

Guia Prático

ALL BOARDING

Amostra

Cecília Seabra

Guia Prático

ALLBOARDING

para performance sem burnout

Para quem quer aplicar uma nova mentalidade à

LIDERANÇA DE SI
LIDERANÇA DE CARREIRA
LIDERANÇA DE PESSOAS



Guia Prático AllBoarding®

Copyright © 2026 Actual

Actual é um selo da Editora Almedina do Grupo Editorial Alta Books (Starlin Alta Editora e Consultoria LTDA).

Copyright © 2026 Cecília Seabra

ISBN: 978-65-5183-109-6

Impresso no Brasil – 1ª Edição, 2026 – Edição revisada conforme o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 2009.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S439g

Seabra, Cecília.

Guia prático Allboarding®: para performance sem burnout / Cecília Seabra. 1ª Ed. – Rio de Janeiro: Actual, 2026.

144 p.; 15,7 x 23 cm.

ISBN: 978-65-5183-109-6

1. Liderança. 2. Gestão de pessoas. 3. Carreira profissional. 4. Relações de trabalho. 5. Comportamento organizacional. I. Título.

CDD 658.3

Índice para catálogo sistemático:

1. Gestão de pessoas: Administração – 658.3

Todos os direitos estão reservados e protegidos por Lei. Nenhuma parte deste livro, sem autorização prévia por escrito da editora, poderá ser reproduzida ou transmitida. A violação dos Direitos Autorais é crime estabelecido na Lei nº 9.610/98 e com punição de acordo com o artigo 184 do Código Penal.

O conteúdo desta obra fora formulado exclusivamente pelo(s) autor(es).

Marcas Registradas: Todos os termos mencionados e reconhecidos como Marca Registrada e/ou Comercial são de responsabilidade de seus proprietários. A editora informa não estar associada a nenhum produto e/ou fornecedor apresentado no livro.

Material de apoio e erratas: Se parte integrante da obra e/ou por real necessidade, no site da editora o leitor encontrará os materiais de apoio (download), errata e/ou quaisquer outros conteúdos aplicáveis à obra. Acesse o site www.altabooks.com.br e procure pelo título do livro desejado para ter acesso ao conteúdo.

Suporte Técnico: A obra é comercializada na forma em que está, sem direito a suporte técnico ou orientação pessoal/exclusiva ao leitor.

A editora não se responsabiliza pela manutenção, atualização e idioma dos sites, programas, materiais complementares ou similares referidos pelos autores nesta obra.

Produção Editorial: Grupo Editorial Alta Books

Diretor Editorial: Anderson Vieira

Editor da Obra: Rodrigo Mentz

Vendas Governamentais: Cristiane Mutús

Produtora Editorial: Rita Motta



Rua Viúva Cláudio, 291 – Bairro Industrial do Jacaré

CEP: 20.970-031 – Rio de Janeiro (RJ)

Tels.: (21) 3278-8069 / 3278-8419

www.altabooks.com.br – altabooks@altabooks.com.br

Ouvidoria: ouvidoria@altabooks.com.br

Editora
afiliada à:



abr
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE
EDITORES INDEPENDENTES

ASSOCIADO



SOBRE A AUTORA

CECÍLIA SEABRA é professora, pesquisadora, conselheira consultiva, consultora e palestrante, com quase 30 anos de estrada, transformando pessoas em líderes e culturas de gestão nas empresas. LinkedIn Top Voice e uma das 100 maiores influenciadoras do país, é a mente por trás de **Allboarding®**, uma estratégia de gestão que substitui a competição tóxica por colaboração de alto impacto. Mulher LGBTQIAPN+ e mãe, Cecília aplica não apenas teorias de seu mestrado (UERJ) e MBE (UFRJ), mas a experiência real de quem já trabalhou com milhares de pessoas para liderar com a cabeça e o coração, sem sacrificar a saúde mental.

