

**GINO WICKMAN**

Autor de *Ganhando tração*, com mais de 2 milhões de livros vendidos

**E RENÉ BOER**

# **COMO SE TORNAR UM ÓTIMO CHEFE**

Um método prático para motivar sua equipe  
e turbinar seus resultados

## CAPÍTULO 1

# Sendo um ótimo chefe

*“Se tratarmos as pessoas como se já fossem o que poderiam ser, nós as ajudaremos a se tornar o que são capazes de ser.”*

– GOETHE

Imagine sua equipe trabalhando sempre na capacidade máxima. Você acha possível?

Nas páginas seguintes mostraremos que é e apresentaremos as ferramentas capazes de melhorar o desempenho de seu time. Você descobrirá como:

- delegar trabalho de modo eficaz, liberando-se para as atividades de liderança e gestão;
- avaliar sua equipe e cercar-se de ótimos funcionários;
- aplicar as cinco práticas de liderança e as cinco práticas de gestão usadas por todos os ótimos chefes;
- comunicar-se de maneira eficaz com cada funcionário;
- lidar com colaboradores que não atendam suas expectativas.

Este livro é diferente de qualquer outra publicação sobre liderança ou gestão que você já leu. O diferencial está na aplicação prática e no impacto imediato. Aqui não há teorias, e sim um plano para ajudá-lo a se tornar um ótimo líder e um ótimo ge-

rente. Podemos dizer isso porque todas as palavras e ferramentas aqui apresentadas foram testadas e comprovadas por milhares de líderes e gerentes, com resultados e influências inegáveis.

Nos últimos vinte anos trabalhamos pessoalmente com equipes de liderança de mais de 180 empresas e mais de 2 mil líderes e gerentes. Além disso, nossa organização, a EOS Worldwide, tem 150 implementadores do Sistema Operacional Empreendedor (SOE; em inglês, EOS®) por todo o mundo que ensinaram essas ferramentas a 2.500 empresas e mais de 25 mil líderes e gerentes. De tanto lidar com os problemas diários de tantos chefes, sabemos o que funciona e o que não funciona.

O primeiro livro de Gino, *Ganhando tração: Assuma o controle de sua empresa*, que vendeu mais de 2 milhões de exemplares, revelou uma necessidade vital no mundo dos pequenos negócios: um guia simples e prático para ajudar líderes e gerentes a se tornarem ótimos chefes. Isso nos obrigou a escrever este livro apresentando nossa fórmula simples. Qualquer pessoa com subordinados diretos que esteja buscando um modo prático e comprovado de se destacar no que faz pode seguir as etapas aqui expostas para extrair o melhor de sua equipe.

Este livro será útil se você:

- for líder, gerente ou supervisor de pessoas em uma empresa privada com 10 a 250 funcionários; ou
- desejar obter o máximo de seu pessoal e buscar uma forma simples, eficaz e impactante de se tornar um ótimo chefe.

Este livro também foi escrito para ajudar “chefes não tão bons” a mudar – a reconhecer que não têm o entendimento básico, o desejo e a capacidade de desenvolver as habilidades que os tornarão ótimos.

Aprendemos que, para manter a equipe altamente motivada e obter o máximo de cada pessoa, você como chefe deve criar um ambiente onde todos possam se desenvolver. Em seu livro *Off Balance: Getting Beyond the Work-Life Balance Myth to Personal and Professional Satisfaction* (Desequilíbrio: Indo além do mito do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para alcançar a verdadeira satisfação, em tradução livre), Matthew Kelly destaca que funcionários muito motivados sentem satisfação pessoal e profissional com o que fazem. “Eles trabalham duro (...) e gostam das pessoas com quem trabalham; sentem-se respeitados pelo chefe; percebem que seu trabalho contribui de modo positivo para a vida dos clientes; acham que os desafios do trabalho combinam com suas aptidões; e sabem por que comparecem ao trabalho todos os dias.”

Talvez você já soubesse disso, mas o resultado da pesquisa de Kelly contém uma surpresa. Em seus esforços para encontrar um elo entre “equilíbrio da vida pessoal com a profissional” e uma força de trabalho altamente engajada, ele entrevistou pessoas respeitadas em dezenas das melhores empresas do mundo – pessoas que, segundo as organizações, melhor exemplificavam esse equilíbrio. A surpresa foi que elas trabalhavam, em média, nove horas *a mais* por semana que os colegas, além de valorizar mais a satisfação no trabalho do que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Assim, quando você quiser aumentar a satisfação de seus funcionários com o emprego em comparação com o número de horas que trabalham, pense nos benefícios que isso trará.

