

KnowRISK

**Artificial Intelligence for B2B
&
Humanity**

KnowRISK: Inteligência Artificial e Humana

Conectando Cognição, Emoção e Propósito para Impulsionar Cultura, Saúde Mental e Geração de Riqueza Sustentável

I. Propósito da KnowRisk	4
II. Como a KnowRisk alcança estes propósitos	5
1. A KnowRisk busca a sua inspiração na sabedoria humana	6
1.1 Uso da Maiêutica para Acessibilidade em Inteligência Artificial	7
1.2 Capacidade Cognitiva para a construção de Prompt	7
Como colocar o Brasil na dinâmica de produtividade encontrada em países em desenvolvimento como a China e desenvolvidos	10
Sem alfabetização funcional, não há inovação — e o tempo está contra nós	11
A KnowRISK foi criada para incluir, não descartar	11
Índice Global de Inovação (GII) — Ranking 2024 e o impacto na inovação	16
Relação com o PISA e impacto na inovação	20
Educação, Capital Humano e a Posição do Brasil no Índice Global de Inovação	21
Vieses Inconscientes: Impactos Ocultos em Decisões e Processos Empresariais	21
O Efeito Dunning-Kruger: a ignorância confiante	23
Como detectar o Efeito Dunning-Kruger	26
Referências bibliográficas	28
1. KnowRISK: Inteligência Artificial com SLM para transformação comportamental	30
2. Exemplo de Versatilidade do KnowYOU com a História de Ariano Suassuna	33
3. KnowRISK: IA e aprendizagem para transformar organizações	36
4. Desenvolvimento Contínuo: Monitoramento e Trilha Adaptativa	39
5. Interação Contínua com Personagens e Comunicação Humanizada	42
6. Fluxo completo do mapeamento para o sucesso	46
7. Medição de Impacto: Antes e Depois	49
8. Integração com Dados Reais de Desempenho (RAG)	51
9. Jornadas Moldadas pela Cultura e Identidade de Cada Organização	54

I. Propósito da KnowRisk

KnowRISK para as empresas:

“KnowRISK: Inteligência Artificial Estratégica Integrando Cognição e Emoção para Otimizar Performance, Cultura Organizacional e Geração de Valor Sustentável”

Somos uma empresa da nova era, focada em resultados financeiros sustentáveis e contínuos, com um olhar atento para as pessoas e para o mundo.

KnowRisk para a inovação:

“KnowRISK: Conectando Inteligência Artificial e Inteligência Emocional para Redefinir Negócios, Fortalecer Propósitos e Criar Novos Ecossistemas de Riqueza”

Somos uma empresa da nova era, que impulsiona resultados crescentes, inovadores, disruptivos e sustentáveis, cuidando das pessoas e do mundo ao nosso redor.

KnowRISK para as pessoas:

“KnowRISK: A União da Tecnologia e do Propósito Humano para Promover Cultura Saudável, Saúde Mental e Prosperidade Compartilhada”

Somos uma empresa da nova era, comprometida com resultados consistentes e sustentáveis, colocando as pessoas e o planeta no centro de nossas decisões.

II. Como a KnowRisk alcança estes propósitos

Comunicação humana, resultados extraordinários

*“Nossa essência é a **COMUNICAÇÃO** — o elemento que nos torna humanos. Por meio de uma comunicação assertiva, empresas se tornam gigantes, líderes mobilizam equipes para criar inovações transformadoras e a humanidade desfruta de seu bem mais precioso: a **INTELIGÊNCIA HUMANA.**”*

Temos hoje 162 bilhões de correlações semânticas, que nos permite falar com qualquer pessoa do Brasil

“Nossa língua é o português do Brasil, dos brasileiros, de todos os cantos deste país, sem precisar de anglicismos para ter força.”

A força da comunicação, o poder da inteligência

1.A KnowRisk busca a sua inspiração na sabedoria humana

A Maiêutica, o Efeito Dunning-Kruger e a IA humanizada: uma ponte entre filosofia antiga e ciência cognitiva moderna

A origem socrática do método de extração de conhecimento

A maiêutica, criada pelo filósofo grego Sócrates (470 a.C.–399 a.C.), é uma técnica de investigação baseada no diálogo. O termo deriva do grego maieutiké, que significa “arte de partejar”, uma metáfora para a prática de “dar à luz” ideias que já estavam latentes na mente do interlocutor. Sócrates, notoriamente analfabeto, usava perguntas simples e progressivas para levar as pessoas a refletirem profundamente sobre seus próprios pensamentos, revelando contradições e construindo conhecimento sem que percebessem que estavam sendo examinadas.

Autonomia Intelectual e Construção Ativa do Conhecimento

A autonomia intelectual refere-se à capacidade do indivíduo de construir o conhecimento por si mesmo, transformando informações em aprendizado significativo. Essa abordagem remonta à maiêutica socrática, método com mais de 2.400 anos, no qual o filósofo Sócrates utilizava perguntas estratégicas para provocar reflexão, ajudando o interlocutor a extrair de seu conhecimento tácito (aquilo que está internalizado, mas não explicitado) suas próprias percepções, dúvidas e conclusões (Platão, Teeteto).

O processo é sofisticado porque:

- Estimula o pensamento crítico e reflexivo (Brookfield, 2012);
- Valoriza a experiência prévia do indivíduo como base de construção do novo conhecimento (Nonaka & Takeuchi, 1995);
- Gera engajamento emocional e motivacional, uma vez que a pessoa sente-se protagonista de sua própria aprendizagem (Deci & Ryan, 2000).

“Além disso, essa prática é conduzida de forma acolhedora e sem imposição, reduzindo desconfortos e resistências, criando um ambiente de confiança que favorece a participação ativa e o aprendizado significativo.”

Hoje, metodologias baseadas nesse princípio são utilizadas em inteligência artificial aplicada ao desenvolvimento humano, como no ecossistema KnowYOU + KnowRISK, que se inspira nesses conceitos milenares para promover reflexão individual, engajamento e transformação de comportamentos.

1.1 Uso da Maiêutica para Acessibilidade em Inteligência Artificial

A **KnowRisk** está aplicando o método maiêutico, inspirado em Sócrates, para criar uma **solução inédita no mercado global**: a capacidade de extrair dúvidas legítimas das pessoas, mesmo quando estas não conseguem expressá-las claramente.

O impacto desse procedimento levou os pesquisadores da KnowRisk a conquistarem o prêmio SDG Pioneer 2023, concedido pela ONU a iniciativas que promovem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDG – Sustainable Development Goals), especificamente pela contribuição na redução do feminicídio. A conquista é ainda mais relevante porque a ferramenta utilizada alcançou esse resultado sem invadir a intimidade das mulheres ou sequer mencionar termos como “violência” ou outros que remetesse diretamente ao feminicídio
<https://unglobalcompact.org/sdgs/sdgpioneers/2023>

A mesma ferramenta foi capaz de identificar manifestações de homofobia, racismo e tendências suicidas sob uma perspectiva humana e sensível. Além disso, conseguiu extrair conhecimento tácito de colaboradores com baixa alfabetização, mas com décadas de experiência, aumentando de forma significativa a produtividade de grandes empresas. Um exemplo notável ocorreu em uma indústria de laticínios, onde a produção de creme de leite cresceu 25% sem qualquer investimento adicional, apenas pela mudança de um processo que era óbvio para um operador com 25 anos de experiência, mas que permanecia pouco compreendido devido à sua complexidade e às barreiras de comunicação causadas pela falta de alfabetização — um aspecto tratado pelo método Sócrates. Como resultado, aprimoramos a manutenção de máquinas, identificamos processos mais eficientes e reduzimos barreiras de comunicação entre pessoas, promovendo um ambiente de maior colaboração e eficiência.

1.2 Capacidade Cognitiva para a construção de Prompt

Antes de compreender essa inovação, é necessário avaliar como as pessoas se comunicam com a inteligência artificial: por meio de **prompts** (instruções ou comandos textuais). **Para escrever um bom prompt, é essencial possuir capacidade de verbalização, argumentação lógica e clareza textual.**

No entanto, esse é um desafio estrutural no Brasil, pois os índices de educação evidenciam dificuldade de interpretação de textos, construção de argumentos e raciocínio lógico. Isto pode ser avaliado por meio da posição do Brasil no PISA (Programme for International Student

Assessment) que é uma avaliação internacional organizada pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

1.3. Como o PISA avalia a capacidade cognitiva

O **PISA** (Programa Internacional de Avaliação de Estudantes) **avalia não apenas o que os alunos de 15 anos sabem, mas, principalmente, sua capacidade de aplicar esse conhecimento em contextos práticos, novos e desafiadores**, fora do ambiente escolar tradicional. Trata-se de uma métrica fundamental para entender se a educação está preparando os jovens para os desafios do século XXI — tanto no âmbito pessoal quanto no mercado de trabalho.

Quando o **ensino é orientado para o desenvolvimento de competências aplicáveis e relevantes ao mercado**, ele potencializa a capacidade dos indivíduos de **produzir mais valor com o mesmo esforço**, elevando a **produtividade pessoal e nacional**. Isso impacta diretamente a **competitividade das empresas**, a **inovação** e, consequentemente, a **produção de riqueza de um país**.

Essa relação é evidente ao se observar os dados de produtividade. Segundo o **Conference Board** (2024)¹:

- A **produtividade por hora trabalhada** nos **Estados Unidos** é de aproximadamente **US\$ 83**.
- No **Brasil**, esse índice é de cerca de **US\$ 19**, menos de um quarto do valor americano.

¹ 1. Conversão via Paridade do Poder de Compra (PPC)

- Em vez de usar a cotação de mercado do dólar no momento, que pode variar muito por fatores especulativos ou conjunturais, o cálculo converte o PIB usando a Paridade do Poder de Compra (Purchasing Power Parity – PPP).
- O PPC é baseado no custo de uma cesta de bens e serviços comparável entre países, o que permite medir o poder real de compra da moeda local.
- Isso significa que, se um mesmo produto ou serviço custa menos no Brasil do que nos EUA, o ajuste PPC corrige essa diferença para que a comparação seja de produtividade real, e não influenciada pelo câmbio.

2. Ajuste para dólares internacionais constantes

- Além do PPC, o Conference Board utiliza dólares internacionais constantes para corrigir efeitos da inflação ao longo do tempo.
- Isso garante que a comparação entre países e entre anos não sofra distorções causadas por variações de preços domésticos ou por flutuações momentâneas do câmbio.

3. Por que isso elimina viés cambial

- Se o cálculo fosse feito com câmbio nominal (cotação diária), uma desvalorização brusca do real reduziria artificialmente a produtividade do Brasil, mesmo que nada tivesse mudado na produção real.
- Com PPC e dólares constantes, a comparação reflete eficiência econômica real: quanto valor é gerado por hora de trabalho, considerando o custo de vida e preços locais, e não especulação cambial.

A produtividade por hora trabalhada é um indicador econômico que mede o valor de bens e serviços produzidos (Produto Interno Bruto – PIB) por cada hora de trabalho realizada.

A fórmula básica é:

$$\text{Produtividade por hora} = \frac{\text{PIB total (em US\$)}}{\text{Número de horas Trabalhadas}}$$

Onde:

- **PIB total:** valor monetário de todos os bens e serviços finais produzidos no país, ajustado para paridade do poder de compra (PPC) quando comparado internacionalmente.
- **Número total de horas trabalhadas:** soma das horas efetivamente dedicadas ao trabalho por todos os trabalhadores, considerando tempo integral e parcial.