Amostra

*Para Francisco e Inácio, que me continuam,
e cada pessoa que esteve comigo até o lança-
mento deste livro, em diálogos que alimenta-
ram o meu trabalho e a minha pesquisa com
ainda mais sentido e propósito.*

Amostra

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
------------	---

PARTE 1 • LIDERANÇA DE SI

CAPÍTULO 1. QUEM SOU EU NO TRABALHO?	13
CAPÍTULO 2. IMAGEM NÃO É NADA	19
CAPÍTULO 3. VALORES, FORÇAS E FRAQUEZAS (OU NEM TANTO E NEM SEMPRE)	23
CAPÍTULO 4. PESSOAS COMO LEGADO: O VALOR DA DIFERENÇA	29
CAPÍTULO 5. ESTAMOS FAZENDO A NOSSA PARTE PARA O PRESENTE E FUTURO QUE QUEREMOS?	34

PARTE 2 • LIDERANÇA DE CARREIRA

CAPÍTULO 6. QUEM SOMOS (E PARA ONDE VAMOS)	39
CAPÍTULO 7. GESTÃO DE ENTENDIMENTOS, IMPACTOS E EMOÇÕES	49

CAPÍTULO 8. A COMUNICAÇÃO NOSSA DE CADA DIA®	61
CAPÍTULO 9. COMUNICAÇÃO PARA CONFIANÇA E IMPACTO	70

PARTE 3 • LIDERANÇA DE PESSOAS

CAPÍTULO 10. VOCÊ, LÍDER	85
CAPÍTULO 11. VOCÊ, INFLUENCER	94
CAPÍTULO 12. VOCÊ, PERFORMER	109
CAPÍTULO 13. VOCÊ, MUTANTE	122
REFERÊNCIAS	127

INTRODUÇÃO

O poder das conexões pessoais, do protagonismo e da ação na liderança e o impacto na performance para organizações e para carreiras resilientes

A decisão de explorar e compreender mais profundamente o **impacto que as relações profissionais têm na vida das pessoas** aconteceu motivada pela minha primeira demissão.

Sim, porque, antes de carregarmos um crachá no peito, somos **pessoas** com repertórios de sentimentos e vivências que influenciam a forma como nos relacionamos com as outras pessoas nos ambientes de trabalho.

E, se você já trabalhou comigo, sabe que eu sempre me incomodei profundamente com a forma como, há décadas, cobrávamos que pessoas deixassem de ser o que eram para se transformarem em **recursos humanos** para honrar um **sobrenome corporativo**.

Querendo ou não, somos parte da vida de quem trabalha conosco e nos influenciamos nos modos de ser, sentir, estar, agir, pensar... Uma das minhas melhores descobertas foi a de que ter **consciência** sobre isso e assumir **responsabilidade ativa** por esses impactos pode fazer muita diferença na qualidade das relações.

Ainda hoje, organizações e instituições, públicas, privadas e do terceiro setor, nacionais e internacionais, **perdem tempo e dinheiro em ambientes que adoecem** pessoas ao separarem performance e bem-estar. É preciso ter em mente que essas consequências são resultado de uma cadeia de tomada de decisões executadas por pessoas. Ou seja: os recursos, as técnicas e todas as *etecéteras* de gestão que nos trouxeram até aqui têm, dentre outras consequências, **pessoas adoecendo pessoas**.

Embora tenha transformado a nossa rotina, a tecnologia jamais vai substituir, de maneira saudável, o valor das **conexões pessoais**, e temos observado essa hipótese com cada vez mais força, à medida que avançamos com mais e mais evoluções inseridas no cotidiano da sociedade e das culturas de trabalho. Assim, ainda que tenhamos nos afastado de pessoas em benefício de uma competitividade sem medidas, o resgate das relações humanas no trabalho é uma necessidade **urgente**.

Após uma jornada de quase 30 anos, mergulhando em saberes e métodos de diferentes campos de estudo, na vida acadêmica e no dia a dia da operação, da gestão, da estratégia e do apoio ao desenvolvimento técnico e comportamental de pessoas, ajudando **centenas de empresas** e, nos últimos anos, **milhares de pessoas a refletir sobre suas realidades**, propus uma nova forma de enxergar nossas relações profissionais.

