

4 passos para segurança psicológica nos times



Objetivo

Oferecer orientações práticas para construir ambientes de trabalho onde as pessoas se sintam seguras para colaborar e inovar.

Preparação

Antes de iniciar as conversas com a equipe, a liderança deve organizar sua mentalidade:

1. Prepare-se para o desconforto

Entenda que pedir críticas pode gerar momentos desconfortáveis, mas é necessário para o aprendizado e para ouvir o que os outros pensam.

2. Gerencie seus impulsos

Prepare-se emocionalmente para não reagir na defensiva ao receber um feedback negativo.

3. Planeje elogios genuínos

Pense em como valorizar o bom trabalho da equipe de forma pública para tornar o ambiente menos ameaçador.

O que você vai precisar:
Este guia para consulta

Tempo estimado
Preparação: 15 min.
Execução: contínuo

Execução

Durante o dia a dia e nas reuniões individuais (1:1), siga estas quatro etapas:

1. Solicite críticas

Peça feedback direto usando perguntas como: "O que eu poderia fazer que tornaria mais fácil trabalhar comigo?" ou "O que eu poderia estar fazendo melhor?".

- **Ouçã com atenção:** Escute sem interromper ou tentar se justificar.
- **Dê retorno:** Se concordar com a crítica, ajuste seu comportamento e agradeça. Se discordar, explique seu ponto de vista de forma concreta e receptiva.

2. Elogie

Faça do elogio uma parte constante da criação de segurança para o time.

3. Dê feedback

Avise as pessoas quando estiverem cometendo erros para que tenham a chance de corrigir e crescer. Lembre-se que críticas sinceras ajudam a pessoa a se sentir mais segura sobre a direção que está tomando.

4. Avalie seu feedback

Observe como seus elogios ou críticas são recebidos. Se a comunicação parecer desagradável para o outro, ajuste sua forma de falar, pois o impacto real importa mais do que a sua intenção.

O que essa prática fortalece?

Colaboração

Confiança

Inovação

Comprometimento