Essa diferença de produtividade reflete, em parte, pelas profundas **diferenças na qualidade da educação básica e na capacidade de formar pessoas com pensamento crítico, habilidades técnicas e autonomia intelectual** — competências justamente avaliadas pelo PISA.

Portanto, **melhorar o desempenho no PISA não é apenas uma meta educacional**, mas uma **estratégia econômica fundamental**. Investir em uma educação voltada para o desenvolvimento de competências aplicáveis à vida real é um caminho direto para **aumentar a produtividade nacional, gerar mais riqueza e reduzir desigualdades sociais**.

O PISA mede:

1. **Leitura (Reading Literacy)** – capacidade de compreender, interpretar e utilizar textos escritos em diferentes contextos.
2. **Matemática (Mathematical Literacy)** – habilidade de formular, aplicar e interpretar conceitos matemáticos para resolver problemas do cotidiano.
3. **Ciências (Scientific Literacy)** – capacidade de explicar fenômenos científicos, interpretar dados e evidências, além de tomar decisões com base científica.

Objetivo principal

O PISA não avalia apenas a memorização de conteúdos escolares. Ele busca medir como os estudantes aplicam o que aprenderam na escola em situações do mundo real, avaliando competências cognitivas e a capacidade de resolver problemas complexos.

Público-alvo

Estudantes de 15 anos, faixa etária em que, em geral, já concluíram a escolaridade básica obrigatória em seus países.

Impacto do PISA na mão de obra (especialmente no caso do Brasil)

1. Qualidade da Mão de Obra

O PISA mede competências essenciais como leitura, matemática e ciências aplicadas a problemas reais.

- Quando um país, como o Brasil, aparece com desempenho abaixo da média, isso indica uma força de trabalho com lacunas cognitivas importantes.
- Isso resulta em trabalhadores que sabem ler e escrever (alfabetização formal), mas têm dificuldade de interpretar textos, entender instruções complexas, resolver problemas matemáticos ou aplicar conceitos científicos no trabalho — características típicas do analfabetismo funcional.

2. Impacto no Mercado de Trabalho

- **Baixa capacidade de inovação:** Trabalhadores com dificuldades cognitivas tendem a repetir tarefas sem agregar novos métodos ou melhorias.
- **Necessidade de treinamento adicional:** Empresas precisam investir mais em treinamento básico, reduzindo recursos disponíveis para inovação.
- **Desigualdade salarial:** Profissionais com baixa capacidade analítica ocupam funções operacionais de baixo valor agregado, enquanto setores de alta tecnologia importam mão de obra ou ficam subdesenvolvidos.

3. Produtividade e Crescimento Econômico

- **Produtividade estagnada:** Empresas dependem de processos manuais ou sem automação plena porque os trabalhadores têm dificuldade de operar ou otimizar sistemas complexos.
- **Perda de competitividade global:** Países com baixa nota no PISA tendem a atrair menos investimentos em setores de alta tecnologia, pois a base educacional não

garante uma mão de obra qualificada.

- **Analfabetismo funcional como barreira:** No Brasil, estimativas indicam que cerca de **30% a 40% da população economicamente ativa é funcionalmente analfabeta**, o que limita a adaptação às novas tecnologias, à economia digital e aos métodos de produção avançados.

Como colocar o Brasil na dinâmica de produtividade encontrada em países em desenvolvimento como a China e desenvolvidos



1. Tempo necessário para reverter o analfabetismo funcional no Brasil

- **Experiência internacional:**

Países com esforços massivos de alfabetização funcional (como Coreia do Sul e Portugal) levaram 10 a 20 anos para obter resultados robustos e sustentáveis.

- **Brasil (realidade atual):**

O Brasil possui desafios adicionais:

- Baixa permanência de adultos em programas formais de educação.
- Desigualdade regional e dificuldade de acesso em áreas rurais e periferias urbanas.

- **Estimativa realista:**

Para atingir um patamar inferior a 10% de analfabetismo funcional, seriam necessários 10 a 15 anos de políticas públicas contínuas, sem interrupções de orçamento ou mudança de foco político.

2. Investimento necessário

Referência de custo internacional:

- A UNESCO estima um custo médio de US\$ 50 a US\$ 70 por adulto/ano em programas de alfabetização funcional (incluindo materiais, professores e tecnologia) [UNESCO Adult Literacy](#)
- Considerando 40% da população adulta brasileira (~60 milhões de pessoas), o custo anual seria:
 - US\$ 3 a 4,2 bilhões por ano (\approx R\$ 15 a 21 bilhões/ano).
- Para 10 anos de programa:

- R\$ 150 a 210 bilhões no total.

Comparação com orçamento atual:

- O orçamento anual do MEC gira em torno de R\$ 150 bilhões [SIOP – Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento](#) - Os valores apresentados evidenciam que, com o orçamento atual do MEC, a implementação de um programa de alfabetização plena em larga escala é financeiramente inviável
- Ou seja, alfabetizar 40% dos adultos exigiria aproximadamente 10% a 15% do orçamento anual da educação por uma década [PNAD Contínua IBGE](#)

Sem alfabetização funcional, não há inovação — e o tempo está contra nós

O Brasil ocupa uma das últimas posições no ranking global do PISA, revelando um cenário alarmante: milhões de brasileiros não conseguem compreender o que leem, tampouco expressar ideias com clareza. Isso nos coloca diante de um abismo invisível — o do analfabetismo funcional em plena era da inteligência artificial.

O investimento necessário para corrigir essa falha estrutural — alfabetizar funcionalmente nossa força de trabalho — seria equivalente ou superior a todo o orçamento do Ministério da Educação. Diante disso, temos dois caminhos:

1. Aceitar o agravamento da exclusão intelectual, com impactos severos na capacidade de crescimento, competitividade e inovação do país;
2. Ou **usar a Inteligência Artificial de forma ética e estratégica, para incluir quem sempre foi excluído**, mesmo sem domínio técnico da linguagem.

Claro! Abaixo está a versão aprimorada do texto, com mais exemplos históricos de inovadores com baixa escolaridade, referências confiáveis e um tom impactante e informativo:

A KnowRISK foi criada para incluir, não descartar

A KnowRISK, aposta no caminho da inclusão estratégica.

“Sua tecnologia foi desenvolvida para ouvir, interpretar e valorizar as ideias de pessoas que, mesmo sem domínio da linguagem formal, possuem

vivência, sensibilidade e criatividade essenciais para a transformação de qualquer organização”.

Diferente de muitas empresas que apostam exclusivamente em automação e modelos de IA genéricos, frequentemente ameaçando empregos e desconsiderando o conhecimento humano real, unicamente para aproveitar o momento para gerar receitas, a KnowRISK reconhece que é justamente esse saber prático e tácito, de qualquer pessoa, que pode tirar o Brasil de sua posição periférica no cenário global de inovação.

A inclusão de pessoas — independentemente de sua origem, escolaridade ou condição — pode gerar benefícios financeiros incomparáveis para as empresas. Em muitos casos, ao dar voz a perspectivas antes negligenciadas, surgem inovações verdadeiramente disruptivas, capazes de transformar completamente mercados e posicionar empresas em patamares bilionários — ou até trilionários.

Basta lembrar que a Apple, hoje avaliada em mais de US\$ 3 trilhões, teve sua origem em uma garagem, impulsionada por mentes criativas que não se encaixavam nos modelos tradicionais. (ver quadro abaixo)

É importante lembrar que grandes contribuições para a humanidade vieram de pessoas com baixa escolaridade ou mesmo analfabetas, mas com inteligência aplicada, criatividade e senso prático

Exemplos históricos de inovação sem escolaridade formal²:

Nome	Contribuição	Escolaridade / Formação	Fonte
Thomas Edison	Inventor da lâmpada, fonógrafo e mais de 1.000 patentes	Saiu da escola aos 12 anos; autodidata	Britannica.com, National Archives (EUA)
Wright Brothers	Criadores do primeiro avião tripulado (1903)	Ensino médio incompleto; mecânicos de bicicletas	Smithsonian Institution
Henry Ford	Fundador da Ford Motor Company; pioneiro da linha de montagem industrial	Educação básica incompleta	Ford Archives
Steve Jobs	Co-fundador da Apple e um dos ícones da inovação digital	Abandonou a faculdade no primeiro semestre	Walter Isaacson, Steve Jobs Biography
Anísio Spínola	Agricultor baiano que criou máquinas agrícolas caseiras premiadas em feiras internacionais	Analfabeto até os 20 anos	Revista Globo Rural (2005)
Vitalino Pereira dos Santos (Mestre Vitalino)	Escultor popular que elevou o artesanato brasileiro à arte internacional	Analfabeto, aprendeu observando e modelando barro	Fundação Joaquim Nabuco
Sebastião Salgado	Fotógrafo mundialmente premiado, com foco em questões humanas e ambientais	Só alfabetizado aos 7 anos; passou fome na infância	Instituto Terra; Entrevistas GloboNews

² Fontes:

1. Britannica – Thomas Edison: <https://www.britannica.com/biography/Thomas-Edison>
2. Smithsonian Institution – Wright Brothers: <https://airandspace.si.edu/explore-and-learn/topics/wright-brothers>
3. Ford Motor Company Archives – Henry Ford: <https://corporate.ford.com/articles/history/henry-ford-biography.html>
4. Isaacson, W. (2011). Steve Jobs. Simon & Schuster.
5. Revista Globo Rural – Anísio Spínola (2005): [arquivo impresso]
6. Fundação Joaquim Nabuco – Mestre Vitalino: <https://www.fundaj.gov.br/>
7. Instituto Terra / Entrevistas GloboNews – Sebastião Salgado: <https://institutoterra.org>

Esses nomes provam que a ausência de formação acadêmica formal não limita o potencial criativo e inovador do ser humano. O que falta muitas vezes não é capacidade — é uma ponte entre suas ideias e o sistema formal de expressão e decisão.

Diferentemente de muitas empresas que anunciam soluções de “inteligência artificial” que, na prática, não passam de simples automações RPA (Robotic Process Automation – Automação Robótica de Processos), que em geral são analfabetas no Português Brasileiro, a KnowRISK nasceu com um propósito maior: construir uma ponte sólida entre o ser humano e o desenvolvimento econômico real.

Elas não substitui pessoas — elas potencializam o que há de mais humano: a percepção, a criatividade e a capacidade de transformar conhecimento em valor.

E, ao fazer isso, evita que uma geração inteira seja excluída da revolução tecnológica em curso — simplesmente por não dominar a linguagem formal dos algoritmos.

Porque mesmo quem não escreve fluentemente, pensa, sente e cria — e muitas vezes, de forma disruptiva.

Ao empregar IA empática e maiêutica digital, a KnowRISK não apenas gera inclusão: ela transforma limitação em potência, barreira em ponte, e evita que uma geração inteira seja deixada para trás em meio à revolução tecnológica mais acelerada da história.