Assim nasceu **Allboarding®**, uma mentalidade que coloca **as pessoas no centro das estratégias**, não como recursos, mas como **agentes de transformação** dentro de seus círculos de influência nas culturas das organizações.

Allboarding® significa “todas as pessoas a bordo”.

É um convite para a **reconexão** das relações profissionais pelo que nos faz pessoas, para que todas sejam capazes de se fortalecer mutuamente, a fim de exercer seus **protagonismos** pela **qualidade das influências e dos impactos** que geram a partir de um maior nível de consciência sobre nossos campos de **autonomia**.

É um convite para que todas as pessoas assumam seu protagonismo pela qualidade das influências e dos impactos nas relações profissionais, independente do momento de vida ou de carreira.

Essa nova forma de compreender nosso estar no trabalho não exige que ninguém saia de nenhuma **zona de conforto**. Ao contrário, se alguém já encontrou alguma delas, escreva para mim, por favor 😊! A ideia é, pela qualidade das nossas relações, **encontrarmos e ampliarmos o conforto em todas as zonas pelas quais circulamos.**

Se você já leu o livro no qual o constructo (porque bebe em diferentes áreas de conhecimento, e, por isso, não é um conceito) é apresentado, já tem familiaridade com o que proponho: meios de reflexão para dar origem a novas compreensões, para que cada pessoa descubra o seu modo ideal de se relacionar no trabalho, semeando **protagonismo, intencionalmente, autenticidade** que deixe **legado** e ajude a construir a **carreira que deseja** como parte do que entende como uma **boa vida**. Importante: **sem adoecer quem está ao redor, desde colegas a ecossistemas, passando pelas pessoas impactadas pela sua atuação.**

Neste Guia, lançado alguns meses depois do lançamento da obra-Mãe vamos conversar sobre como aplicar mais diretamente Allboarding® para:

- **Como podemos ampliar a consciência sobre a nossa própria relação com o trabalho**, porque ela é o ponto de partida para exercitarmos nosso dia a dia para pensarmos nossas influências e impactos considerando **todas as pessoas a bordo**;
- Como trabalhar o **posicionamento de carreira** pelo olhar para os relacionamentos profissionais com a perspectiva de **liderança e gestão das relações**, focando não somente em **ambientes saudáveis**, mas na aproximação com redes de contatos que agreguem valor para a sua jornada profissional, ao tempo que você também agregue para eles;
- **Como fazer gestão plural, que não prescinde e desperdice a riqueza de permitir, de fato, todas as pessoas a bordo.**

Sendo bastante prática: este Guia **não tem a pretensão de trazer lições sobre liderança**, nem dar dicas, nem dizer o que você deve fazer para atuar de maneira conectada ao espírito do seu tempo.

Quando concebi Allboarding®, meu objetivo foi organizar uma proposta de **mentalidade para protagonismo e autonomia que pudesse ser aplicada por qualquer pessoa** (por isso *all*, do inglês todas as pessoas, *boarding*, a bordo) para **pensar suas relações pessoais no trabalho**.

Na gestão, trata-se de **base imprescindível para as transformações** de que precisamos. Obviamente, para funcionar, pressupõe que sejamos capazes de ampliar os horizontes de prazos e destinos para além do hábito das organizações, mesmo aquelas mais avançadas em práticas alocadas no campo da sustentabilidade e do ESG¹. Seus alicerces são:

- **A influência como premissa** — compreendendo que nossas relações moldam e são moldadas na maneira como atuamos (e as outras pessoas atuam) a partir dos respectivos impactos. Vale para avaliar nossas atuações da perspectiva individual e toda a esteira de impactos diretos e indiretos da tomada de decisões, e para as organizações na relação com seus públicos impactados.
- **O legado como objetivo** — olhar para o longo prazo, ainda que não estejamos mais em uma determinada posição, companhia, segmento de mercado. Para fazer com que tenhamos que priorizar propostas e caminhos que se mantenham viáveis e produtivos, do ponto de vista do impacto positivo, mesmo sem a nossa presença e responsabilidade direta no fazer. Para gerar compromisso com o resultado para além do número. Para transferir conhecimento, desenvolver, estimular, colaborar, cocriar, não prescindir da diferença. Tomar decisão sustentável para a realidade, considerando a responsabilidade com o futuro.

