



NEWSLETTER DO CME

CONTEÚDO DA EDIÇÃO 23

A violência contra a mulher e os impactos no trabalho

P. 03

Foque no bem-estar de seus funcionários

P. 06

Tributação da distribuição de lucros e dividendos pagos aos sócios

P. 09

A mulher no mercado de trabalho e a jornada compartilhada

P.10

Como o whatsapp business pode fazer a diferença no comercial da sua empresa?

P. 12

A “cláusula de raio” nos contratos de locação com shopping centers

P. 14

Você é uma pessoa controladora?

P.16

CLIQUE NOS ÍCONES PARA
ACESSAR NOSSAS REDES



Agenda



Café Empresarial



Reunião com o SICREDI



Workshop: como ser quem somos e conviver comigo e com os outros.

Atual diretoria

Denise Araújo
PRESIDENTE

Suely Margalho
1º VICE PRESIDENTE

Kátia Regina Abou
2º VICE PRESIDENTE

Nayana Cunha Lima
SECRETÁRIA

Elizabeth Couto
SECRETÁRIA ADJUNTA

Regina Villanova
DIRETORA FINANCEIRA E CONTÁBIL

Nazaré Silva Pinon
DIRETORA FINANCEIRA E CONTÁBIL
ADJUNTA

Myrian Guimarães
DIRETORA DE PLANEJAMENTO E
ESTRATÉGIA

Ivanete Ferreira da Silva
DIRETORA ADJUNTA DE PLANEJAMENTO
E ESTRATÉGIA

Maria José Rodrigues Dias
DIRETORA EVENTOS SOCIAIS E
EMPRESARIAIS

Rita de Cassia de Oliveira
DIRETORA ADJUNTA DE EVENTOS
SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Renata Gean Sade
DIRETORA DE MARKETING

Vania Maria A. Moreira Oliveira
DIRETORA ADJUNTA DE MARKETING

Rebeca Barbosa Lucas
DIRETORA DE CAPACITAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

Roseli Lopes Dias
DIRETORA ADJUNTA DE CAPACITAÇÃO
E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

Ana Rosa Moreira Ferreira
DIRETORA DE RESPONSABILIDADE
SOCIAL E AÇÕES CULTURAIS

Flavia Fonseca Leal Rayol
DIRETORA ADJUNTA DE
RESPONSABILIDADE SOCIAL E AÇÕES
CULTURAIS

Francisca Monteiro Uchôa
DIRETORA DE RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS

Izabela Araújo
DIRETORA ADJUNTA DE RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS

Mayanna Beckman
DIRETORA DE NEGÓCIOS

Walda Cardoso
DIRETORA ADJUNTA DE NEGÓCIOS

A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E OS IMPACTOS NO TRABALHO



A violência contra as mulheres, em razão do gênero, é um fenômeno que ocorre mundialmente em todas as sociedades e atinge todas as mulheres independentemente de raça/cor, etnia ou classe. Assim, mulheres trabalhadoras rurais ou CEO de grandes corporações empresariais, analfabetas ou com doutorado, podem ser vítimas de violência de gênero seja o assédio sexual nos locais de trabalho, a importunação sexual nos transportes públicos durante a locomoção ou em suas próprias casas. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, define a violência contra a mulher como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (art. 1º). A violência de gênero decorre das relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres e ocorre pelo fato de a vítima ser mulher.

O Brasil é o 2º pior país em desigualdade de gênero na América Latina. Um dos fatores que se leva em conta para determinar o índice de igualdade de gênero de um país é a inserção da mulher no mercado de trabalho e a remuneração. De acordo com pesquisa do IBGE publicada em março de 2021, as mulheres no Brasil ainda ocupam menos postos de trabalho do que os homens e no ano de 2019 receberam 77,7% do salário do homem. Essa diferença é ainda maior nos cargos de remuneração mais elevada, como os de direção e de gerência em que as mulheres recebem 61,9% da remuneração do homem. A desigualdade de gênero é ainda maior nas grandes corporações, onde pouquíssimas mulheres conseguem alcançar o top das carreiras e ocupar cargos de direção. A Agência de rating de governança corporativa do Brasil, em pesquisa realizada com mais de 400 empresas, aponta que somente 3,5% das corporações tem mulheres como CEOs e mostra ainda, que 84% dos cargos de diretoria são ocupados por homens. (Fonte: Mercado e Consumo).