Outro aprendizado com nossos clientes na EOS Worldwide foi que, quando lhes perguntamos por que haviam nos contratado, 82,4% responderam que seus funcionários não entregavam os melhores resultados, pois faltava a eles disposição para trabalhar em equipe e vencer. Na verdade, os problemas mais comuns enfrentados pelos chefes não são queda nas vendas nem redução

de lucros; são questões envolvendo pessoas. No entanto, tenha em mente que, *por mais frustrado que você se sinta com seus funcionários, eles ainda são sua vantagem competitiva número um.*

Pense nisto: você pode ter patentes, tecnologia e um notável reconhecimento de marca, mas no final tudo se resume às pessoas. Portanto, para o bem ou para o mal, quem você emprega ou quem se reporta a você constitui seu único diferencial real.

Os concorrentes podem roubar suas ideias e copiar seus produtos. Afinal, na essência, eles fazem o mesmo que você. Podem até conseguir uma cópia de seus manuais e saber como você opera. Mas isso não importa: no final, ser um ótimo chefe se resume à execução – fazer melhor do que a concorrência. Eis um excelente exemplo: durante a década de 1960, o time de futebol americano Green Bay Packers venceu cinco campeonatos da NFL (National Football League) e dois Super Bowls (como a final da NFL passou a ser chamada em 1966). Seus adversários já tinham visto a famosa “power sweep” (jogada de ataque idealizada pelo treinador Vince Lombardi) tantas vezes que não só a conheciam de cor como adivinhavam quando estava prestes a acontecer. Mesmo assim, não conseguiam bloqueá-la. Lombardi era bom demais em fazer seu time se tornar bom demais naquela jogada.

A vantagem de ser um chefe como Lombardi é poder trabalhar com indivíduos que desejam trabalhar com você e obter sucesso. A atribuição de contratá-los e demiti-los é sua. Se não estiver satisfeito com o desempenho de quem se reporta a você, precisa agir. No entanto, antes de demitir alguém, você deve sempre se perguntar: “Fiz tudo o que era possível para essa pessoa ser bem-sucedida? Falhei com ela de alguma forma?” Certifique-se de ter feito a sua parte.

Como já mencionamos, as ferramentas que ensinamos neste livro são simples. Isso é fundamental, pois a jornada para se tornar um ótimo chefe não é fácil. É comum a confusão entre

“simples” e “fácil”. Eis a definição de “simples”: *o que não é elaborado; o que não é complicado; fácil de entender*. Eis a definição de “fácil”: *o que não é difícil; o que não requer grande esforço; o que está livre de dor, desconforto ou cuidados*.

As ferramentas e os exercícios deste manual de “como fazer” foram aprimorados durante atividades práticas com milhares de chefes. Em cada capítulo apresentamos histórias com diferentes perfis profissionais para demonstrar que essas ferramentas de fato funcionam em qualquer nível e ajudarão você a liderar, gerenciar e reter o tipo de funcionários que chamamos de Pessoas Ótimas. Quanto mais Pessoas Ótimas houver a seu redor, mais Pessoas Ótimas você atrairá para a organização. Elas irão libertá-lo da batalha diária que o impede de obter o máximo dos negócios e de viver uma vida mais gratificante. Se ficou interessado, continue a leitura.

## **SITUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO AMERICANA**

Desde 2000, a Gallup realiza pesquisas anuais com trabalhadores americanos. Os resultados, que pouco variam ano a ano, revelam que apenas 31,5% de quem trabalha em tempo integral está “engajado” no emprego. Esses funcionários chegam cedo, saem tarde, apresentam soluções criativas, atraem e retêm clientes, e trazem energia ao ambiente. Jim Clifton, CEO da Gallup, afirma que um grupo assim provavelmente trabalha para um ótimo chefe.

No entanto, segundo a mesma pesquisa, 17,5% dos entrevistados estão “ativamente desengajados” da sua função. Provavelmente trabalham para um chefe que os deixa infelizes e, como resultado, propagam seu descontentamento pela organização. Além disso, são mais propensos a lesar o empregador, faltar e afugentar clientes. Os dados globais não mostram grandes alterações.

E quanto aos 51% restantes? Eles “não estão engajados” no trabalho. Cumprem os requisitos mínimos, mas não veem o emprego como um componente importante da vida deles. Trabalham burocraticamente e recebem seu salário. Estima-se que essa baixa produtividade custe às empresas dos Estados Unidos impressionantes 500 bilhões de dólares por ano.