¹ Acrônimo para ambiental, social e governança, na sigla em inglês.

- **A autonomia como meio** — todas as pessoas têm o direito de participar da cultura, ativamente. Assim que, a clareza sobre os campos de autonomia e, principalmente, sobre o direito à autonomia como uma premissa básica de qualquer atuação profissional deve ser trabalhada para estimular o protagonismo das pessoas, em qualquer nível de conhecimento, carreira, ou de maturidade profissional.
- **A comunicação como recurso** — em Allboarding®, a comunicação é elo. Significa dizer que ela não é trabalhada isoladamente, e sim como habilidade e competência intrínseca ao relacionamento, independente de cargo, função, área de atuação, formação, ou trilha de desenvolvimento de carreira. Sua abordagem é unificada em um processo que se aplica de maneira igualmente compreensível e válida para qualquer nível.
- **A responsabilidade pelos impactos como norte** — relacionamentos honestos pressupõem responsabilidade pelos impactos. Ela será decorrente dos tópicos acima, do *accountability* e da consciência para ação intencional. No exercício diário da mentalidade, amplia visão estratégica e sistêmica, pois direciona o olhar para além das divisões hierárquicas e processuais, permitindo refletir criticamente sobre as relações de causa e efeito no fazer e não fazer, além da interdependência, direta ou indireta, entre todas as pessoas.

No intervalo de um ano entre a entrega dos textos brutos à editora e sua publicação, em 2026, mais de **10 mil pessoas foram impactadas**, e pude acompanhar resultados impressionantes, como o de uma organização multinacional que registrou **subida de cinco pontos**, em média, em indicadores de **comunicação, colaboração e liderança** em sua pesquisa de clima junto à totalidade de colaboradores, após uma etapa do ciclo de desenvolvimento de mais de duas centenas de líderes, alicerçado também por Allboarding®. Foi então que veio a proposta de

criar um guia prático, voltado para pessoas que desejam pensar sobre novas formas de dialogar com o trabalho.

Então, o que teremos pela frente é uma **conversa honesta**, baseada nas ferramentas de apoio de Allboarding®, para que você avalie em que medida se aplicam aos seus **desafios de desenvolvimento em liderança e gestão**. Mais do que trazer novidades, o objetivo é desempoeirar teorias e métodos de que você certamente já ouviu falar ou estudou mais profundamente, no entanto, da perspectiva de todas as pessoas a bordo.

Significa dizer que toda a nossa abordagem seguirá uma perspectiva em três etapas:

Parte 1: Liderança de Si

A primeira parte é dedicada à **Liderança de Si**. Trata-se de uma **perspectiva individual**, para que você possa refletir sobre o seu **protagonismo**, a sua **autonomia** e a sua **responsabilidade** para a **qualidade dos ambientes** nos quais atua e a **qualidade das relações** que desenvolve por onde trabalha.

No **Capítulo 1**, vamos trabalhar sobre **consciência e autopercepção**, com reflexões importantes para reconhecermos **quem somos hoje e o quanto nos transformamos** em diversos aspectos, ao tempo em que permanecemos iguais em tantos outros.

Então, o **Capítulo 2** é um convite a pensar no quanto temos consciência sobre as influências e impactos que causamos nas pessoas com quem trabalhamos, hoje e ao longo da nossa trajetória. O objetivo principal é fazer com que você possa compreender qual a **autenticidade da sua identidade** e, portanto, negociar entre **quem é, quem não consegue ser e quem pode se tornar**, agindo com mais intencionalidade na sua **autogestão**, ou seja, na **liderança de si**.