3. Condições críticas para o sucesso

1. Uso de tecnologia (IA, ensino remoto, gamificação) para reduzir custos e alcançar regiões remotas.
2. O uso de **Inteligência Artificial**, como a desenvolvida pela KnowRISK, aplicada à comunicação e à extração de conhecimento tácito evidencia uma realidade preocupante. **Pesquisas indicam que cerca de 30% a 40% da população economicamente ativa brasileira apresenta algum grau de analfabetismo funcional (IBGE, 2023)**, o que inclui não apenas trabalhadores com baixa escolaridade, mas também executivos graduados, em especial aqueles oriundos de instituições de ensino superior de baixa qualidade. Essa limitação cognitiva, muitas vezes mascarada por títulos acadêmicos, faz com que parte desses profissionais dependa mais de articulações políticas e redes de

influência para ascender hierarquicamente do que de sua capacidade analítica e de tomada de decisão baseada em evidências. Esse fenômeno demonstra que o analfabetismo funcional transcende a base operacional e atinge níveis estratégicos das organizações, impactando diretamente a inovação, a produtividade e a competitividade das empresas.

3. A adoção de incentivos financeiros, como bolsas de estudo, redução da carga horária de trabalho e certificações profissionais, tem se mostrado uma estratégia recorrente para promover a qualificação da força de trabalho. No entanto, pesquisas indicam que nem todos os indivíduos possuem a base cognitiva necessária para aprimorar competências complexas, como raciocínio lógico, compreensão de problemas e habilidades matemáticas (OECD, 2021). Ignorar essas limitações pode levar a desperdícios significativos de recursos, uma vez que os investimentos em capacitação podem não gerar o retorno esperado quando direcionados a perfis com baixa propensão ao desenvolvimento dessas competências. Para mitigar esse risco, a **KnowRISK** desenvolveu a solução **KnowYOU**, uma ferramenta baseada em Inteligência Artificial voltada à avaliação do potencial cognitivo e comportamental dos indivíduos. Essa abordagem permite identificar com precisão aqueles que apresentam condições reais de evolução profissional, maximizando o impacto dos programas de capacitação e reduzindo perdas decorrentes de investimentos ineficazes em capital humano. DOI: [10.1787/0ae365b4-en](https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en)

Indicadores Educacionais e de Inovação

1. **PISA (Programme for International Student Assessment)**
 - Avaliação internacional da OCDE aplicada a jovens de 15 anos, medindo habilidades de leitura, matemática e ciências.
 - Posição do Brasil (2022): **65º lugar entre 81 países avaliados (OCDE, 2023)**.
 - Link para o ranking completo: <https://www.oecd.org/pisa>
2. **GII (Global Innovation Index)** – elaborado pela WIPO (World Intellectual Property Organization), que mede a capacidade de inovação de países considerando fatores como educação, infraestrutura tecnológica e ambiente de negócios.
 - Posição do Brasil (2024): 50º lugar entre 133 países avaliados (WIPO, 2024).
 - Fonte: https://www.wipo.int/global_innovation_index

A Solução Desenvolvida

Dante desse cenário, a KnowRisk criaram uma **IA empática**:

- **Interação Natural:** ao invés de exigir que o usuário escreva um prompt completo e tecnicamente estruturado, a IA inicia uma conversa guiada.
- **Maiêutica Digital:** utilizando perguntas estratégicas, a IA identifica a intenção real do usuário e gera o prompt correto e preciso, garantindo respostas relevantes e contextualizadas.
- **Sensibilidade Cultural:** a IA foi projetada para compreender regionalismos, gírias e construções linguísticas típicas do português brasileiro, um desafio para modelos genéricos de IA treinados com dados globais.

Essa tecnologia é única e adaptada ao mercado brasileiro, democratizando o acesso à inteligência artificial e potencializando sua utilização por pessoas com diferentes níveis de letramento digital.

Índice Global de Inovação (GII) — Ranking 2024 e o impacto na inovação

KnowRisk: IA para Potencializar a Inovação Humana

A KnowRisk parte do princípio de que a inovação é um ato humano, impulsionado pela capacidade de interpretar, criar e aplicar conhecimento de forma prática. Seu objetivo é garantir que as pessoas utilizem corretamente a inteligência artificial, não apenas como ferramenta operacional, mas como catalisadora de ideias inovadoras.

Baseando-se em dados globais concretos — como os indicadores de linguagem, criatividade e inovação do Brasil —, as duas empresas desenvolveram metodologias e tecnologias específicas para eliminar barreiras de comunicação com a IA.

Com isso, buscam:

- Expandir a capacidade inovativa dos profissionais;
- Gerar maior tração nos processos de inovação organizacional;
- Aumentar a competitividade do país, transformando dados em resultados reais.

Brasil no GII 2024

- O Brasil ocupa a 50.^a posição entre 133 países avaliados no Global Innovation Index 2024, consolidando-se como líder da América Latina neste índice .
- Para acessar o ranking completo, incluindo os 100 primeiros países, visite: wipo.int/global_innovation_index .

Contexto: Linguagem e Prompt para IA

A mentalidade e a estrutura linguística necessária para redigir um prompt eficaz refletem habilidades de interpretação, argumentação e coesão textual.

No Brasil, essas habilidades enfrentam importantes desafios, como comprovado pelo desempenho no PISA (Programme for International Student Assessment), que mede leitura, matemática e ciências em estudantes de 15 anos.

Pais com baixo desempenho no PISA tendem a replicar esses déficits na comunicação e na produção textual, impactando diretamente o uso de IA.

A Solução Maiêutica da KnowRisk

Para contornar essas barreiras, a tecnologia desenvolvida pelas empresas oferece:

- Interação guiada e empática, dispensando a necessidade de prompts técnicos;
- Maiêutica digital, que extrai intenções reais por meio de perguntas estruturadas;
- Consciência cultural e linguística brasileira, entendendo expressões regionais e fala coloquial brasileira de forma natural.

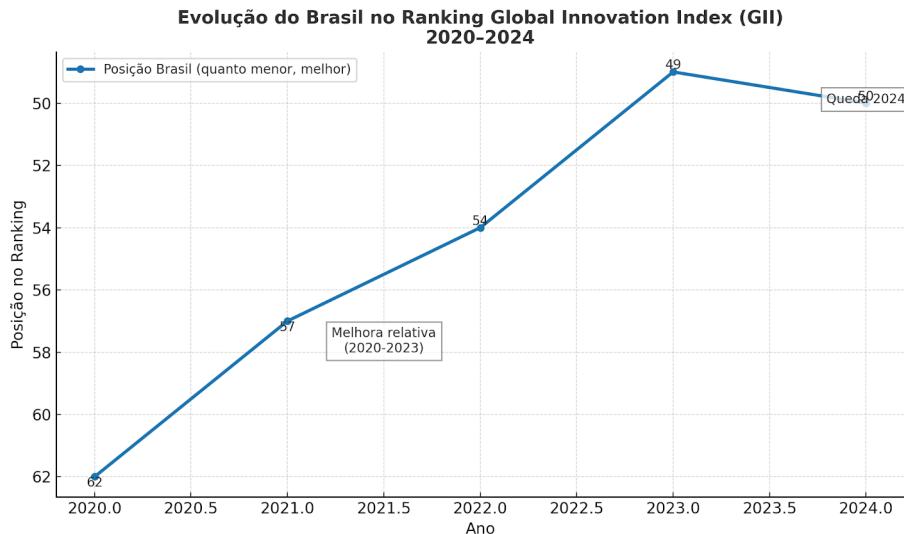
Essa abordagem singular permite que usuários com diferentes níveis de alfabetização digital possam interagir com IA de forma eficiente e inclusiva, potencializando resultados relevantes.

Os 10 Primeiros Países no GII 2024

Rank	País	Pontuação (aproximada)
1	Suíça	67,5
2	Suécia	64,5
3	Estados Unidos	62,4
4	Singapura	61,2
5	Reino Unido	61,0
6	Coreia do Sul	60,9
7	Finlândia	59,4
8	Países Baixos	58,8

9	Alemanha	58,1
10	Dinamarca	57,1
45	Vietnã	36,2
46	Eslováquia	34,3
47	Arábia Saudita	33,9
48	Romênia	33,4
49	Catar	32,9
50	Brasil	32,7
51	Chile	32,6
52	Sérvia	32,3
53	Filipinas	31,1
54	Indonésia	30,6
55	Maurício	30,6

Brasil entre 2020 e 2023 não decorreu de um salto significativo nos seus indicadores, mas, principalmente, de mudanças no desempenho de outros países. Em 2024, o Brasil caiu uma posição, refletindo a aceleração de nações que investiram fortemente em tecnologia, capital humano e inovação empresarial, enquanto a maioria dos indicadores brasileiros permaneceu estável.



Fonte: WIPO (2020–2024). Global Innovation Index. A análise mostra que a melhora entre 2020 e 2023 foi relativa, decorrente de avanços de outros países.

O Global Innovation Index (GII) avalia os países com base em 80 indicadores, distribuídos em dois grandes grupos:

- Insumos de inovação (Innovation Inputs): instituições, capital humano, infraestrutura, sofisticação de mercado e de negócios.
- Resultados de inovação (Innovation Outputs): produtos do conhecimento e tecnologia, produtos criativos.

Evolução do Brasil (2020–2023)

- O Brasil avançou de 62^a (2020) para 49^a (2023) posição.
- Contudo, a maioria de seus indicadores-chave permaneceu estática ou com melhoria marginal, especialmente em:
 - Investimentos em P&D (como % do PIB) → praticamente estável.
 - Produção científica → crescimento moderado.
 - Sofisticação do mercado financeiro → pequenas oscilações, sem reformas estruturais.

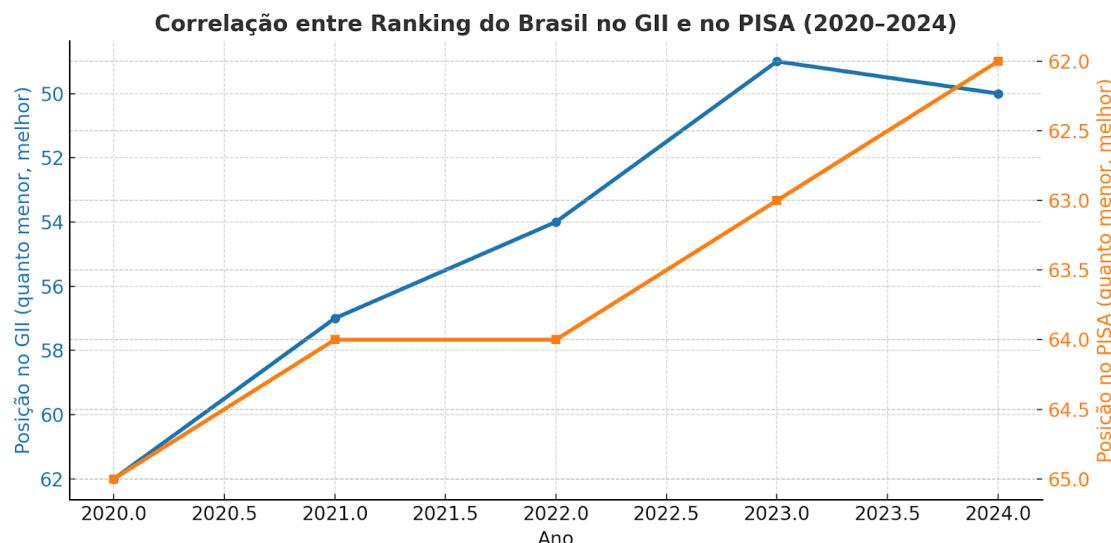
Desempenho dos demais países

- Enquanto o Brasil manteve indicadores estáveis, outros países emergentes (como Índia, Vietnã e Turquia) apresentaram saltos significativos em infraestrutura digital, investimentos em startups e políticas públicas de inovação.
- O resultado foi uma competição mais acirrada, fazendo o Brasil cair mesmo sem retroceder em valores absolutos.