Outro fator importante para avaliar a igualdade de gênero de um país é a participação das mulheres na política, no Brasil é muito evidente a falta de representatividade das mulheres na política, o que decorre da histórica exclusão das mulheres na vida pública e espaços de poder.

Somente em 1932 as mulheres brasileiras tiveram o direito de votar e em 1934 o Brasil teve a primeira mulher eleita deputada federal, a médica e escritora paulista Carlota Pereira de Queiroz e desde então a participação das mulheres no parlamento permanece muito baixa, atualmente no Senado apenas 16% é de mulheres) e na Câmara 15% e no poder executivo dos 27 estados da Federação apenas o Rio Grande do Norte tem uma mulher na chefia do Poder Executivo a governadora Fátima Bezerra. Toda essa sub-representatividade das mulheres nos espaços de poder reforça a discriminação contra as mulheres e dificulta os avanços para diminuir a desigualdade de gênero.

As relações assimétricas de poder entre homens e mulheres geram a violência de gênero, tanto no âmbito privado quanto no público e embora o Brasil tenha em vigor desde 2006 a Lei 11.340 denominada Lei Maria da Penha, um marco legal histórico, da maior importância, que tem por finalidade coibir, prevenir e punir a violência doméstica contra a mulher, sendo considerada pela ONU uma das melhores leis do mundo em matéria de proteção às mulheres, segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), o Brasil ainda ostenta o vergonhoso 5º lugar entre os países onde mais ocorre feminicídio – assassinato de mulher por razão do gênero, ou seja pelo fato de ser mulher. Pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, aponta que desde 2017 os registros de violência doméstica, violência sexual e feminicídios têm aumentado em todo país.

O Relatório Visível e Invisível – A vitimização de mulheres no Brasil – 3ª edição 2021 (<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>), traz números chocantes acerca da violência que as mulheres brasileiras têm sofrido. Mostra que 1 a cada 4 mulheres (24,4%) acima de 16 anos afirma ter sofrido algum tipo de violência nos últimos 12 meses, durante a pandemia de covid-19. A pesquisa também mostra, que o lugar mais inseguro para as mulheres é a residência, registrando que 48,8% das entrevistadas relataram ter sofrido violência dentro da própria casa.

A violência contra a mulher, em especial a violência doméstica e familiar, causa impactos bastante significativos na atividade laborativa da mulher na medida em que ocasiona frequentes atrasos e faltas ao trabalho, dificuldade de concentração no serviço, causando a diminuição da capacidade laborativa e da produtividade.

A Pesquisa de Condições socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher (Pcscdf), realizada pelo Instituto Maria da Penha juntamente com a Universidade Federal do Ceará, coordenada pelo economista Prof. José Raimundo Carvalho, em seu relatório afirma, que a violência doméstica afeta principalmente a habilidade e produtividade da vítima no emprego e se manifesta por faltas, atrasos no trabalho, redução momentânea de produtividade e de capacidade laborativa e até a perda do emprego. O relatório da pesquisa revelou ainda os efeitos deletérios da violência doméstica à saúde mental das mulheres que sofreram violência.

A eliminação da desigualdade de gênero é fator essencial para o desenvolvimento social do país e exige um esforço conjunto do estado e de todos os segmentos da sociedade. Algumas empresas tendo a compreensão desse problema e da sua responsabilidade social, vêm implantado políticas de atenção às mulheres, com a estruturação dos seus setores de recursos humanos para o desenvolvimento de programas que possam identificar casos de violência doméstica contra a mulher e de assédio sexual na empresa, criando mecanismos de proteção, monitoramento e prevenção, com espaços seguros para escuta da mulher. Um exemplo disso é o que tem realizado a empresária brasileira Luíza Trajano em suas empresas. Essas são medidas que, além de contribuir para melhorar a produtividade da empresa, cria um ambiente de trabalho saudável e ético, e contribuirão para o empoderamento das trabalhadoras, aumentando sua autoestima, o nível de satisfação no trabalho, melhorando sua capacidade laborativa e produtividade e o mais importante de tudo, ações dessa natureza poderão salvar vidas.