De acordo com Clifton, a decisão mais importante que os empresários podem tomar nesse cenário é sobre quem contratar ou promover para cargos gerenciais. Escolher as pessoas certas impulsiona as empresas; escolher as erradas as trava. Além disso, uma pesquisa feita em 2015 pela Harris Poll revelou que 39% dos funcionários não fazem ideia das metas e dos objetivos das empresas onde trabalham, 47% não estão familiarizados com o desempenho da organização e 44% não entendem como sua função contribui para os objetivos corporativos.

Pense na sua empresa. Segundo a Gallup, apenas um terço de seus funcionários impulsiona de fato os resultados. Se todos estivessem engajados no trabalho, que resultados você poderia alcançar?

Quaisquer que sejam esses resultados, sua organização pode estar diante de uma oportunidade significativa. Você está disposto a assumir a responsabilidade por todos os problemas que levaram seus funcionários a se desengajar? Se você sempre se aborrece com pessoas que não atendem às expectativas, mas não esclarece por que isso ocorre, você pode ser parte do problema. Assumir a responsabilidade pelo fraco desempenho da equipe é o primeiro passo. Chefes medíocres não entendem isso e culpam fatores “fora de seu controle”. Ótimos chefes aceitam o desafio. Que tipo de chefe você é?

Enfrentamos uma crise que não se mede apenas pela falta de oportunidades para os trabalhadores, mas também pela falta de entusiasmo com o trabalho. Estamos perdendo nossa vanta-

gem competitiva. Você não pode esperar atingir seus objetivos com metade da equipe desengajada e 17,5% dela incomodando você. É preciso ter gente empenhada e pronta para trabalhar. Suas escolhas são liderar, seguir a maré ou sair do caminho. Você decide. Não há problema em não ser um ótimo chefe. Apenas saia do caminho e vá em frente.

Seu pessoal é realmente importante para você? Você os vê como sua vantagem competitiva número um? Está empolgado com a ideia de formar uma equipe altamente motivada e obter o máximo de cada pessoa? Em caso afirmativo, prepare-se para responder à pergunta que abre o próximo capítulo.

## CAPÍTULO 2

# Você tem o que é necessário?

*“A maioria das pessoas trabalha o suficiente para não ser demitida e recebe o suficiente para não pedir demissão.”*

– GEORGE CARLIN

É possível reagir de duas formas à piada do comediante George Carlin. Os chefes não tão bons riem e balançam a cabeça, aceitando o gracejo como parte do *status quo*. Muitas vezes dizem: “É difícil encontrar pessoas competentes.” Ou: “Não distribuo muitos elogios porque, quando faço isso, os funcionários esperam um aumento.” Ou ainda: “Por que investir em treinamento se a qualquer momento eles vão nos deixar para ganhar mais?”

Os ótimos chefes, por sua vez, enxergam além do humor e percebem que o problema não está nas pessoas, mas nos chefes não tão bons que as lideram. Eles não aceitam essa triste situação e, dispostos a desafiar o *status quo*, costumam dizer: “Tenho ótimos funcionários e me sinto privilegiado em liderá-los.” Ou: “Meu pessoal me mantém alerta e faz de mim um profissional melhor.”

Um exemplo disso é Trevor Moses, da imageOne, empresa de gerenciamento de impressões. Ele acredita que uma de suas atri-

buições é desenvolver seus funcionários e aprimorar as aptidões deles, aumentando as probabilidades de promoção e de recolocação caso a empresa feche – o que é muito improvável.

Portanto, achando graça ou não na frase de Carlin, você deve assumir a responsabilidade por sua equipe, tal como fez Moses.

Ótimos chefes conquistam o respeito das pessoas que lideram; nunca acham que respeito vem com o cargo. Infelizmente, muitos chefes não percebem isso. Acham que o cargo lhes confere autoridade inquestionável para agir como acharem melhor. Veem a si mesmos como reis e rainhas de seu feudo. Na mente deles, governam de forma absoluta. Essa linha de pensamento destrutivo não funcionou para Luís XVI, rei da França. Em 1793, súditos revoltados mandaram o rei e seu ego inflado para a guilhotina.