Relação com o PISA e impacto na inovação

O PISA (Programme for International Student Assessment) avalia habilidades fundamentais de estudantes em leitura, matemática e ciências.

- O Brasil tradicionalmente apresenta desempenho inferior à média da OCDE, com déficits expressivos em matemática e ciências.
- Esses resultados indicam fragilidades na formação de capital humano, um dos pilares do GII (indicadores de educação, pesquisa científica e capacidade de inovação).
- Assim, mesmo que o Brasil invista em infraestrutura ou inovação empresarial, a baixa base educacional limita a capacidade de gerar, absorver e difundir tecnologias, prejudicando sua posição no ranking.



Fonte: WIPO (2020-2024) Global Innovation Index; OCDE (2020-2024) PISA (dados ilustrativos).

Educação, Capital Humano e a Posição do Brasil no Índice Global de Inovação

A análise histórica do Global Innovation Index (GII) mostra que o Brasil melhorou seu ranking entre 2020 (62^a posição) e 2023 (49^a posição), mas sofreu uma pequena queda em 2024 (50^a posição). Essa oscilação não se deveu a avanços consistentes nos seus indicadores internos, mas sim à melhoria mais acelerada de outros países.

Entre os fatores estruturais que limitam a evolução brasileira está a qualidade da educação básica, medida pelo PISA (Programme for International Student Assessment). O Brasil ocupa historicamente posições inferiores no ranking do PISA (por volta do 60º lugar entre 80 países avaliados), refletindo dificuldades em matemática, leitura e ciências.

Essa deficiência tem impacto direto no capital humano, um dos principais pilares avaliados pelo GII, que considera:

- Formação científica e tecnológica;
- Capacidade de pesquisa e inovação;
- Sofisticação de mercado e negócios.

Implicações

- Baixa base educacional limita a formação de profissionais qualificados, reduzindo a capacidade de gerar e absorver inovação.
- Mesmo com investimentos em infraestrutura ou tecnologia, sem capital humano qualificado o ganho em inovação é limitado.
- A competição internacional está cada vez mais acirrada, com países emergentes investindo agressivamente em educação STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) e em políticas de inovação.

A relação entre os rankings do PISA e do GII evidencia que a melhoria da educação básica é condição essencial para que o Brasil alcance um crescimento sustentável em sua capacidade inovativa. Sem enfrentar os desafios educacionais, qualquer avanço no GII tende a ser limitado ou temporário, especialmente diante da rápida evolução de outras economias emergentes.

Vieses Inconscientes: Impactos Ocultos em Decisões e Processos Empresariais

A presença de **vieses inconscientes** é um fenômeno amplamente estudado pela psicologia cognitiva (Kahneman & Tversky, 1974) e está presente em praticamente todos os processos de decisão humana. Esses vieses — padrões automáticos de julgamento baseados em experiências, crenças ou percepções inconscientes — podem ter um impacto significativo e negativo quando não identificados ou mitigados, especialmente no uso da Inteligência Artificial (IA), que tende a reproduzir ou até ampliar tais vieses caso não seja corretamente supervisionada.

A KnowRisk adota a maiêutica como ferramenta essencial para revelar e rastrear esses vieses ocultos durante a interação humano-IA. Essa prática promove uma tomada de decisão mais consciente e reduz riscos que poderiam comprometer a precisão e a ética das informações processadas.

Principais Processos Impactados pelos Vieses Inconscientes

1. Recrutamento e Seleção (R&S)

- Priorização inconsciente de candidatos com características semelhantes aos recrutadores (similarity bias);
- Exclusão inadvertida de perfis diversos;
- Risco de perpetuar desigualdades dentro das equipes.

2. Gestão de Desempenho e Promoções

- Avaliações tendenciosas com base em impressões subjetivas ou recentes (recency bias);
- Impacto na meritocracia e na motivação dos colaboradores.

3. Planejamento Estratégico

- Decisões enviesadas baseadas em percepções pessoais e não em dados concretos (confirmation bias);
- Subestimação de riscos ou oportunidades.

4. Desenvolvimento de Produtos e Inovação

- Foco excessivo em soluções já conhecidas, inibindo a experimentação (status quo bias);

- Barreiras à criação de produtos voltados para públicos diversos.

5. Relacionamento com Clientes

- Comunicação inadequada para diferentes perfis culturais ou socioeconômicos;
- Risco de perda de mercado por não atender a diversidade de necessidades.

6. Uso de Inteligência Artificial e Dados

- Algoritmos podem reproduzir vieses humanos existentes nas bases de treinamento;
- Geração de análises distorcidas, impactando diretamente a competitividade.

Benefício da Maiêutica

A abordagem maiêutica adotada pela KnowRisk:

- Revela percepções ocultas e padrões automáticos de pensamento;
- Permite correções antes que decisões enviesadas afetem resultados estratégicos;
- Amplia a diversidade de ideias e perspectivas, essencial para a inovação.

Engajamento emocional personalizado

A **KnowRisk**, desenvolveu uma ferramenta única capaz de conectar-se emocionalmente com as pessoas, falando a língua de cada indivíduo e respeitando suas singularidades culturais e cognitivas.

Essa tecnologia vai além de respostas genéricas: ela personaliza a interação, adaptando-se ao modo como cada pessoa se comunica e se expressa, estabelecendo uma relação próxima e autêntica.

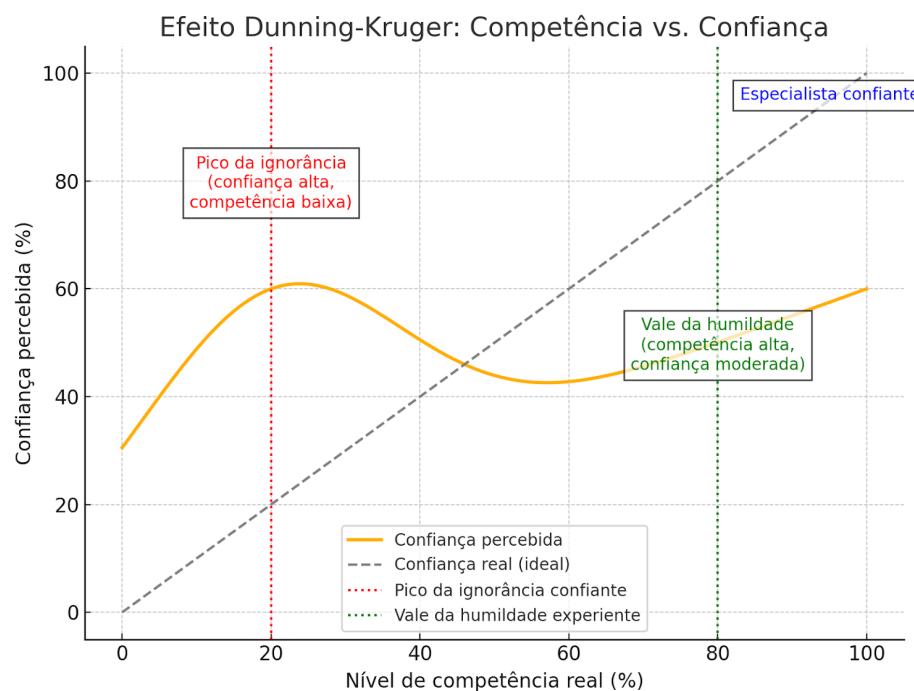
O resultado é uma experiência em que cada usuário se sente compreendido e valorizado como único, o que aumenta significativamente o engajamento, reduz resistências e favorece a confiança e a colaboração em todo o processo de desenvolvimento e inovação.

O Efeito Dunning-Kruger: a ignorância confiante

Séculos após Sócrates, os psicólogos sociais David Dunning e Justin Kruger (1999) identificaram um fenômeno cognitivo hoje conhecido como Efeito Dunning-Kruger. Ele descreve a tendência de pessoas com baixo conhecimento ou competência em um domínio

superestimarem sua própria capacidade, enquanto indivíduos altamente competentes tendem a subestimar sua performance. Esse viés tem implicações significativas em educação, liderança e tomada de decisão.

A conexão com a maiêutica é clara: assim como Sócrates utilizava perguntas para desarmar falsas certezas, hoje identificamos que indivíduos podem não perceber sua própria falta de conhecimento – justamente o que a maiêutica pode ajudar a revelar.



Fonte: Dunning, D.; Kruger, J. (1999). Unskilled and unaware of it. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134.

O gráfico representando o Efeito Dunning-Kruger, mostrando como indivíduos com baixa competência tendem a ter autoconfiança (o “pico da ignorância confiante”) e como os mais experientes tendem a ser mais humildes em suas autoavaliações.

Descrição com exemplos reais:

- **Pico da ignorância confiante:** profissionais iniciantes que acreditam dominar um assunto após um curso rápido ou experiência inicial (ex.: alguém que aprendeu Python por 2 semanas e se considera programador sênior).
- **Vale da humildade:** pessoas que avançaram no conhecimento percebem a complexidade do tema e reduzem sua autoconfiança (ex.: um estudante de medicina no meio do curso, percebendo as limitações do seu conhecimento).

- **Especialista confiante:** indivíduos com alta competência, que conhecem profundamente o tema e possuem confiança equilibrada (ex.: um médico com 20 anos de experiência em cirurgia cardíaca).

O KnowYOU: tecnologia baseada em princípios milenares

O KnowYOU é uma ferramenta, com Inteligência Artificial de alto desempenho, de mapeamento de competências, comportamentos, cognição e cultura que se inspira na maiêutica socrática. Seu design se apoia em técnicas de storytelling imersivo, com enredos, como, por exemplo, baseados em **O Auto da Compadecida de Ariano Suassuna**, levando o indivíduo a uma experiência lúdica e emocionalmente envolvente.

“O KnowYOU pode ser adaptado a qualquer cenário — seja um livro, uma narrativa ficcional ou uma situação real — sempre alinhando-se ao contexto da pessoa ou da empresa. Ele demonstra um altíssimo grau de adaptabilidade à cultura organizacional e às necessidades específicas de cada negócio, impulsionando a performance de forma precisa e acolhedora. Trata-se de uma verdadeira busca pela essência humana, criando uma relação ganha-ganha, na qual pessoas e empresas evoluem juntas.”

O KnowYOU é uma Inteligência Artificial de alto desempenho humanizada, orientada por propósito e focada em potencializar a produtividade, gerando benefícios reais tanto para as pessoas quanto para as empresas.”

Esse processo permite:

- Mapear múltiplas dimensões humanas (cultura, comportamento, cognição) em apenas três sessões de cinco minutos.
- Capturar empatia e propósito como fatores de engajamento.
- Adequar os resultados à necessidade corporativa e ao desenvolvimento individual, criando recomendações claras para evolução profissional e pessoal.