Para pôr fim à violência contra a mulher todo mundo tem que meter a colher



Reijjane de Oliveira

Juíza de Direito



Esse espaço pode ser seu!

Use a newsletter Conexão Feminina para divulgar o seu negócio



Clique aqui para fazer uma cotação via Whatsapp





RH CONECTADO

FOQUE NO BEM-ESTAR DE SEUS FUNCIONÁRIOS

As empresas de hoje precisam buscar práticas e serviços institucionais que promovam o bem-estar de seus colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho rico e bem estruturado, esse foi o diferencial que muitas empresas alcançaram para manter seus níveis de desempenho altos durante o período de isolamento social. As relações de trabalho mudaram, o trabalho passou a fazer parte da rotina pessoal de cada indivíduo, e compreender essa nova realidade é de extrema importância para garantir o sucesso de muitas organizações.

Atualmente, não é possível separar totalmente a vida pessoal da profissional, uma vez que o trabalho agora está dentro dos lares. Portanto, cabe às empresas (e, principalmente, ao setor de RH) reconhecer essa nova realidade e estabelecer limites organizacionais que priorizem manter um clima de trabalho saudável.

Atuar com ações de endomarketing e investir em ferramentas de bem-estar ajudam a promover a qualidade de vida por meio de práticas de atividades esportivas, como yoga e Reik, por exemplo. Além disso, é importante estabelecer um tempo dentro da rotina do colaborador, para que ele aprenda como gerenciar melhor seus horários livres e seus desafios pessoais.

Outra opção interessante é implementar ferramentas de marketing de incentivo, como as que permitem que o funcionário acumule pontos e resgate prêmios ao final de um determinado período. Além das ferramentas acima, estruture uma cesta de ferramentas para o Bem-Estar da sua equipe conforme o tamanho e possibilidade da sua empresa:

1. Estruture bons planos de carreira
2. Crie uma cultura de respeito
3. Melhore a comunicação interna
4. Cuide do clima organizacional
5. Promova a colaboração entre os funcionários
6. Ofereça flexibilidade
7. Faça melhorias no espaço de trabalho (no remoto também)
8. Valorize as conquistas de cada funcionário
9. E por fim, dê bons exemplos



GIEDITIONS

As organizações com maiores resultados são aquelas que investem continuamente na qualidade de vida de seus colaboradores. Devido às constantes mudanças no ambiente organizacional e às exigências do mercado, reter e engajar a sua equipe de trabalho tem sido um grande desafio. Então FOQUE NO BEM-ESTAR DOS SEUS FUNCIONÁRIOS!



Denise Araújo

Especialista em Gestão de Pessoas
Mentora de líderes

Vacinas salvam vidas



Acompanhe o calendário de vacinação da sua cidade.



TRIBUTAÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS E DIVIDENDOS PAGOS AOS SÓCIOS



Uma das formas de remuneração dos proprietários ou sócios por assumir o risco em abrir e manter o negócio. É a remuneração do capital investido com base no resultado (lucro) apurado em um determinado período, que pode ser anual, semestral ou trimestral, e o valor é variável, conforme a apuração dos resultados. A remuneração dos proprietários ou sócios da empresa com base em retiradas de lucro, por óbvio requer que exista lucro.

Atualmente, e desde 1996, a remuneração paga aos sócios com base na distribuição de lucro (desde que comprove a existência de lucro com base em escrituração contábil regular), não sofre nenhum tipo de tributação (contribuição Previdenciária e Imposta de Renda das Pessoas Físicas), o que significa dizer que o valor recebido pelos sócios é considerado rendimentos isentos.