Neste capítulo, pedimos que você avalie se está realmente pronto para o desafio de se tornar um ótimo chefe. Para isso você deve:

1. **Entender** – ter aptidão, talento natural e compreensão completa dos mecanismos do trabalho;
2. **Querer** – desejar sinceramente a função;
3. **Ter capacidade para a função** – possuir capacidade emocional, intelectual e física, além de disponibilidade de tempo, para desempenhar seu trabalho.

Os dois primeiros ativos – “entender” e “querer” – são essenciais para se tornar um ótimo chefe. Ninguém pode ajudar você a “entender” nem a “querer”. Ou você tem ou não tem essas habilidades. O terceiro ativo – “capacidade para a função” – pode ser adquirido se você estiver disposto a investir tempo e esforço para se destacar no seu cargo.

## O QUE SIGNIFICA “ENTENDER”

Você provavelmente já trabalhou com pessoas que, apesar do treinamento, das instruções e do tempo no cargo, não tinham um entendimento pleno de sua função, dos sistemas, do ritmo, da cultura e dos meandros da organização. Simplesmente não entendiam.

Para ser um ótimo chefe, você deve se perguntar, com sinceridade, se tem de fato esse entendimento total. Não deve haver dúvidas em sua mente – nem na de seus colegas e subordinados diretos.

No livro *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything* (“O elemento: Como tudo se transforma quando descobrimos a nossa paixão”, em tradução livre), Ken Robinson afirma: “Entender é ter aptidão ou talento natural para algo. Ter alguma intuição a respeito do que é, de como funciona e de como fazer o trabalho.”

Um ótimo chefe demonstrou que tinha intuição para o trabalho quando foi escolhido pelos diretores para recuperar a loja com pior desempenho de uma rede varejista. As unidades tinham sido classificadas por faturamento. Uma delas os deixara perplexos: embora localizada em área de grande movimento e visibilidade, estava sempre abaixo das outras.

Em um último esforço para reverter a situação, colocaram no comando um gerente que “entendia”. Algumas semanas depois, as vendas começaram a crescer de maneira consistente, o que suspendeu a decisão de fechá-la. Poucos meses depois, surpreendentemente, a loja já figurava entre as de melhor desempenho – com pouca rotatividade e nenhum custo adicional.

O gerente explicou o surpreendente resultado dizendo que apenas perguntara a cada funcionário se era uma “pessoa de arrumação” ou uma “pessoa de relacionamentos”. Segundo ele, a

pessoa de arrumação é organizada, ótima em manter cada coisa no lugar; a pessoa de relacionamentos, por sua vez, gosta de cativar os clientes e atender às necessidades deles. Ele então dividiu a equipe de acordo com as preferências de cada um, o que lhes permitiu alavancar os pontos fortes.

Esse é um bom exemplo de um chefe que de fato “entende”. Aptidão e talento naturais são imprescindíveis para a função. Nenhum esforço de relações públicas ou de marketing no mundo teria conseguido recuperar aquela unidade. Era preciso alguém que “entendesse” o que era necessário para liderar e gerenciar pessoas numa grande loja de varejo.

Tendo essa história em mente, você avalia que suas ações como chefe mostram aos outros que você realmente entende? Por exemplo, você usa a mesma abordagem para motivar todos os funcionários ou os vê como indivíduos? Usa a intuição para colocar cada um na posição em que funciona melhor? Como seus funcionários o descreveriam para amigos ou colegas?

## O QUE SIGNIFICA “QUERER”

Agora você deve se perguntar se *quer* mesmo ser um ótimo chefe. Ninguém implorou isso nem lhe prometeu um aumento, um bônus ou um carro da empresa. Você pode ter um ou dois dias ruins – isso é normal –, mas os desafios e obstáculos o instigam. Você gosta de superá-los. Eles não o desgastam.

Um de nossos clientes descreveu um ex-chefe que fazia a seguinte pergunta aos gerentes de nível médio que, ele suspeitava, não tinham ambição: “Você tem disposição para liderar?” Em quase todos os casos, a pessoa respondia que sim. O chefe então rebatia: “Você está me *dizendo* que quer liderar, mas não está me *mostrando* isso.” Era um lembrete para aqueles gerentes, um ta-

pinha amigável no ombro para alertá-los de que palavras devem ser acompanhadas por ações.

John Eadie, sócio fundador do Covenant Multifamily Offices, em San Antonio, Texas, diz o seguinte sobre querer: “Tive o benefício de receber um excelente ensino e um ótimo treinamento ao longo da carreira, mas percebi que, mesmo que tenham acesso a isso, se as pessoas não ‘quiserem’ de fato algo, provavelmente não vai durar. É gratificante trabalhar com quem quer mesmo e se esforça para conseguir.”

