

# NEWMBIE

## TAKEAWAYS

Temp. 1 • Ep. 03



**O QUE A FACULDADE NÃO TE  
ENSINA SOBRE LIDERANÇA**

Convidados:  
**Daniel Leal e  
Ana Magá**

**1) A questão não é de hardskills, não é falta de conhecimento técnico, mas uma inabilidade emocional de se relacionar. (Agatha Arêas)**

Em um ambiente corporativo, é cada vez mais evidente que o desenvolvimento técnico (hard skills) não é o maior desafio. A verdadeira barreira reside na inteligência emocional, ou seja, na habilidade de compreender, gerenciar e influenciar as emoções próprias e alheias. Equipes que falham em se relacionar emocionalmente tendem a ter mais conflitos, menor colaboração e, conseqüentemente, menos produtividade. Investir em treinamentos de inteligência emocional pode transformar o ambiente de trabalho, promovendo um clima de respeito e cooperação.

**2) O que a liderança peca na maioria das vezes, é de não só dizer o que precisamos ter lá no final, é dizer como as pessoas tem que fazer aquilo. (Agatha Arêas)**

O papel do líder não é ditar exatamente como cada tarefa deve ser executada. Em vez disso, líderes eficazes inspiram e capacitam suas equipes a encontrar seus próprios caminhos para alcançar os objetivos. Isso não só promove a criatividade e a inovação, mas também aumenta o senso de propriedade e responsabilidade entre os membros da equipe. Ao valorizar e utilizar os conhecimentos únicos de cada integrante, o líder cria um ambiente onde a colaboração é natural e os resultados são superiores.

**3) Todo conflito é uma ausência de comunicação. Para melhorar a comunicação, você tem que entender a motivação por trás daquilo. O que está levando a pessoa a ter aquele comportamento dentro da organização?**  
(Ana Magá)

Conflitos no local de trabalho frequentemente surgem da falta de comunicação clara e eficaz. Para mitigar esses conflitos, é essencial compreender as motivações subjacentes dos comportamentos das pessoas. Um líder eficaz deve se empenhar em entender o que está impulsionando as ações e reações dentro da organização, abordando essas questões com empatia e abertura. Melhorar a comunicação interna envolve não apenas transmitir informações, mas também ouvir ativamente e validar os sentimentos e preocupações dos colaboradores.

**4) Onde tem igualdade de pensamento, não tem inovação.**  
(Daniel Leal)

Equipes homogêneas, onde todos pensam da mesma forma, tendem a estagnar e apresentar soluções limitadas. A inovação nasce da diversidade de pensamentos, perspectivas e experiências. Cultivar uma equipe com diferentes pontos de vista não só enriquece o processo de tomada de decisão, mas também abre caminhos para soluções criativas e eficazes. Empresas que promovem a diversidade intelectual estão melhor posicionadas para se adaptar e prosperar em um mercado dinâmico e competitivo.

**5) É importante que você tenha uma diversidade de pensamentos dentro da sua equipe, mas, com uma visão clara de para onde você está indo.**  
(Ana Magá)

Diversidade de pensamento é crucial, mas deve ser alinhada a uma visão comum. Quando diferentes membros da equipe têm clareza sobre os objetivos finais e compreendem a direção estratégica da organização, as diferenças se tornam complementares em vez de conflitantes. É responsabilidade do líder articular uma visão clara e inspiradora, garantindo que todos compreendam e compartilhem o propósito coletivo. Isso fomenta coesão e direciona os esforços individuais para um bem maior.

**6) Se você é uma nova liderança hoje, aumente o seu repertório de vida, vá viver, não fique apenas na teoria.**  
(Daniel Leal)

Para novas lideranças, não basta apenas o conhecimento teórico. A prática e a vivência são fundamentais para desenvolver uma liderança eficaz. Ampliar o repertório de vida por meio de experiências diversas — seja em outros setores, culturas ou funções — proporciona uma perspectiva mais ampla e uma maior capacidade de empatia e compreensão. Isso prepara os líderes para tomar decisões mais informadas e humanizadas, essenciais para o sucesso organizacional.

**7) A oportunidade não é uma porta que milagrosamente se abre a sua frente. A oportunidade vem do movimento. (Ana Magá)**

A ideia de que as oportunidades surgem espontaneamente é um equívoco. Oportunidades são criadas por meio de ações deliberadas e contínuas. Movimentar-se, seja buscando novas aprendizagens, networking ou se engajando em projetos desafiadores, é o que efetivamente abre portas. Líderes proativos são aqueles que não esperam pelas circunstâncias ideais, mas as criam através de um engajamento ativo e estratégico.