Entretanto, a tributação da distribuição de lucros e dividendos entrou definitivamente na pauta da Reforma Tributária. A proposta, nos itens que tratam da reforma do Imposto de Renda (Pessoa Física e Jurídica), consta a **previsão de tributação da distribuição de lucros e dividendos em 20% na fonte**. Fala-se em reduzir alíquota do Imposto de Renda das Empresas (IRPJ) para compensar o aumento da tributação da remuneração dos sócios. Contudo esta redução está condicionada se ao atingimento de metas de arrecadação do governo.

Um dos argumentos anunciados para justificar as alterações, seria incentivar o investimento do lucro na própria empresa, visto que com a tributação, teriam os investidores um motivo para, no lugar de retirar as riquezas produzidas, mantê-las no negócio. Com a palavra, você investidor!

Uma coisa é certa, o governo precisa arrecadar, e na atual proposta de “remendo tributário” não há qualquer redução de custo tributário no horizonte. Fique alerta para a importância de acompanhar as propostas de alteração na tributação do Imposto de rendas das pessoas físicas e jurídicas.



Regina Vilanova

Diretora de Negócios da Villanova Ass.
e Consultoria Empresarial

SEGURO DE VIDA E UM SÉRIE DE BENEFÍCIOS:

- DESCONTO DE ATÉ 50% EM CONSULTAS E EXAMES MÉDICOS; ⁽¹⁾
- 09 CONSULTAS MÉDICAS/ODONTOLÓGICAS PAGAS PELA ASPEB; ⁽¹⁾
- CRÉDITO EM SUPERMERCADOS, FARMÁCIAS E DEPÓSITOS DE GÁS; ⁽²⁾
- ASSISTÊNCIA FUNERAL E MUITO MAIS. ⁽³⁾

 (91) 4009-7600  (91) 4009-7602

OBSERVAÇÕES

¹⁾ OS CONVÊNIO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS SÃO OFERTADOS SOB LIMITES E CONDIÇÕES PRÉ-ESTABELECIDAS E NÃO SE VINCULAM A OPERADORAS E/OU PLANOS DE SAÚDE, EXCLUINDO-SE ATENDIMENTOS MÉDICOS/HOSPITALARES SOB A RESPONSABILIDADE DA ASPEB MESMO QUE DELES DECORRENTES. ²⁾ SERVIÇOS PRESTADOS POR EMPRESAS E/OU PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS POR FORÇA DE CONVÊNIO COM A ASPEB, PODENDO SER SUSPENSOS OU SUBSTITUÍDOS POR CIRCUNSTÂNCIAS COMERCIAIS QUE INABILITIZEM SUA MANUTENÇÃO. ³⁾ O SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA FUNERAL É VÁLIDO PARA SEGURADO, CÔNJUGE E FILHOS DE ATÉ 21 ANOS.



30
ANOS

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A JORNADA COMPARTILHADA



Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente.

Porém, para ganhar espaço e posicionamento profissional, é fundamental a gestão do tempo para conciliar atividades de casa e trabalho ou até mesmo vida pública e privada, valorizando então sua participação constante no complemento da renda salarial familiar, inclusive, em muitos casos deixam de ser complementar para se tornarem até a única renda que sua família tem mensalmente.

Mas é claro que a forma de gerenciar essa nova rotina não é padrão para todas as famílias, pois construir uma agenda entre o parceiro já é uma prática em muitos lares, pois cuidar e manter a casa em ordem não é simples, assim a divisão compartilhada das atividades entre o casal pode ocorrer e caso o contrário, se torna para a mulher, uma jornada dupla que leva ao estresse, mas algumas divergências podem ser evitadas, como para que não haja atritos na hora da divisão das tarefas, segue algumas observações que podem te ajudar a resolver e entender melhor como:

- **Criação diferente:** Cada um veio de uma família, de uma forma de criação e isso formou muito do que a gente acredita. Se seu cônjuge é de uma família onde todo mundo tem que lavar louça ou se só as mulheres fazem isso... Interfere muito!
- Um dos cônjuges não leva tão a sério o trabalho doméstico;
- Um dos cônjuges acha que o trabalho doméstico deve ser feito só por uma pessoa;

· Um não vê o que o outro faz, conseqüentemente acaba não dando tanta importância;

Acúmulo de tarefas: o casal deixa chegar ao limite para poder limpar ou organizar;

· Um dos cônjuges fica mais sobrecarregado pelas tarefas que faz, mesmo quando há divisão;

· Expectativas não alinhadas: o casal tem pontos de vista diferentes e esperam um do outro de forma diferente.