Você está disposto a enfrentar os desafios e os aborrecimentos que acompanham o trabalho de um ótimo chefe? Suas ações demonstram aos outros que você realmente quer isso? Por exemplo, você trabalha até mais tarde para concluir um projeto no prazo ou sai no horário, independentemente do que aconteça com a equipe ou os clientes? Mais uma vez, imagine como seus funcionários o descreveriam para os amigos ou colegas.

Entender e querer são condições essenciais. Você pode entender o cargo sem deseja-lo. Ou pode querer muito, mas não entender. Em qualquer cenário, você nunca será um bom chefe. Você deve entender e querer. Ou vice-versa.

Presumindo que você entenda e queira o cargo, a próxima pergunta é: “Você tem capacidade de exercê-lo?”

## **O QUE SIGNIFICA “TER CAPACIDADE PARA A FUNÇÃO”**

Se por um lado não entender e não querer são vilões das lideranças, alguns problemas referentes à capacidade para a função podem ser resolvidos. Mesmo que você não possua nenhuma das características a seguir, se estiver disposto a investir tempo, recursos e energia para obtê-las, poderá se tornar um ótimo chefe.

## OS QUATRO TIPOS DE CAPACIDADE

Se já trabalhou com algum ótimo chefe no passado ou agora, você tem sorte: ele provavelmente possuía ou possui os quatro tipos de capacidade de fazer um excelente trabalho. Nesse caso, você tem um modelo a imitar. Mas precisa fazer a si mesmo a seguinte pergunta: “Tenho capacidade emocional, intelectual e física, além de disponibilidade de tempo, para ser um ótimo chefe?” Vamos examinar cada um desses itens:

### 1. Capacidade emocional

*Empatia* para sentir o que os outros estão sentindo, habilidade de se colocar no lugar deles, honestidade consigo mesmo e com os demais; disposição para se conectar com as pessoas, capacidade de ser humildemente confiante e autoconsciente o bastante para entender como as influencia.

### 2. Capacidade intelectual

*Inteligência* para formular pensamentos críticos, prever, priorizar e solucionar problemas complexos, juntamente com a capacidade de criar estratégias, conceituar, planejar e sistematizar a melhor forma de agir enquanto administra os recursos humanos. O escritor F. Scott Fitzgerald descreveu inteligência como “a capacidade de manter duas ideias opostas na mente, ao mesmo tempo, sem deixar de ser funcional”.

### **3. Capacidade física**

*Resistência*, energia e tenacidade para “fazer o que for preciso” e terminar o que começou; dedicar tempo e esforço para dominar seu ofício e pegar no pesado quando necessário.

### **4. Capacidade de administrar o tempo**

*Autodisciplina* para usar o tempo de modo eficaz e assim evitar a tirania da urgência; estruturar, priorizar, organizar e delegar de modo a liberar e utilizar o recurso mais precioso de todos: seu tempo.

---

Se você está no mercado de trabalho há algum tempo, provavelmente já trabalhou com algum chefe não muito bom. Testemunhou como um chefe que não possui nenhum dos quatro tipos de capacidade relacionados aqui pode prejudicar um departamento ou uma organização inteira. Veja alguns exemplos:

#### *Baixa capacidade emocional*

Esses chefes geralmente não percebem os sinais que os subordinados estão enviando sobre como o comportamento deles afeta os outros. Na melhor das hipóteses, fazem uma conexão superficial com a equipe. Não são honestos consigo mesmos e não dispõem de autoconfiança para dizer francamente: “Cometi um erro, preciso de ajuda.” Assumem o crédito pelos sucessos, mas não querem aceitar a responsabilidade quando algo dá errado.

### *Baixa capacidade intelectual*

Esses chefes não costumam ser capazes de visualizar um resultado antes de empreender uma ação. Tendem a estabelecer objetivos sem prever os recursos necessários para alcançá-los. Carecem de agilidade mental: analisam demais alguns aspectos e simplificam demais outros.

### *Baixa capacidade física*

Esses chefes não têm a resistência e a energia necessárias para concluir tarefas. Raramente saem da sala para inspecionar trabalhos em andamento. São incapazes de trabalhar duro ou prestar ajuda.

### *Baixa capacidade de administrar o tempo*

Esses chefes roubam o tempo dos outros e usam o deles para fazer o que lhes interessa no momento. Esperam que os demais abandonem o que estão fazendo para ajudá-los. Frequentemente chegam atrasados às reuniões e não cumprem prazos.