A estrutura científica do KnowYOU está alinhada com:

- Psicologia Cognitiva (Neisser, 1967; Kahneman, 2011)
- Teorias de Competência (Boyatzis, 2008; Spencer & Spencer, 1993)
- Neurociência da Aprendizagem (Immordino-Yang & Damasio, 2007)
- Storytelling aplicado à Educação (Haven, 2007)

Como detectar o Efeito Dunning-Kruger

O KnowYOU e o KnowRISK (suas soluções baseadas em IA com princípios maiêuticos e metodologias cognitivas milenares) podem detectar o Efeito Dunning-Kruger combinando análise comportamental automatizada com técnicas socráticas de exploração do conhecimento. A abordagem integra psicologia cognitiva, ciência de dados e processos de aprendizado interativo.

1. Coleta de dados comportamentais e linguísticos

- Análise de linguagem natural (NLP):
 - Avalia como a pessoa se expressa em respostas abertas.
 - Identifica padrões de excesso de certeza ou generalizações sem base empírica.
- Biomarcadores cognitivos (quando aplicável):
 - Velocidade de resposta vs. complexidade da pergunta.
 - Confiança expressa em escalas subjetivas.

2. Uso de procedimentos milenares

- Maiêutica socrática:
 - A IA conduz diálogos estruturados com perguntas que testam se o indivíduo comprehende conceitos-chave.
 - Gera reflexão, expondo limitações de raciocínio que a própria pessoa não percebe.
- Princípios aristotélicos de lógica:
 - Detecta inconsistências entre afirmações.
- Técnicas de aprendizado Zen e Confucionista:
 - Estímulo à humildade cognitiva por meio de cenários paradoxais.

3. Modelos preditivos

- Algoritmos de machine learning compararam:

- Autoavaliação de competência (quanto a pessoa acha que sabe).
- Performance objetiva (quanto realmente acerta em testes ou simulações).
- Divergências grandes → indicativo do Efeito Dunning-Kruger.

4. Feedback adaptativo

- O sistema não apenas detecta, mas:
 - Devolve à pessoa sua lacuna de percepção (ex.: “Você se avalia em nível avançado, mas acertou 45% das questões básicas”).
 - Usa narrativas personalizadas (baseadas em storytelling científico) para reduzir resistência e promover aprendizado.

Exemplo prático

1. Um usuário afirma: “Eu entendo totalmente de cibersegurança”.
2. O KnowRISK aplica um teste prático sobre configurações de firewall e ataques de phishing.
3. Resultado: desempenho 30% abaixo da média, mas com autoconfiança declarada de 90%.
4. A IA classifica o caso como típico do pico da ignorância confiante, gera um relatório de percepção vs. realidade e inicia um roteiro maiêutico:
 - “Como você definiria uma rede segura?”
 - “Quais são os 3 principais riscos de uma política sem segmentação?”
 - “O que você mudaria em um cenário real?”

O diálogo desarma falsas certezas sem confronto direto, levando o indivíduo a reconhecer sozinho suas limitações — exatamente como Sócrates fazia, agora potencializado por IA.

A síntese entre o antigo e o moderno

Assim como Sócrates usava a maiêutica para “extrair” conhecimento de seus interlocutores, o KnowYOU traz esse conceito milenar para a era digital, usando tecnologia cognitiva avançada para analisar comportamentos e competências de forma profunda e amigável. Ele mostra que o verdadeiro capital das empresas está nas pessoas, não apenas em suas habilidades técnicas, mas em sua capacidade de aprendizado, empatia e alinhamento cultural.

Referências bibliográficas

BAROCAS, S.; HARDT, M.; NARAYANAN, A. Fairness and Machine Learning. Cambridge: MIT Press, 2023.

BOYATZIS, R. Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, v. 27, n. 1, p. 5-12, 2008.

BROOKFIELD, S. D. Teaching for Critical Thinking. São Francisco: Jossey-Bass, 2012.

CALISKAN, A.; BRYSON, J. J.; NARAYANAN, A. Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. *Science*, v. 356, n. 6334, p. 183-186, 2017.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.

DUNNING, D.; KRUGER, J. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 77, n. 6, p. 1121-1134, 1999.

HAVEN, K. Story Proof: The Science Behind the Startling Power of Story. Westport: Libraries Unlimited, 2007.

IBGE – PNAD Contínua (2023)

IMMORDINO-YANG, M. H.; DAMASIO, A. We feel, therefore we learn: The relevance of affective and social neuroscience to education. *Mind, Brain, and Education*, v. 1, n. 1, p. 3-10, 2007.

KAHNEMAN, D. Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2011.

MEC – Orçamento Anual da Educação (2023)

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. The Knowledge-Creating Company. Oxford: Oxford University Press, 1995.

OCDE. PISA 2022 Results. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em:
<https://www.oecd.org/pisa>.

OECD. Skills Outlook 2021: Learning for Life. Paris: OECD Publishing, 2021

PLATÃO. Teeteto. São Paulo: Editora UNESP, 2011.

SPENCER, L. M.; SPENCER, S. M. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons, 1993.

THE CONFERENCE BOARD. Total Economy Database™ – Output, Labor and Labor Productivity, 1950-2024. New York: The Conference Board, 2024. Disponível em: <https://www.conference-board.org/data/economydatabase>. Acesso em: 9 ago. 2025.

TVERSKY, A.; KAHNEMAN, D. Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, v. 185, n. 4157, p. 1124-1131, 1974.

VYGOTSKY, L. S. *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press, 1978.

UNESCO Institute for Lifelong Learning – Costing Adult Literacy Programmes (2017)

WIPO. Global Innovation Index 2024. Genebra: World Intellectual Property Organization, 2024. Disponível em: https://www.wipo.int/global_innovation_index.

1. KnowRISK: Inteligência Artificial com SLM para transformação comportamental

O KnowRISK é uma ferramenta de inteligência artificial de alto desempenho, concebida como uma “irmã siamesa” do KnowYOU. Enquanto o KnowYOU se especializa em mapear competências, comportamentos, cognição e cultura, o KnowRISK atua como um motor de transformação contínua, entregando micro-conteúdos que promovem reflexão e mudança de comportamento de forma leve e frequente.

A. Como funciona o KnowRISK

O KnowRISK utiliza SLM (Small Language Model), um modelo de linguagem otimizado e de menor escala em comparação com os LLMs (Large Language Models). Essa abordagem permite:

- Maior eficiência computacional, com baixo custo de processamento e resposta em tempo real;
- Foco em contextos específicos, com treinamento direcionado a conteúdos culturais, cognitivos e corporativos;
- Alta personalização, pois o SLM pode ser rapidamente ajustado às necessidades de cada organização ou segmento.

B. Biblioteca dinâmica de micro conteúdos

A ferramenta integra uma biblioteca multimídia contendo áudios, vídeos e frases curtas, todos cuidadosamente elaborados para provocar reflexões rápidas, mas profundas, levando a:

- Mudança de hábitos e padrões de pensamento;
- Desenvolvimento de competências socioemocionais e cognitivas;
- Aumento do engajamento e da produtividade no ambiente corporativo.

C. Mecânica do KnowRISK

Antes de iniciar o KnowRISK, será necessário extrair indicadores do KnowYOU. O KnowYOU atua como um sistema de diagnóstico avançado, responsável por extrair e analisar quatro dimensões fundamentais do usuário:

1. **Comportamento** – padrões de ação, estilo de interação e resposta a estímulos;
2. **Competências** – habilidades técnicas, cognitivas e socioemocionais;
3. **Cognição** – capacidade de raciocínio, retenção de conhecimento e estilos de aprendizagem;
4. **Efeito Dunning-Kruger** – identificação de discrepâncias entre autopercepção e competência real.

Essas informações são enviadas ao KnowRISK, que utiliza todo o acervo disponível de todo o conhecimento científico acumulado, por meio de Journals Indexados associado ao crawling e scraping de fontes externas relevantes ao contexto do usuário, para que sejam curadas e adicionadas via RAG na IA. O objetivo é fornecer conteúdo personalizado, estruturado de acordo com a forma mais eficiente de aprendizado de cada pessoa.

Formatos de entrega de conteúdo

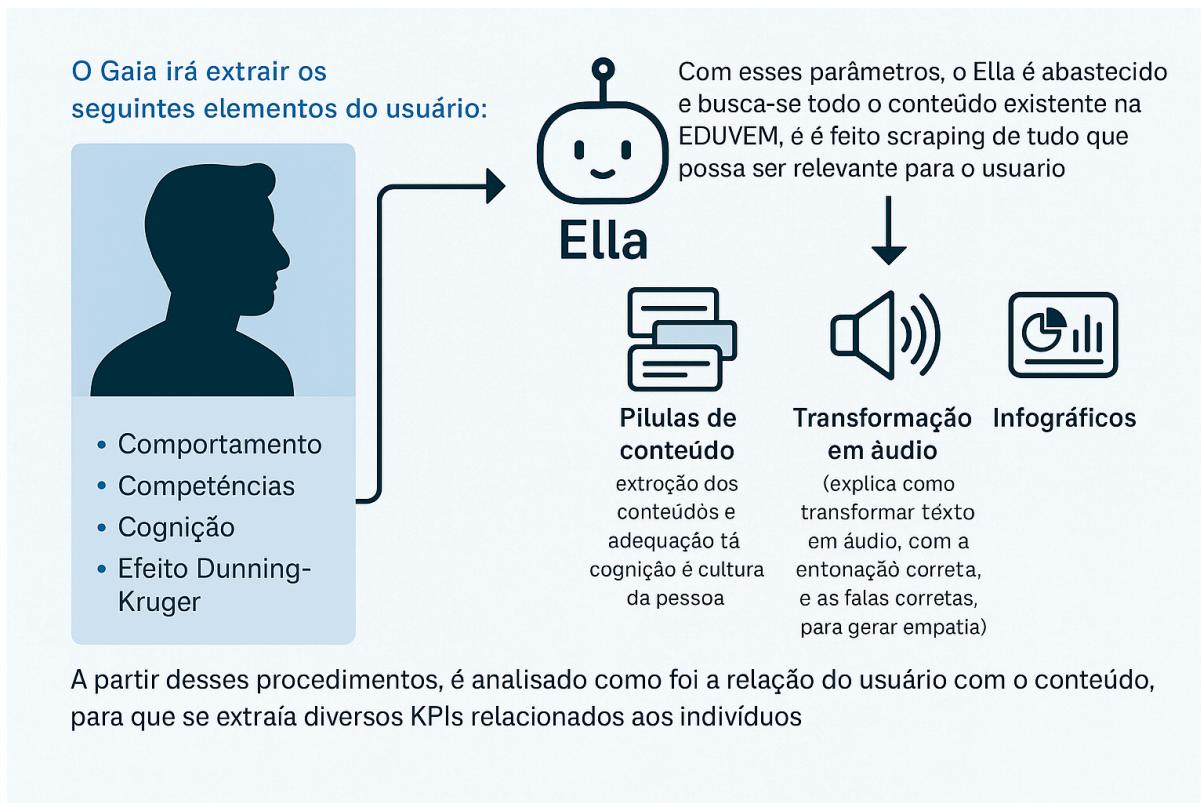
1. **Pílulas de conteúdo** – informações segmentadas e adaptadas ao perfil cognitivo e cultural do usuário, garantindo melhor absorção e retenção.
2. **Transformação em áudio** – uso de tecnologia de Text-to-Speech (TTS) avançada, com entonação e ritmo ajustados para gerar empatia e facilitar a compreensão (voz natural, pausas estratégicas e ênfase nos pontos-chave).
3. **Infográficos** – visualizações objetivas e atrativas, facilitando a assimilação de informações complexas.

