolver conflito de escala pessoalmente — usar processo	

2 I.D.E.I.A. — feche cada oportunidade escolhida no Radar

Iniciativa · Definir · Estruturar · Impulsionar · Acabativa

Oportunidade 1 — Apresentar relatório financeiro da UTI ao gestor Ricardo M.		Prioridade ★★★
I INICIATIVA	Reunir 3 indicadores: reinternação evitada (R\$), glosa zero (R\$), horas extras (-18%)	
D DEFINIR	Criar dashboard de 1 página — sem jargão clínico, só número e impacto em R\$	
E ESTRUTURAR	Adicionar comparativo: Q1 2025 vs. Q1 2026 — deixar a melhoria evidente	
I IMPULSIONAR	Agendar 15 min com Ricardo na segunda: 'quero te mostrar os números da UTI'	
A ACABATIVA	Após aprovação: arquivar dashboard como evidência e enviar por e-mail	

Oportunidade 2 — Cobrar resultado das 3 técnicas em atraso no protocolo de seps e		Prioridade ★★
I INICIATIVA	Identificar as 3 técnicas que ainda não concluíram o treinamento de seps e	
D DEFINIR	Definir prazo final: sexta-feira — sem exceção. Registrar no sistema	
E ESTRUTURAR	Usar checklist de entrega: o que é cobrado, como, por quem e com qual prazo	
I IMPULSIONAR	Conversa individual — não em grupo. 'Carla, o prazo é sexta. O que precisa para entregar?'	
A ACABATIVA	Registrar conclusão no sistema CCIH e fechar o indicador formalmente	

Oportunidade 3 — Delegar montagem de escala semanal para a técnica sênior Carla		Prioridade ★
I INICIATIVA	Mapear critérios da escala — regras de folga, cobertura mínima e plantão duplo	
D DEFINIR	Criar template de escala com as regras documentadas em 1 página	
E ESTRUTURAR	Treinar Carla em 30 minutos — mostrar o template e tirar dúvidas	
I IMPULSIONAR	Carla monta a escala da próxima semana sob supervisão da Nanda	
A ACABATIVA	Nanda revisa e assina — a partir daí Carla assume com autonomia total	

Quantas entregas desta semana têm loop fechado?	1 Nenhuma	2 1 de 3	3 2 de 3	4 As 3 — registro	5 Gestor sabe
---	--------------	-------------	-------------	----------------------	------------------



Dashboard do Líder Indispensável

Imprima. Leve para a reunião. Coloque na mesa. Uma folha que fala por você quando as palavras travam.

NOME	CARGO	HOSPITAL	DATA DA REUNIÃO
Nanda O.	Enf. Chefe UTI	Hosp. São Lucas	11/Abr/2026

C	<p>Custo por leito dentro do orçamento</p> <p>Zero glosa · Taxa de ocupação 92%</p>	<p>R\$76.800 economizados no trim.</p> <p>Zero glosa · Horas extras -18%</p>
---	---	--

I	<p>Reinternação em 30 dias: 8% → 3,2%</p> <p>= R\$4.800/evitada · R\$76.800 no trim.</p>	<p>Relatório SIH · Jan–Mar/26</p> <p>Comparativo trimestral documentado</p>
---	--	---

C	<p>Ricardo M. (Ger. Administrativo)</p> <p>Juliana S. (Dir. de Enfermagem)</p>	<p>Relatório financeiro semanal para Ricardo</p> <p>1:1 com Juliana para pedir mentoria</p>
---	--	---

L	<p>Entregar dashboard financeiro ao Ricardo</p>	<p>Montar 1 página: 3 indicadores em R\$</p>	<p>Enviar por e-mail · arquivar como evidência</p>
---	---	--	--

■ MINHA FRASE DE POSICIONAMENTO — O QUE DIGO SE O GESTOR PERGUNTAR AGORA

"A UTI gerou R\$76.800 de economia em reinternações, zerou as glosas e reduziu horas extras em 18% — sem abrir mão da qualidade assistencial. Tudo documentado."

■ RECONHECIMENTO RECENTE — QUEM DISSE E QUANDO

Dr. Paulo R. (Médico Chefe) · Fev/26:

'O protocolo de sepse da Nanda salvou 3 pacientes.'

■ EM DESENVOLVIMENTO AGORA — CURSO OU HABILIDADE

MBA em Gestão de Saúde · FGV

conclusão Dez/2026

Estou pronto para a próxima reunião de avaliação?