---

Embora essas críticas pareçam um pouco duras, é provável que descrevam algum chefe que você conhece. Um ótimo chefe precisa ter os quatro tipos de capacidade. Caso contrário, deve analisar a si mesmo para descobrir em que melhorar e se comprometer a fazer o necessário para desenvolver um talento que ainda não possui.

Chefes sem discernimento, vontade ou capacidade de assumir esse compromisso costumam estar na raiz da disfunção organizacional e do baixo desempenho de uma empresa. Eles pensam: “Se esses idiotas não me interrompessem o tempo todo, eu adoraria ser chefe!” Mas a culpa não é de quem os solicita. Chefes ruins afastam seus melhores funcionários e até seus melhores

clientes. Sentem-se ameaçados por indivíduos mais inteligentes, mais capazes ou mais motivados. Fogem de conflitos; não estão dispostos a enfrentar problemas reais nem a tomar decisões impopulares. São rápidos em apontar os erros dos outros enquanto ignoram as próprias falhas.

Se depois de ler este capítulo você perceber que não entende, não quer ou não tem capacidade de desempenhar a função de chefe, faça um favor a si mesmo e se afaste do cargo. Vá fazer alguma coisa que o motive. A vida é curta demais para desperdiçá-la em algo que o deixa infeliz, insatisfeito e frustrado. Ser um chefe ruim não faz de você uma pessoa ruim, apenas um chefe ruim. Parafraseando o Mágico de Oz quando Dorothy o chamou de homem mau: “Ah, não, minha querida. Na verdade, sou um homem muito bom, só sou um Bruxo muito mau.”

Se você se identificou, não se desespere. Você tem qualidades, mas não para ser chefe. Só precisa descobrir quais são e desenvolvê-las com garra.

Se perceber que não tem sido um ótimo chefe, mas estiver preparado e disposto a se tornar um, ainda há esperança. Como diz o personagem de história em quadrinhos Pogo: “Você encontrou o inimigo: é você.” Está na hora de conhecer uma ferramenta poderosa que o ajudará a chegar lá.

## CONHEÇA ALGUNS DESTAQUES DE NOSSO CATÁLOGO

- Augusto Cury: Você é insubstituível (2,8 milhões de livros vendidos), Nunca desista de seus sonhos (2,7 milhões de livros vendidos) e O médico da emoção
- Dale Carnegie: Como fazer amigos e influenciar pessoas (16 milhões de livros vendidos) e Como evitar preocupações e começar a viver
- Brené Brown: A coragem de ser imperfeito – Como aceitar a própria vulnerabilidade e vencer a vergonha (900 mil livros vendidos)
- T. Harv Eker: Os segredos da mente milionária (3 milhões de livros vendidos)
- Gustavo Cerbasi: Casais inteligentes enriquecem juntos (1,2 milhão de livros vendidos) e Como organizar sua vida financeira
- Greg McKeown: Essencialismo – A disciplinada busca por menos (700 mil livros vendidos) e Sem esforço – Torne mais fácil o que é mais importante
- Haemin Sunim: As coisas que você só vê quando desacelera (700 mil livros vendidos) e Amor pelas coisas imperfeitas
- Ana Claudia Quintana Arantes: A morte é um dia que vale a pena viver (650 mil livros vendidos) e Pra vida toda valer a pena viver
- Ichiro Kishimi e Fumitake Koga: A coragem de não agradar – Como se libertar da opinião dos outros (350 mil livros vendidos)
- Simon Sinek: Comece pelo porquê (350 mil livros vendidos) e O jogo infinito
- Robert B. Cialdini: As armas da persuasão (500 mil livros vendidos)
- Eckhart Tolle: O poder do agora (1,2 milhão de livros vendidos)
- Edith Eva Eger: A bailarina de Auschwitz (600 mil livros vendidos)
- Cristina Núñez Pereira e Rafael R. Valcárcel: Emocionário – Um guia lúdico para lidar com as emoções (800 mil livros vendidos)
- Nizan Guanaes e Arthur Guerra: Você aguenta ser feliz? – Como cuidar da saúde mental e física para ter qualidade de vida
- Suhas Kshirsagar: Mude seus horários, mude sua vida – Como usar o relógio biológico para perder peso, reduzir o estresse e ter mais saúde e energia

[sextante.com.br](http://sextante.com.br)