Monitoramento e métricas

Após a entrega, o KnowRISK analisa a interação do usuário com o conteúdo, extraíndo KPIs (Key Performance Indicators) que avaliam:

- Nível de engajamento;
- Retenção de conhecimento;
- Evolução de competências;
- Mudanças na autopercepção (redução do viés Dunning-Kruger).

Esse ciclo cria uma experiência de aprendizado personalizada, adaptativa e orientada por evidências, potencializando o desenvolvimento individual.



D. Referências Bibliográficas

Brown, T. B., Mann, B., Ryder, N., et al. (2020). Language Models are Few-Shot Learners. *Advances in Neural Information Processing Systems*, 33. <https://arxiv.org/abs/2005.14165>

Tay, Y., Dehghani, M., Bahri, D., & Metzler, D. (2022). Efficient Transformers: A Survey. *ACM Computing Surveys*, 55(6), 1-28. <https://arxiv.org/abs/2009.06732>

Liu, H., Tam, D., et al. (2023). Small Language Models: Approaches and Applications. *Journal of Machine Learning Research*, 24, 1-30.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). We Feel, Therefore We Learn: The Relevance of Affective and Social Neuroscience to Education. *Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3–10.

Haven, K. (2007). Story Proof: The Science Behind the Startling Power of Story. Libraries Unlimited.

Kahneman, D. (2011). Thinking, Fast and Slow. Farrar, Straus and Giroux.

2. Exemplo de Versatilidade do KnowYOU com a História de Ariano Suassuna

O KnowYOU foi projetado para ser uma ferramenta altamente adaptável, capaz de se ajustar a diferentes culturas, segmentos de mercado, regiões ou contextos corporativos. Um exemplo claro dessa flexibilidade é a integração de storytelling cultural, como na obra clássica **O Auto da Compadecida, de Ariano Suassuna**, utilizada como base narrativa para a experiência do usuário.

A. Experiência Interativa

No KnowYOU, o usuário é convidado a interagir com personagens icônicos da peça: Chicó, João Grilo, Jesus e o Cangaceiro Severino.

- Cenário: o ambiente é o sertão nordestino, carregado de dilemas éticos, decisões rápidas e uma atmosfera de humor popular.
- Interação: o usuário responde a dilemas apresentados pelos personagens, por exemplo:
 - João Grilo pede uma solução criativa para um problema inesperado.
 - Chicó testa a capacidade de improviso diante de um desafio súbito.
 - Jesus propõe uma reflexão ética sobre uma decisão complexa.
 - O Cangaceiro avalia coragem e tomada de risco.

Cada escolha feita pelo usuário é registrada pelo motor cognitivo do KnowYOU, que identifica padrões de:

- Cognição (forma de raciocínio e velocidade de decisão);
- Comportamento (criatividade, ética, liderança, resiliência);

- Aspectos culturais (como o indivíduo reage quando imerso em uma narrativa com identidade regional).

B. Conexão com o KnowRISK

A partir dessa imersão, o KnowRISK entrega microconteúdos personalizados (áudios, vídeos e frases curtas) alinhados às necessidades de desenvolvimento do usuário e ao contexto cultural da empresa, região ou país. Isso torna o ecossistema KnowYOU + KnowRISK aplicável a qualquer tipo de organização ou comunidade, seja em um ambiente urbano de alta tecnologia, seja em um contexto rural ou regional com forte identidade cultural.

C. Quadro de Adaptabilidade do KnowYOU + KnowRISK

Cenário	Exemplo de Narrativa	Competências Mapeadas	Tipo de Conteúdo do KnowRISK
Indústria	Operário decide entre priorizar qualidade ou velocidade	Tomada de decisão, responsabilidade	Áudios curtos sobre ética e eficiência
Saúde	Médico precisa escolher um protocolo emergencial	Resolução de problemas, empatia	Vídeos sobre comunicação e liderança
Educação	Professor lida com aluno desmotivado	Engajamento, adaptabilidade	Mensagens diárias de motivação pedagógica
Comércio varejista	Cliente insatisfeito exige solução imediata	Atendimento, criatividade	Frases curtas de técnicas de negociação
Comunidade rural	Decisão sobre cooperativismo local	Colaboração, liderança comunitária	Podcasts sobre empreendedorismo social
Tecnologia	Startup decide entre pivotar ou manter produto atual	Inovação, análise de risco	Vídeos sobre metodologias ágeis

D. Referências Bibliográficas

- Suassuna, A. (1955). *O Auto da Compadecida*. Rio de Janeiro: Agir Editora.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). We Feel, Therefore We Learn: The Relevance of Affective and Social Neuroscience to Education. *Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3–10.
- Haven, K. (2007). Story Proof: The Science Behind the Startling Power of Story. *Libraries Unlimited*.
- Brown, T. B., Mann, B., Ryder, N., et al. (2020). Language Models are Few-Shot Learners. *Advances in Neural Information Processing Systems*, 33.
- Liu, H., Tam, D., et al. (2023). Small Language Models: Approaches and Applications. *Journal of Machine Learning Research*, 24, 1–30.

3. KnowRISK: IA e aprendizagem para transformar organizações

A união entre a inteligência artificial cognitiva da KnowRISK e a expertise educacional de Journals e pesquisas científicas, estabelece uma estratégia voltada para diagnóstico organizacional profundo e desenvolvimento contínuo de equipes. Essa sinergia é capaz de mapear comportamentos, competências, cognição e cultura organizacional com altíssimo grau de precisão e aplicabilidade prática.

A. Mapas comportamentais e organizacionais em tempo real

Utilizando a IA proprietária da KnowRISK, desenvolvida com foco em análise comportamental, a solução gera mapas de calor interativos que revelam, de forma clara e visual:

- Os pontos fortes e os gaps críticos de cada equipe;
- A coerência cultural interna entre times e setores;
- A distribuição de competências essenciais (criatividade, liderança, tomada de decisão, empatia, ética, etc.);
- As fragilidades cognitivas (baixa resiliência, risco de burnout, dificuldade de adaptação, etc.).

Esses mapas, alimentados por interações em ambientes gamificados e com storytelling envolvente, permitem priorizar ações com base em critérios objetivos de risco (probabilidade x impacto), otimizando os investimentos em treinamento e alinhamento estratégico.

B. Diagnóstico individual e trilhas personalizadas

A IA analisa não apenas o perfil coletivo, mas também o comportamento individual de cada colaborador, gerando:

- Um perfil cognitivo-comportamental exclusivo;
- Sugestões de trilhas de aprendizagem personalizadas (formato, conteúdo, tempo ideal);
- Reforço de pontos fortes e intervenção orientada em pontos fracos.

Tudo isso baseado em evidência, com dados atualizados em tempo real, promovendo aprendizagem adaptativa e contínua, como um coach digital embasado cientificamente.

C. Alta performance com saúde mental

Esse modelo propõe um novo equilíbrio: alta produtividade com bem-estar emocional.

A inteligência artificial não é usada apenas para exigir mais performance, mas para identificar pontos de estresse, desajuste cultural ou cognitivo, permitindo ações preventivas e intervenções empáticas.

Assim, a organização consegue:

- Elevar sua performance operacional com base em dados reais e atualizados;
- Reduzir riscos corporativos;
- Aumentar a satisfação dos colaboradores, combatendo silenciosamente o esgotamento mental;
- Criar ambientes mais saudáveis, sem abrir mão de resultados concretos.

D. Resumo dos Benefícios da KnowRISK

Funcionalidade	Impacto direto
Mapas de calor de competências e comportamentos	Diagnóstico organizacional visual, claro e açãoável
IA com foco em cultura, cognição e risco	Identificação de pontos críticos e sugestões de ação
Trilhas personalizadas por perfil	Aprendizagem eficaz, individualizada e contínua
Análise de risco baseada em probabilidade x impacto	Priorização estratégica das intervenções
Monitoramento da saúde mental	Redução de burnout e aumento da satisfação
Aumento de produtividade com empatia	Melhoria de resultados com engajamento humano

E. Referências Bibliográficas e Técnicas

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*.

Damasio, A. R. (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason and the Human Brain*. Putnam Publishing.

Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). *We Feel, Therefore We Learn*. Mind, Brain, and Education.

Liu, H., Tam, D., et al. (2023). Small Language Models: Approaches and Applications. *Journal of Machine Learning Research*.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*.

4. Desenvolvimento Contínuo: Monitoramento e Trilha Adaptativa

A solução integrada KnowYOU + KnowRISK vai além de um diagnóstico pontual. Ela cria um sistema de monitoramento contínuo, acompanhando de forma dinâmica:

- Competências individuais e coletivas;
- Cultura organizacional;
- Cognição e comportamento;
- Produtividade e desempenho;
- Felicidade e engajamento dos colaboradores.

Essa abordagem permite visualizar se a organização está evoluindo ou regredindo ao longo do tempo. Mais do que identificar o “estado atual”, a ferramenta revela o que impulsiona ou o que impede o progresso, oferecendo aos líderes insights açãoáveis para tomada de decisão.

A. Planejamento estratégico com base em dados reais

Com esses indicadores, os líderes podem definir OKRs (Objectives and Key Results) de forma assertiva e dinâmica, criando caminhos factíveis e ágeis para atingir suas metas. Isso possibilita:

- Priorização objetiva das áreas críticas;
- Ajuste em tempo real das estratégias de desenvolvimento humano e organizacional;
- Acompanhamento transparente do impacto de cada ação no engajamento, produtividade e cultura.

B. Trilha Contínua de Desenvolvimento com Suporte do KnowRISK

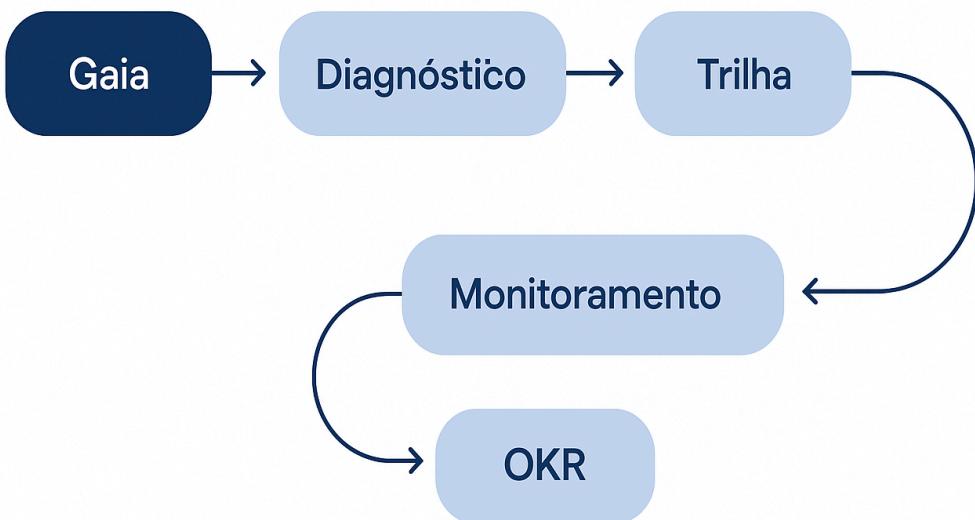
Com base no diagnóstico do KnowYOU, cada colaborador é direcionado para uma trilha de conteúdos personalizada no KnowRISK.

- A IA do KnowRISK monitora continuamente o engajamento do usuário e sua evolução de competências.