Avançaremos um pouco mais na mentalidade de Allboarding® para trabalhar, no **Capítulo 3**, em **proposições de valor compartilhado** e no tanto que precisamos estar com a atenção em dia para

garantirmos como nossas características mais evidentes nas relações de trabalho podem colocar em xeque a qualidade das **influências e impactos que intencionamos**.

Todo esse percurso nos leva a considerar as **pessoas como maior legado**, ou seja: nossas influências e impactos intencionais como **o que nos continua**, independente da vigência dos contratos de trabalho e, portanto, do hoje de cada relação. Essa é a tônica do **Capítulo 4**, onde abordaremos a centralidade da **comunicação como elo para qualidade das relações**, para ambientes de **bem-estar** e, portanto, para construção de **confiança**, que levará à **colaboração**.

Para fechar a primeira parte, o **Capítulo 5** traz o convite para que você faça seu autodiagnóstico sobre seu campo de **autonomia** e o quanto pode ampliar na **ação** para **contribuir para o que deseja ver transformado** não apenas onde atua hoje, como em outros ambientes nos quais ainda irá atuar.

Parte 2: Liderança de Carreira

Você já parou para pensar na sua **carreira além do cargo que ocupa atualmente**?

A função que você desempenha, hoje, é apenas parte de uma **trajetória maior**.

E, quanto mais cedo você entender isso, mais rápido poderá assumir o **protagonismo** pelas suas ações para chegar aonde quer, além de compreender a importância de assumir a **postura ativa na liderança da gestão das relações** para deixar a sua contribuição para transformação de padrões.

Mais do que um instrumento de gestão, trabalharemos na importância da **autoavaliação constante** e de termos a humildade de **desaprender e reaprender** para uma **autogestão** que permita conquistar o **posicionamento profissional** desejado.

Nesta parte, vamos abordar nossa trajetória de carreira a partir de dimensões que posicionam o protagonismo para liderança das relações com pessoas, com nossas parcelas de poder e **corresponsabilidade para transformações** que não estarão refletidas nas culturas das empresas e instituições se não forem apropriadas ativamente por nós, pessoas.

Lado a lado, vamos percorrer o **Capítulo 6** para exercitar nossas **identidades**, relações e **caminhos possíveis**. Em seguida, vamos compreender, no **Capítulo 7**, a **gestão de impactos e emoções** no dia a dia de relacionamentos e expectativas, que interagem com diferentes interesses e podem pôr em xeque ou fortalecer a **coerência entre quem somos e como influenciemos e impactamos as pessoas**, com o objetivo de ampliar as conexões de **confiança e credibilidade**.

Então, abordaremos a importância da intencionalidade na **comunicação como elo** entre nós e as outras pessoas, exercitando, no **Capítulo 8**, ferramentas práticas para que você amplie a consciência sobre quando e como deve utilizá-las para **liderar relacionamentos com inteligência e senso de responsabilidade** sobre a qualidade dos impactos que imprime, querendo ou não, nas demais pessoas ao longo da sua **trajetória de carreira**.

É neste momento que comunicação não violenta, que prefiro chamar de comunicação para confiança, conversas de impacto, storytelling e outras técnicas serão trazidas como recursos para a **gestão das suas relações**, de forma a completar, no **Capítulo 9**, um framework que você poderá usar para muitas situações.

Parte 3 – Liderança de Pessoas

Chegou a hora de **conectar e inter-relacionar saberes, teoria e práticas, academia e mercado**, para que você exercite suas habilidades e competências de gestão de nós, pessoas: **as verdadeiras responsáveis por fazer com que as coisas aconteçam nas organizações**.