Assim, as atividades domésticas realizadas há décadas exclusivamente por mulheres, atualmente já são compartilhadas e consideradas extremamente vital para a sobrevivência e o bem-estar da família e essenciais para a reprodução da força de trabalho atual e futura e importante para o próprio sistema capitalista, pois a mulher já consegue tempo para se desenvolver, profissionalizar e conquistar espaço no mercado de trabalho.



Suely Margalho

Administradora, Master Coach Business
e Analista de Perfil Comportamental

**JUNTOS SOMOS
MAIS FORTES!**



COMO O WHATSAPP BUSINESS PODE FAZER A DIFERENÇA NO COMERCIAL DA SUA EMPRESA?



A pandemia fez com que muitas empresas adotassem ou ampliassem os canais digitais no relacionamento com clientes, vendas e divulgação de ofertas. De acordo com pesquisa divulgada pelo Comitê Gestor Internet Brasil (CGI.br), os aplicativos de mensagens foram os protagonistas das vendas de organizações de todos os setores no Brasil. WhatsApp, Skype e Messenger foram usados por 42% das empresas que venderam on-line. Outros canais mais usados foram e-mail (39%), redes sociais (20%) e marketplaces (14%).

Diante de dados tão favoráveis vem as perguntas: você usa o WhatsApp Business? Aproveita as ferramentas que ele oferece para ajudar na comunicação da empresa? A versão Business tem muito mais ferramentas do que o convencional. Vamos ver algumas:

- ✓ É possível criar um link para colocar na bio da rede social e facilitar que o consumidor entre em contato com apenas um clique -> praticidade e conveniência.
- ✓ O app tem etiquetas para segmentar contatos de acordo com sua necessidade. Isso permite criar um banco de dados, gravar informações e direcionar ofertas futuras com mais assertividade.
- ✓ Você pode criar um catálogo de produtos e sincronizar com o Facebook.
- ✓ Também é possível programar mensagens automáticas para agilizar as conversas e passar informações.



Para finalizar, dois alertas:

1. Sua equipe sabe vender pelo WhatsApp?

Existe alguma orientação sobre palavras proibidas, horários de abordagem, tipos de fotos que podem ser enviadas?

2. Personalize sua mensagem!

Nada de enviar fotos de calçados 35 para a cliente que calça 39, encaminhar 20 fotos com toda a sua coleção para o destinatário que tem um estilo específico. A orientação da equipe evitará que sua divulgação seja deletada ou simplesmente ignorada. Dá trabalho sim, mas também dá mais retorno.

Agora é começar a organizar seus contatos e vender muito. Me siga do @vitrinevarejo e veja mais conteúdos sobre marketing e vendas.



Luciana Sousa

Criadora do @vitrinevarejo, MBA em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas, Especialista em Comunicação Empresarial pela ESPM-SP, Especialista em Gestão de Negócios pela Fundação Dom Cabral.



Acompanhe as nossas redes sociais!





A “CLÁUSULA DE RAIO” NOS CONTRATOS DE LOCAÇÃO COM SHOPPING CENTERS

Ao firmar contratos de locação de espaço com shopping centers é comum a observância da chamada “cláusula de raio”. A cláusula de raio ou cláusula de exclusividade territorial, tem como objetivo principal impedir que os lojistas se instalem em outro estabelecimento que explore o mesmo ramo de comércio, a uma certa distância daquele shopping center, geralmente em um raio de dois a cinco quilômetros.

Ao firmar contratos de locação de espaço com shopping centers é comum a observância da chamada “cláusula de raio”. A cláusula de raio ou cláusula de exclusividade territorial, tem como objetivo principal impedir que os lojistas, se instalem em outro estabelecimento que explore o mesmo ramo de comércio, a uma certa distância daquele shopping center, geralmente em um raio de dois a cinco quilômetros.

