



Negócios &
Estratégias

ARTIGO **13**
TRANSFORMADOR

**COMO CORRIGIR
DESALINHAMENTOS
SEM QUEBRAR O
CLIMA DO TIME**





Negócios &
Estratégias

INTRODUÇÃO

A arte de corrigir sem afastar



Toda equipe erra.
Mas o que define a qualidade da
liderança é a capacidade de corrigir o erro
sem destruir o vínculo.

Liderar não é evitar conflito — é saber
lidar com ele.

O líder que não corrige perde
performance.

O que corrige mal, perde o time.

E o que corrige bem, constrói cultura.



1) Entendendo o desalinhamento

Desalinhamento é o descompasso entre intenção e execução.

Geralmente nasce da falta de clareza, não de má vontade.

O colaborador erra porque não entendeu o padrão ou não percebeu a importância da diretriz.

Antes de corrigir, o líder precisa entender a causa — informação, contexto ou comportamento.

Corrigir sem diagnóstico é punir o sintoma.

2) O erro comum: corrigir com pressa

Muitos líderes corrigem no impulso, para mostrar autoridade.

Mas autoridade não está no tom de voz, está na consistência.

Quem corrige na emoção cria medo.
E o medo não gera comprometimento — gera disfarce.

O líder técnico corrige rápido, mas com propósito.

Fala de forma objetiva, sem atacar a pessoa.

3) Método da Correção Técnica

Um processo simples, mas poderoso:

1- Isolar o contexto.

Chamar em particular, no tempo certo — longe de plateia e da emoção do momento.



2- Expor o fato, não o rótulo.

“Na entrega de ontem, faltou revisão.” é diferente de “Você é desatento.”

3- Conectar ao padrão.

“Nosso protocolo exige revisão dupla antes de envio.”

4- Ouvir o motivo.

Entender se houve falha de recurso, sobrecarga ou desatenção.

5- Reforçar o comportamento esperado.

“Vamos revisar juntos o processo. Depois disso, quero ver como você ajusta.”

6- Acompanhar o pós.

Sem monitorar por desconfiança — acompanhar por interesse no desenvolvimento.

4) A importância do tom

O tom define o impacto.

Correção com sarcasmo ou impaciência é desrespeito.

Correção com clareza e controle é liderança. O líder deve corrigir sem elevar voz, mas elevar padrão.

A postura firme com respeito é o que diferencia disciplina de autoritarismo.



5) Construindo um time que aceita correção

Equipes maduras aprendem a ver a correção como parte do jogo.

Mas isso só acontece quando o líder cria um ambiente seguro — onde o erro é analisado, não condenado.

Quando a correção é coerente, o time entende que ela protege o resultado e a cultura. E cultura forte é feita de feedbacks consistentes, não de silêncios longos.



6) Plano de Ação – Aplicação prática em 30 dias

Semana 1: observar os tipos de desalinhamento mais frequentes.

Semana 2: treinar líderes intermediários no método de Correção Técnica.

Semana 3: aplicar feedbacks individuais seguindo os 6 passos.

Semana 4: medir impacto e ajustar linguagem conforme a resposta do time.



Negócios &
Estratégias



Conclusão – Corrigir é liderar

Liderar é corrigir sem ferir, ajustar sem humilhar e cobrar sem desrespeitar.

O líder que corrige bem não precisa punir — ensina.

E o time que aprende com a correção cresce junto com o resultado.

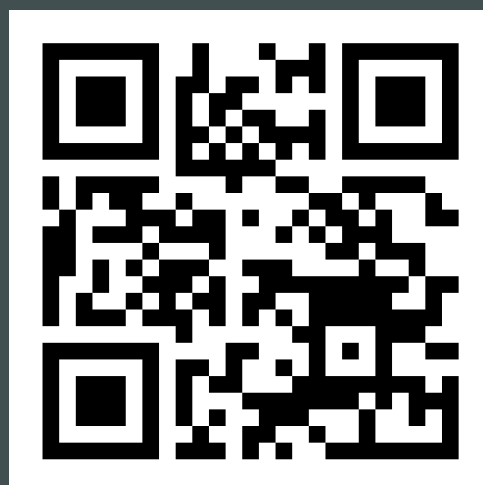
CAPACITAÇÃO “O RESGATE”

Gestão — Você está corrigindo para melhorar ou apenas para desabafar?

Corrigir com método é o que diferencia liderança madura de liderança emocional. Se este conteúdo te fez refletir sobre como você lida com erros e desalinhamentos no seu time, é hora de ajustar o processo.

A Mentoria O Resgate ensina como estruturar feedbacks técnicos, aplicar correções eficazes e manter clima produtivo mesmo sob pressão.

Acesse o QR Code ao lado e veja como corrigir sem perder o time.





Negócios &
Estratégias

— ” —

**LIDERAR É
CORRIGIR COM
CONSCIÊNCIA, NÃO
COM URGÊNCIA.**