- Essa trilha é adaptativa: evolui de acordo com o progresso do indivíduo, ajustando conteúdos, formatos e intensidade.
- O resultado é um desenvolvimento contínuo, ágil e totalmente alinhado aos objetivos organizacionais.

Essa retroalimentação constante entre diagnóstico (KnowYOU) e desenvolvimento (KnowRISK) transforma a gestão de pessoas em um processo vivo, capaz de acelerar resultados e fortalecer tanto o desempenho corporativo quanto o bem-estar dos colaboradores.

Trilha Contínua de Desenvolvimento



C. Referências Bibliográficas Complementares

Doerr, J. (2018). *Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs*. Penguin.

Niven, P. R., & Lamorte, B. (2016). *Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs*. Wiley.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. *Journal of Organizational Behavior*.

Liu, H., Tam, D., et al. (2023). Small Language Models: Approaches and Applications. *Journal of Machine Learning Research*.

Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). We Feel, Therefore We Learn: The Relevance of Affective and Social Neuroscience to Education. *Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3–10.

Haven, K. (2007). Story Proof: The Science Behind the Startling Power of Story. Libraries Unlimited.

5. Interação Contínua com Personagens e Comunicação Humanizada

A solução KnowYOU + KnowRISK não se limita a monitorar competências e comportamento de forma técnica: ela cria intimidade com o usuário, tornando a experiência lúdica, personalizada e humanizada.

A. Personagens como agentes de engajamento

Os personagens da narrativa (ex.: Chicó, João Grilo, Jesus e o Cangaceiro Severino) passam a atuar como “mentores digitais” do usuário:

- Cada pessoa é avaliada pelo KnowYOU para identificar qual personagem melhor se conecta à sua cultura, estilo de comunicação e perfil cognitivo-comportamental;
- O KnowRISK utiliza essa informação para personalizar o tom e a abordagem, transformando a interação em algo próximo e afetivo, respeitando a individualidade do usuário.

B. Interação via WhatsApp

A comunicação ocorre de forma direta e prática, utilizando o WhatsApp como canal principal.

- Usuários com baixo engajamento recebem mensagens encorajadoras e bem-humoradas;
- Usuários com alto engajamento recebem reconhecimento e reforço positivo, estimulando a continuidade da jornada.

Essa interação contínua cria um ecossistema de proximidade e empatia, no qual o colaborador sente-se apoiado e motivado, reduzindo resistências e aumentando a adesão às trilhas de desenvolvimento.

C. Interação via WhatsApp com Personagens que Incentivam

- Cenário: O usuário está desmotivado e não concluiu a trilha do KnowRISK.
- Mensagem: O personagem associado (ex.: João Grilo) envia uma mensagem:

“Ô meu amigo, bora resolver essa etapa? Chicó me disse que você tem um talento danado pra isso, e eu mesmo fiquei curioso pra ver seu resultado. Vai lá que eu tô na

torcida!"

- Resultado: O tom divertido e afetivo estimula a ação, sem pressionar ou criar desconforto.

D. Roteiros de Mensagens de Engajamento via WhatsApp

1. João Grilo (Tom humorado e encorajador)

- **Baixo engajamento:**

“Ô, meu amigo, tô sabendo que você deixou umas tarefas do KnowRISK pra depois, né? Chicó até disse que você anda mais enrolado que ele contando história. Bora dar um gás nisso? É rapidinho, prometo que nem dói!”

- **Reconhecimento:**

“Rapaz, você tá voando! Se continuar assim, até eu vou ter que estudar pra te acompanhar. Parabéns pelo esforço!”

2. Chicó (Tom leve e divertido)

- **Baixo engajamento:**

“Olha... não sei se foi sorte ou preguiça, mas vi que você ainda não fez a etapa do KnowRISK. Bora tentar? Vai que dá certo, né? Afinal, eu mesmo nunca pensei que chegaria até aqui!”

- **Reconhecimento:**

“Eita, que orgulho! Se eu fosse metade aplicado que você, tava rico. Continue assim, você tá inspirando até o João Grilo!”

3. Jesus (Tom ético e acolhedor)

- **Baixo engajamento:**

“Eu percebi que você ainda não concluiu suas tarefas no KnowRISK. Lembre-se: cada pequeno passo é importante na sua jornada. Vamos juntos avançar?”

- **Reconhecimento:**

“Muito bom! Você está se dedicando e isso é digno de reconhecimento. Continue firme, cada esforço vale a pena.”

4. Severino (Tom desafiador e direto)

- **Baixo engajamento:**

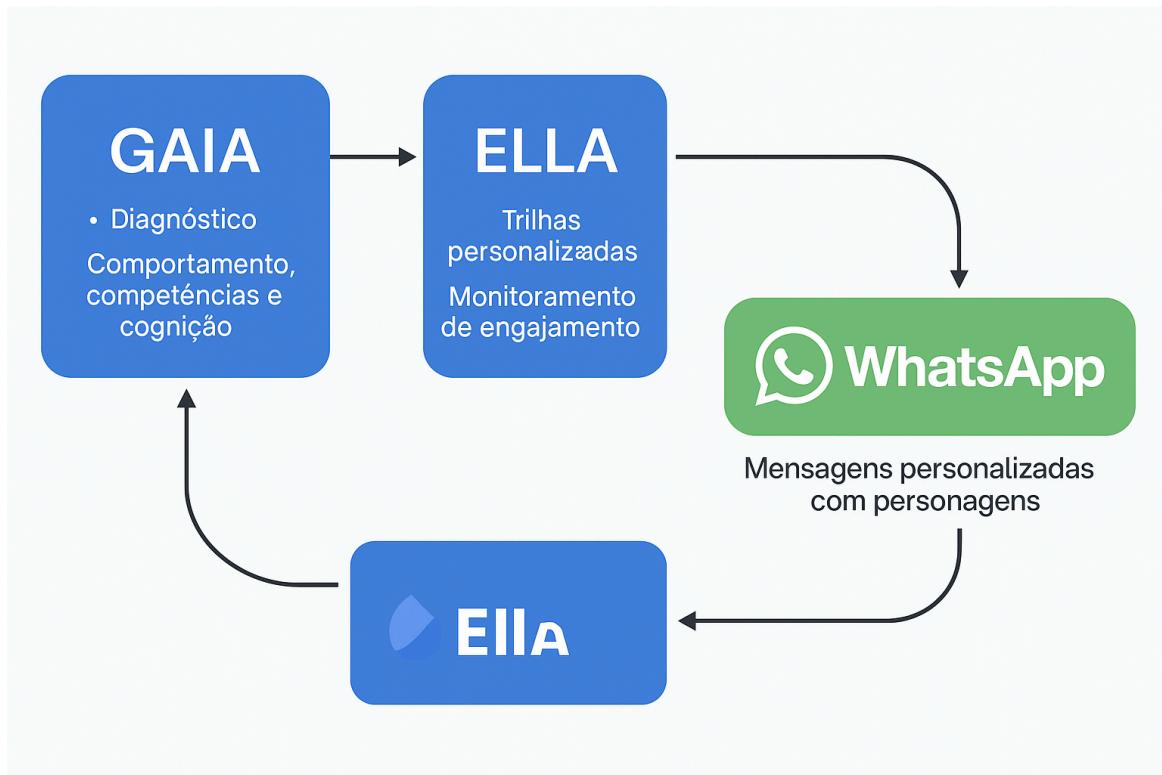
“Cabra, ouvi dizer que você deixou umas tarefas pra trás... Tá esperando o quê? Coragem é ir lá e fazer, mesmo sem vontade. Bora resolver isso agora!”

- **Reconhecimento:**

“Aí sim! Você mostrou coragem e disciplina. Gente assim é que faz diferença. Continue nesse ritmo!”

E. Diagrama de Integração KnowYOU + KnowRISK + WhatsApp

- KnowYOU: realiza diagnóstico de comportamento, competências e cognição.
- KnowRISK: gera trilhas personalizadas de desenvolvimento e monitora engajamento.
- WhatsApp: atua como canal de interação, levando mensagens personalizadas com a personalidade do personagem que mais se conecta com o usuário.
- Feedback Loop: os dados de interação via WhatsApp retornam ao KnowYOU e ao KnowRISK, ajustando perfis, rotas de aprendizagem e estratégias de engajamento.



6. Fluxo completo do mapeamento para o sucesso

1. Diagnóstico Inicial (KnowYOU)

- Entrada: O colaborador participa de uma jornada interativa com personagens (ex.: Chicó, João Grilo, Jesus, Cangaceiro).
- Coleta de Dados: O KnowYOU identifica padrões de comportamento, cognição, competências e cultura.
- Saída: Gera um perfil individualizado, incluindo traços comportamentais e estilo de comunicação preferido.

2. Definição do Personagem Ideal

- Análise do Perfil: A IA escolhe o personagem cuja personalidade mais se alinha ao perfil do colaborador:
 - Ex.: usuário criativo e descontraído → João Grilo;
 - usuário reflexivo e ético → Jesus;
 - usuário resiliente e direto → Severino;
 - usuário motivacional → Chicó.
- Objetivo: Criar um vínculo emocional e uma comunicação que respeite a individualidade.

3. Trilha Personalizada (KnowRISK)

- Entrada: Perfil gerado pelo KnowYOU define quais competências devem ser desenvolvidas.
- Ação: O KnowRISK cria uma trilha de aprendizagem personalizada, com microconteúdos (áudios, vídeos, mensagens curtas).
- Monitoramento: O KnowRISK acompanha o engajamento e evolução do colaborador em tempo real.

4. Comunicação via WhatsApp (Personagem Digital)

- Mensagens Automatizadas:
 - Personagem escolhido envia incentivos em tom amigável e humanizado;
 - Reconhece esforços ou incentiva quem está com baixo engajamento.
- Frequência: Mensagens curtas, interativas e não invasivas, adaptadas ao ritmo do colaborador.
- Feedback: As respostas do usuário alimentam novamente o KnowRISK, ajustando a comunicação.

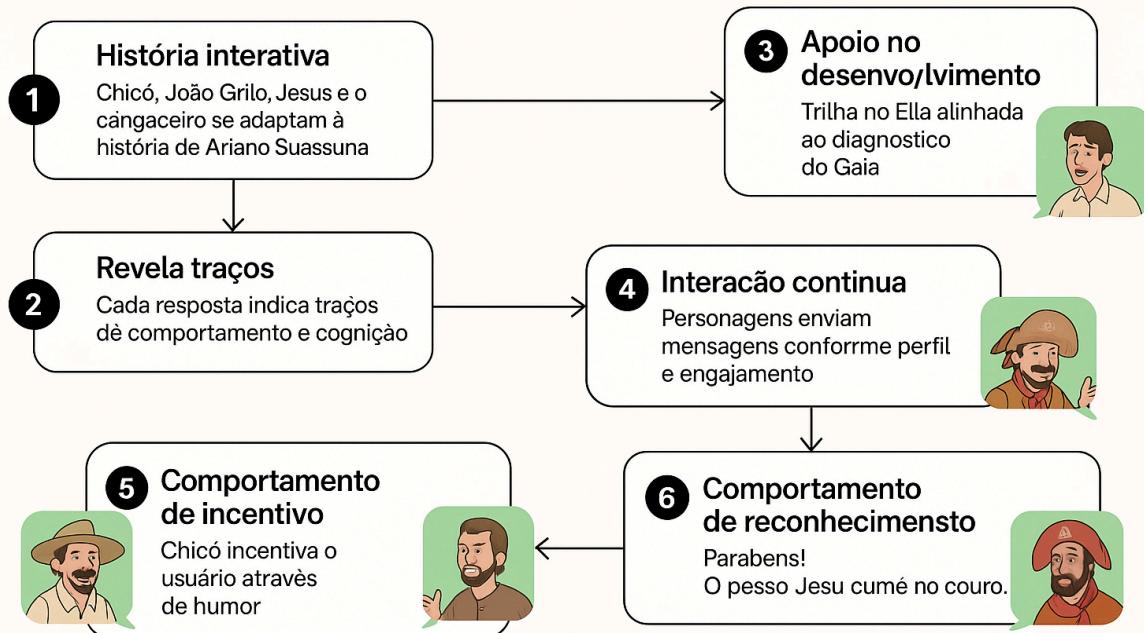
5. Ajustes de Trilha e Reforço

- KnowRISK: ajusta conteúdos de acordo com evolução e engajamento.
- KnowYOU: registra mudanças de comportamento, competências e cultura.
- Saída: mapa de calor atualizado mostrando evolução ou regressão, e os fatores que impactam a progressão.