A validade desse tipo de cláusula, com recorrência, é discutida no Judiciário e de forma geral vinha sendo julgada válida. Todavia esse entendimento vem ganhando revisão no Poder Judiciário, sob a ótica concorrencial, tanto que no início de 2021 o TRF-1 manteve a condenação imposta pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) a um shopping de São Paulo, que decidiu que este não poderia impedir contratualmente os lojistas de abrirem filiais em shopping concorrentes, bem como o proibiu de exigir a cláusula de raio em seus contratos com os lojistas (Processo nº 0010504-07.2008.4.01.3400, data de julgamento: 28/1/2021.)

Assim, certamente a recente decisão do TRF-1 corrobora com a uma nova construção jurisprudencial sob a ótica concorrencial e faz com que o lojista passe a ter amparo jurídico apto para questionar a validade da cláusula de raio, em certas situações, conforme as particularidades de cada caso.

Inclusive, diante da relevância dessa discussão, está em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 6.513/2016, que pretende alterar a Lei nº 8.245/1991 (Lei do Inquilinato) e normatizar a cláusula de raio, propondo a observância das seguintes regras, cumulativamente:

- 1) quanto ao objeto, deverá restringir-se a instalação de marca idêntica no mesmo shopping center;
- 2) quanto à duração, prazo máximo de cinco anos;
- 3) quanto à extensão, estipulação de um raio de no máximo três quilômetros.

Desse modo, é importante que, antes da celebração do contrato de locação, os contratantes fiquem atentos a possíveis abusos.



Isabela Araújo

Advogada e Sócia Fundadora do
ODCA Advogados



Esse espaço pode ser seu!

Use a newsletter Conexão Feminina
para divulgar o seu negócio



Clique aqui para fazer
uma cotação via Whatsapp



VOCÊ É UMA PESSOA CONTROLADORA?



A nossa insegurança, fruto de nossos medos - da vida, do fracasso, da rejeição, do abandono, da solidão, do sentimento de inferioridade, dentre outros, nos faz criar mecanismos de defesa, na tentativa de fugirmos à realidade e de manipularmos o mundo, para que possamos ter um mínimo de segurança. Com isso, desenvolvemos ao longo da vida meios e mecanismos que nos trazem a ilusão de que possuímos uma condição de controle e poder sobre as coisas. Mas penso que o pior tipo de controle é aquele que exercemos sobre nós mesmos, por ser altamente destrutivo, pois nos tornamos tiranos impiedosos ao nos exigirmos a perfeição, nos impondo metas e condições que jamais conseguiremos alcançar, porque essas exigências são imposições de nosso Ego, que só quer saber de conquistar seus objetivos e não está se importando se isso irá nos causar mal ou não.

Em sua inconsciência, na tentativa de manter o poder sobre nosso “Eu Real”, ele nos coloca em situações de risco, nos fazendo crer que estamos no caminho certo, mas que muitas vezes nos levam à frustração e à sensação de fracasso, porque nunca conseguimos cumprir. Com a prática do Yoga aprendemos a largar o controle e confiar. Nós reconhecemos como integrantes de um sistema perfeito, onde tudo o que acontece faz parte do fluxo harmônico da Natureza.

A sabedoria da Vida está manifestada em cada movimento, acontecimento, experiência, transformação e relacionamento. Às vezes, investimos muita força para tentarmos controlar cada aspecto de nossas vidas, que nos perdemos completamente no caminho. Aprenda a deixar ir, relaxar um pouco e pegar o caminho que a vida leva até você. Tente algo novo, seja destemido, mas acima de tudo, faça o seu melhor e fique bem com isso. Abandonar expectativas desnecessárias permite que você realmente experimente o inesperado. E as maiores alegrias na vida são muitas vezes as surpresas e oportunidades que você nunca previu.



Silvia Dorian

Professora de Yoga, Meditação e Eneagrama.
Pós graduada em Psicologia Positiva, Ciência do Bem Estar e Auto Realização pela PUC RS