**8) A gente nunca vai se sentir 100% pronto, mas quando estamos minimamente preparados, temos coragem para assumir o risco.**  
(Agatha Arêas)

Ninguém se sente completamente preparado o tempo todo, mas a preparação adequada proporciona a confiança necessária para assumir riscos. A disposição para enfrentar incertezas e desafios é uma característica essencial de líderes bem-sucedidos. Preparar-se, mesmo que minimamente, oferece a segurança para agir com coragem e iniciativa, transformando riscos em oportunidades de crescimento e sucesso.

**9) Entender a empatia como um mecanismo de construir comunidade. As pessoas se colocam no lugar do outro, e a partir disso elas conseguem se entender, colaborar e cocriar. (Daniel Leal)**

Empatia é mais do que entender o outro; é um mecanismo poderoso para construir uma comunidade coesa e colaborativa. Quando as pessoas se colocam no lugar dos outros, elas criam laços de confiança e respeito mútuo. Isso não só melhora a colaboração, mas também facilita a cocriação e a inovação. Uma cultura organizacional empática promove um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

**10) O que não ensinam pra gente, é que a construção da nossa identidade profissional é uma faceta da nossa persona. Não somos a mesma coisa quando estamos com nossos amigos, relacionamento, igreja...Em todos os lugares que a gente ocupa, vai ter uma linguagem, um objetivo, um papel que você vai exercer ali. (Ana Magá)**

Nossa identidade profissional é apenas uma faceta de quem somos. Em diferentes contextos – seja com amigos, em relacionamentos ou na comunidade – desempenhamos papéis diversos. Compreender essa multifacetada identidade nos ajuda a navegar entre essas diferentes esferas com maior eficácia e autenticidade. Reconhecer que adotamos linguagens e objetivos distintos em cada contexto é essencial para manter a integridade e o equilíbrio pessoal e profissional.

**11) Quando eu era mais nova, eu tinha muito medo de errar. Mas eu percebi que se eu não fizer, outra pessoa vai fazer, e a chance de ela errar também existe. (Ana Magá)**

O medo de errar é natural, mas pode ser paralisante. Compreender que erros fazem parte do processo de aprendizado e crescimento é crucial. Ao invés de evitar ações por medo de falhar, devemos encorajar a tentativa e o aprendizado contínuo. Reconhecer que todos têm a chance de cometer erros, mas também de aprender e evoluir a partir deles, promove uma cultura de resiliência e inovação dentro da organização.

**12) A diversidade gera inovação a partir da criatividade. Aprender faz com que a sua cabeça veja mais coisas, veja o mundo, e assim você se torna mais criativo e inovador sem ter vergonha das suas referências. (Daniel Leal)**

A diversidade de pensamento é um catalisador essencial para a inovação, pois amplia as perspectivas e combina diferentes conhecimentos, resultando em soluções mais robustas e criativas. O aprendizado contínuo expande os horizontes dos profissionais, permitindo-lhes identificar novas oportunidades e adaptar referências de forma inovadora. Organizações que promovem a diversidade e o aprendizado constante atraem e retêm talentos de alto nível, desenvolvem lideranças inovadoras e se tornam mais ágeis e competitivas no mercado. Líderes que valorizam essas práticas criam ambientes onde todos se sentem seguros para compartilhar suas ideias, fortalecendo a cultura de inovação.

**13) Quanto melhor for a tua capacidade de delegar, melhor vai ser a resposta que a inteligência artificial vai te dar.**  
(Daniel Leal)

A eficácia da inteligência artificial (IA) é amplamente influenciada pela qualidade da delegação humana. Quanto mais clara e precisa for a delegação de tarefas e objetivos, melhor será a resposta e o desempenho da IA. Isso se deve ao fato de que a IA funciona com base em dados e instruções fornecidas por humanos; assim, uma delegação bem estruturada resulta em uma melhor interpretação e execução das tarefas pela IA. Líderes que desenvolvem habilidades de delegação eficazes não apenas otimizam o uso da IA, mas também liberam tempo para focar em estratégias mais complexas, promovendo maior eficiência e inovação dentro da organização.