O **Capítulo 10** será dedicado a uma **avaliação crítica da sua liderança**. É um exercício de reflexão que você fará com todas as suas versões anteriores e aquelas que você ainda deseja desenvolver. Em seguida, no **Capítulo 11**, vamos analisar as influências e impactos que resultaram na sua liderança atual, para ampliar o **repertório relacional** obrigatório já há algum tempo, mas ainda tão escasso nas **experiências de convivência**.

Conformada a visão contextual e inter-relacionada da liderança, o **Capítulo 12** é dedicado à **comunicação nossa de cada dia***, com o objetivo de **eliminar a divisão teórica** entre o repertório técnico da área e o de liderança, para que cheguemos à conclusão de que, **na prática, comunicamos como lideramos e lideramos na medida em que comunicamos**. Assim, chegamos à importância de pensar a partir do futuro, para, de fato, compreendermos pessoas como legado.

O **Capítulo 13** finaliza nosso diálogo com os **paradoxos de liderança** e o quanto, e em que medida, uma **nova mentalidade** pode contribuir para transitarmos no ir e vir dentre tantos **tempos simultâneos** de que precisamos dar conta, **habilidade essencial** para dialogar com o **espírito do nosso tempo**.

Ninguém tem que nada!

O eixo central de toda a abordagem é a **conexão** entre pessoas. É a **qualidade nas relações profissionais** que permitirá alicerces de **segurança, bem-estar e confiança para colaboração**, mandatória e extremamente desejada em qualquer organização. Liderar com **alta performance** não é possível quando abdicamos do bem-estar.

Ao fim, somos parte da vida de quem trabalha conosco e o melhor caminho conhecido até agora para que deixemos de perder qualidade de vida, saúde e pessoas (e obviamente resultados que custam cada vez mais para serem atingidos!) **é atuando em conjunto**.

Após anos atuando com diferentes organizações e **dezenas de milhares de pessoas impactadas** por essa proposta, acredito firmemente

que o caminho para obtermos mais bem-estar no trabalho está na **vontade** de estabelecermos relações de mais qualidade. Não significa que devemos gostar das pessoas com as quais trabalhamos (embora eu mesma prefira trabalhar com quem gosto, embora isto nem sempre seja possível, certo?), mas que sejamos capazes de **intencional impactos e influências que não nos adoeçam**.

Os resultados até aqui evidenciam que não só eu, como muitos e muitas outras autoras e autores que propõem caminhos para transportarmos as **múltiplas crises de confiança** que atravessam toda a nossa vida em sociedade (e íntima), estamos conseguindo avanços, mensuráveis pelos indicadores que compõem pesquisas de **clima organizacional**.

Ainda, que esses avanços só são possíveis quando as pessoas assumem sua fatia de responsabilidade, e de maneira ativa.

Vamos lá, lado a lado, exercitar a forma como fortalecemos a nossa liderança relacional, considerando todas as pessoas a bordo²?

Obrigada por estar, você, a bordo.

Boa leitura, bons exercícios e meu abraço,

Cecília Seabra.

² Um convite: faça parte da nossa comunidade em Allboarding.com.br



PARTE 1

LIDERANÇA
DE SI

Amostra

Quadro de palavras-chave

Influência; Impacto; Responsabilidade; Protagonismo; Identidade; Autenticidade; Autonomia; Trabalho; Carreira; Consciência; Crítica, Autogestão; Auto percepção; Liderança de si; Projeto de Vida; Relacionamento; Experiência; Comunicação; Intencionalidade; Bem-estar; Legado; Mentalidade; Comportamento; Cultura; Pluralidade; Diversidade; Confiança; Colaboração; Curiosidade; Posicionamento; Identidade; Imagem; Reputação; Credibilidade; Autenticidade; *Accountability*; Escuta; Coletivo; Estratégia; Forças; Fraquezas; Oportunidades; Ameaças; Expectativa; Realidade; Interesses; Comum; Valor compartilhado; Protagonismo; Coletivo; Pluralidade; Convencimento; Engajamento; Segurança; Ação.

QUEM SOU EU NO TRABALHO?