6. Planejamento Estratégico (OKR)

- Dados Integrados: Líderes recebem indicadores de evolução das equipes e da organização.
- Ação: Definição de OKRs mais precisos e adaptativos, alinhando resultados individuais e coletivos.

Fluxo do usuário



7. Medição de Impacto: Antes e Depois

Ao concluir uma trilha de desenvolvimento no KnowRISK, o colaborador retorna ao KnowYOU, que realiza uma nova avaliação cognitiva e comportamental.

- Comparação Antes e Depois: são identificadas as competências evoluídas, os comportamentos fortalecidos e os pontos que ainda necessitam de atenção.
- Visualização Clara: a organização recebe mapas comparativos, destacando:
 - Áreas de evolução individual e coletiva;
 - Pontos críticos que ainda representam risco ou oportunidade de melhoria;
 - Indicadores de engajamento, produtividade e bem-estar.

A. Reinício Contínuo da Jornada

- História Viva: ao concluir uma jornada, uma nova etapa da narrativa se inicia, dando continuidade à história dos personagens (Chicó, João Grilo, Jesus, Cangaceiro).
- Engajamento Sustentado: essa progressão narrativa cria curiosidade e empolgação nos colaboradores, mantendo o engajamento alto e tornando o processo de desenvolvimento contínuo mais atrativo e humano.
- Ciclo de Melhoria Contínua: cada ciclo gera novos diagnósticos, novas trilhas personalizadas e novos estímulos, promovendo um processo de evolução permanente.



8. Integração com Dados Reais de Desempenho (RAG)

O ecossistema KnowYOU + KnowRISK pode ser ampliado com a integração de dados reais da empresa, permitindo que as lideranças façam uso de RAG (Retrieval-Augmented Generation), uma tecnologia de IA avançada que enriquece a análise com dados corporativos existentes.

A. Como funciona essa integração

- Coleta de Dados Reais: dados de desempenho individual, da liderança e da empresa (ex.: produtividade, engajamento, absenteísmo, cumprimento de metas);
- RAG (Retrieval-Augmented Generation): a IA cruza esses dados com os resultados comportamentais e cognitivos coletados pelo KnowYOU, ampliando a compreensão do contexto e revelando o que realmente impacta o desempenho;
- Análise de Precisão: a IA fornece insights detalhados sobre indivíduos, líderes e a organização como um todo, permitindo que se entenda o porquê de determinados resultados.

B. Benefícios para a liderança

- Ações Objetivas: definição de planos de melhoria com base em evidências reais, evitando percepções subjetivas;
- Alta Intensidade Analítica: análises profundas de performance, comparando dados objetivos de resultados com comportamentos e cultura;
- Melhoria Contínua: apoio na definição de OKRs mais realistas, integrando dados comportamentais e de negócio.

C. Exemplos de Dados Reais Integráveis (RAG)

1. Indicadores de Performance Individual

- Cumprimento de metas individuais
- Taxa de absenteísmo

- Tempo médio de execução de tarefas

2. Indicadores de Liderança

- Engajamento de equipes (NPS interno ou pesquisas de clima)
- Rotatividade da equipe
- Qualidade das entregas sob a liderança

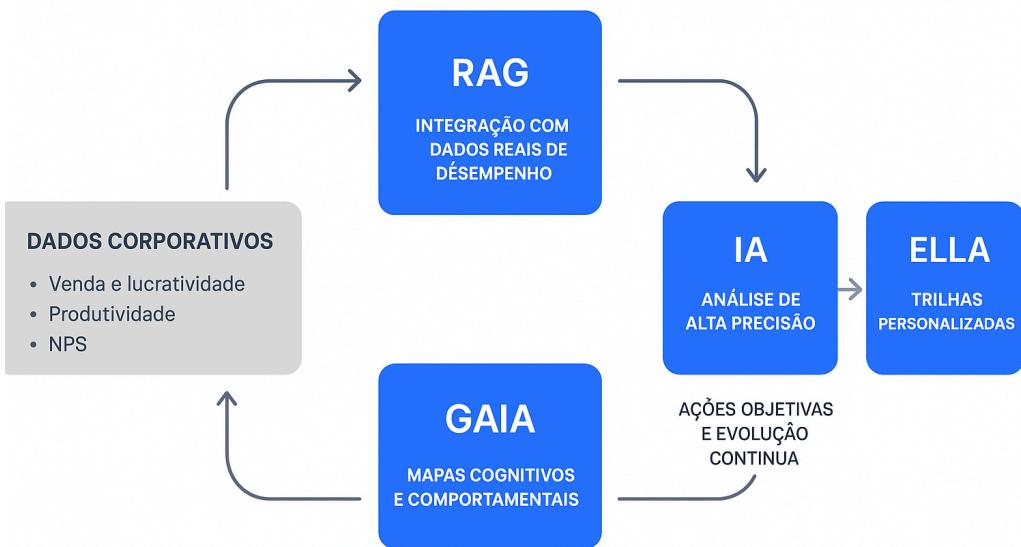
3. Indicadores Organizacionais

- Receita e lucratividade por área
- Eficiência operacional (produtividade vs. capacidade instalada)
- Índices de inovação (ex.: adoção de novas soluções, tempo de lançamento de produtos)

D. Benefícios

- Análise de Alta Precisão: combinação entre dados reais e mapas cognitivos/comportamentais do KnowYOU.
- Ações Objetivas: IA sugere treinamentos, reposicionamentos ou planos de desenvolvimento com base em evidências.
- Evolução Contínua: os resultados realimentam o KnowYOU e o KnowRISK, gerando trilhas cada vez mais alinhadas à realidade da empresa.

E. Fluxo Visual – Integração com Dados Reais (RAG)



F. Referências Bibliográficas

- Lewis, M., Perez, E., Piktus, A., et al. (2020). Retrieval-Augmented Generation for Knowledge-Intensive NLP Tasks. NeurIPS.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. Journal of Management Development, 27(1), 5–12.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. Wiley.
- Kahneman, D. (2011). Thinking, Fast and Slow. Farrar, Straus and Giroux.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. Journal of Organizational Behavior.

9. Jornadas Moldadas pela Cultura e Identidade de Cada Organização

A. Cultura Regional Brasileira e Narrativas Locais

Nordeste

- Histórias: O Auto da Compadecida (Ariano Suassuna), cordéis populares e causos regionais.
- Valores: humor, ética, resiliência, capacidade de improviso.
- Aplicação corporativa: engajamento emocional, resiliência em ambientes de pressão, criatividade na solução de problemas.

Sul

- Histórias: Contos Gauchescos (Simões Lopes Neto), tradições gaúchas, lendas dos pampas.
- Valores: honra, coragem, coletividade.
- Aplicação corporativa: liderança colaborativa, disciplina e gestão de equipes.

Sudeste

- Histórias: empreendedores de São Paulo e Minas, Grande Sertão: Veredas (Guimarães Rosa).
- Valores: adaptabilidade, visão estratégica, complexidade de pensamento.
- Aplicação corporativa: inovação, resolução de conflitos, gestão estratégica.

Norte

- Histórias: lendas amazônicas (ex.: boto, vitória-régia).
- Valores: sustentabilidade, integração com a natureza, equilíbrio social.
- Aplicação corporativa: responsabilidade ambiental e social, liderança comunitária.

Centro-Oeste

- Histórias: folclore do cerrado e a força do agronegócio.
- Valores: visão de longo prazo, conexão com a terra, pragmatismo.
- Aplicação corporativa: planejamento estratégico, estabilidade organizacional.

B. Culturas Globais

- Japão: filosofia kaizen e ikigai → melhoria contínua, propósito.
- África: conceito Ubuntu → coletividade, colaboração.
- Estados Unidos: inovação disruptiva (O Dilema da Inovação, Christensen) → tecnologia e empreendedorismo.
- Europa: contos clássicos (O Pequeno Príncipe, Saint-Exupéry) → empatia, simplicidade, visão humana.

C. Adaptação às Necessidades Organizacionais

- Finanças: O Homem Mais Rico da Babilônia (Clason) para gestão de recursos.
- Indústria: A Meta (Goldratt) para produtividade e eficiência.
- Tecnologia: Sapiens (Harari) e O Dilema da Inovação (Christensen) para inovação e ética.

D. Quadro Resumido

Região / País	História / Livro	Valor Cultural Associado
Nordeste (BR)	O Auto da Compadecida (Ariano Suassuna)	Humor, ética, resiliência
Sul (BR)	Contos Gauchescos (Simões Lopes Neto)	Honra, coragem, coletividade
Sudeste (BR)	Grande Sertão: Veredas (Guimarães Rosa)	Adaptabilidade, complexidade, estratégia
Norte (BR)	Lendas amazônicas (ex.: boto)	Sustentabilidade, equilíbrio

		social
Centro-Oeste (BR)	Folclore do cerrado	Planejamento, pragmatismo
Japão	Ikigai (García e Miralles)	Propósito, melhoria contínua
África	Filosofia Ubuntu	Coletividade, colaboração
EUA	O Dilema da Inovação (Christensen)	Inovação, disruptão
Europa	O Pequeno Príncipe (Saint-Exupéry)	Empatia, simplicidade, humanidade

E. Referências Bibliográficas

- Suassuna, A. (1955). O Auto da Compadecida. Rio de Janeiro: Agir Editora.
- Simões Lopes Neto, J. (1912). Contos Gauchescos. Porto Alegre: Globo.
- Rosa, J. G. (1956). Grande Sertão: Veredas. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Clason, G. S. (1926). O Homem Mais Rico da Babilônia. Rio de Janeiro: Harper Collins.
- Goldratt, E. (1992). A Meta. São Paulo: Nobel.
- Christensen, C. M. (1997). O Dilema da Inovação. São Paulo: M. Books.
- Harari, Y. N. (2015). Sapiens: Uma Breve História da Humanidade. São Paulo: L&PM.
- García, H., & Miralles, F. (2016). Ikigai: Os segredos dos japoneses para uma vida longa e feliz. São Paulo: Intrínseca.
- Saint-Exupéry, A. (1943). O Pequeno Príncipe. Rio de Janeiro: Agir Editora.