Quando duas pessoas se encontram, ambas saem modificadas de alguma maneira e em alguma medida. Nas relações de trabalho, não poderia ser diferente.

No entanto, quando aceitamos um contrato para trabalhar em ou para uma empresa, ninguém nos fornece um manual com os perfis detalhados de cada pessoa para ver se aceitamos ou não nos relacionar com elas.

A maioria dos relacionamentos profissionais se dará com pessoas desconhecidas, das quais podemos gostar ou não.

Como você quer sair e quer que as demais pessoas saiam desses encontros?

Ao longo da vida, nos submetemos a uma enorme quantidade de regras escritas e não escritas e construímos experiências que, repetidas, acabam automatizando nossas relações e nos distanciando do que é humano na hora de lidar com a realidade.

Vivemos mergulhados em um discurso que, primeiro, nos levou a buscar a separação entre a vida pessoal e a profissional. Depois, dissociou a razão da emoção para, então, nos obrigar à performance, à produtividade, à eficiência e à eficácia, e a muitas outras características que não têm origem no que é humano.

Só que, na realidade, se somos pessoas, razão e emoção são indissociáveis, também nas relações de trabalho.

Sendo assim...

- É fundamental a **autoconsciência sobre a autenticidade da sua identidade**, ou seja, sobre as características e os atributos que compõem quem você é e quem não consegue ser na maneira como age.
- A **consciência** de que **seu modo de agir tem influência nas relações** é um ponto crucial, e ela pressupõe conexão entre **presença** física, emocional e afetiva, e escuta sobre o quanto está em **consonância ou em dissonância** na relação com cada outra pessoa.
- Esses contextos dependem do seu **momento de vida** e da maneira como você compreende o **trabalho como parte** dela, em relação ao que entende como uma **boa vida**. Ou seja, o quanto o seu trabalho atual gera de **desconforto**.
- Por último, e não menos importante, se deseja construir um **legado** positivo nas outras **pessoas**, precisará assumir o **protagonismo** e ter **intencionalidade** para gerir a qualidade da sua **influência** e do seu **impacto**.

Por que isso é importante?

Pensar sobre **identidade profissional** não é um processo natural.

No entanto, quando ele chega, normalmente provocado por alguém ou à medida que a maturidade da carreira avança, começa o questionamento sobre em que medida a imagem que as outras pessoas têm de você é a mesma que você **imagina** ou **idealiza**.

A ação **consciente e intencional** no ambiente de trabalho evita essas distorções e permite que você se relacione com as pessoas de forma mais **objetiva e autêntica**, evitando ruídos que atrapalham a rotina de trabalho. **A boa notícia é que não há pré-requisitos para começar esse exercício. É possível para todas as pessoas!**

Consciência e autopercepção

Qual é a nossa verdadeira identidade no trabalho se, ao longo da vida e da carreira, diversas **referências** e interações nos atravessam e moldam a nossa autopercepção individual, além da maneira como exercemos as nossas profissões?

Como nos sentimos quando pensamos que pessoas podem estar mais ou menos estressadas, realizadas ou desgastadas, dependendo da nossa influência em uma **interação** profissional?

Como você define o seu trabalho?

- A forma como atua permite ser **quem você é** ou suas funções são exercidas de maneira impessoal?
- Está em um momento de vida **confortável** em relação a quem você é ou tem **questionado** um monte de coisas?
- Por que você trabalha com o que trabalha (para **além de obter renda** para pagar boletos, é claro!)?
- Quando você pensa no **impacto** do seu trabalho, o que vem à cabeça?
- Você sente satisfação com os **resultados** que obtém no seu trabalho?
- Como é que o seu trabalho se posiciona como parte do que você entende que seja uma **boa vida**?

Para ajudar as pessoas a encontrarem essas e outras respostas, **Allboarding®** sugere percorrer o **Ciclo de Intencionalidade**, que nada mais é do que um conjunto de perguntas que nos direciona a mais **consciência** sobre como nos relacionamos com o que fazemos para pagar nossos boletos.