



Seja bem-vinda à nossa Aula 08. Hoje vamos falar sobre algo que impacta diretamente o lucro, a produtividade e a paz da empreendedora: o clima emocional do negócio. Quando o ambiente da empresa está em desequilíbrio, a energia cai, a equipe se desgasta e o financeiro sente primeiro. Nesta aula, vamos entender como o comportamento da liderança cria, ou cura, o clima emocional da empresa.



Fé
Nelas

CLIMA ORGANIZACIONAL

Aula 08

70.

Por que esta aula existe:

Porque o dinheiro não é o único que precisa estar no azul. Quando o clima emocional do negócio está pesado, a energia trava, os resultados caem e até o caixa sente. Muitas empreendedoras não percebem que o comportamento emocional da liderança define o ritmo da empresa e que aprender a cuidar do clima é também aprender a cuidar do lucro.

Como vamos aprender:

Através de exemplos reais, pesquisas da psicologia organizacional e ferramentas simples que mostram como o emocional e o financeiro se conectam. Vamos falar sobre limites, empatia e liderança sem perder a ternura, mas com a firmeza necessária para manter a empresa saudável.

O que você vai aprender:

- A identificar sinais de desequilíbrio emocional no seu negócio.
- A entender o impacto da sua postura como líder no comportamento da equipe.

- A aplicar estratégias práticas para restaurar harmonia e produtividade.

Resultado esperado:

Ao final, você vai reconhecer os pontos que drenam energia dentro da empresa e saber como agir para criar um ambiente mais leve, produtivo e financeiramente sustentável, um negócio no azul e uma vida em paz.

“Professora, eu montei meu negócio com gente que eu amo – minha irmã, minha prima, minha amiga da igreja. No começo era lindo, todo mundo ajudava... mas agora é briga por causa de horário, dinheiro e decisão. Como melhorar o clima sem magoar ninguém? E como liderar sem parecer fria?”

Fé
Nelas



72%

1

Segundo o Sebrae, 72% das micro e pequenas empresas brasileiras são familiares, e 4 em cada 10 fecham por conflito interno, não por falta de cliente..

A psicologia organizacional explica: o ambiente emocional da empresa é determinado pelo comportamento da liderança.

Fé
Nelas



Fonte: Sebrae 2024
Pesquisas da Barbara Fredrickson

72.

Este dado mostra que 72% das micro e pequenas empresas brasileiras são familiares e que 4 em cada 10 fecham por conflito interno, não por falta de cliente.

Esse número revela uma verdade silenciosa: o problema muitas vezes não está na venda, mas na relação.

A psicologia organizacional confirma que o clima emocional de uma empresa é reflexo direto da liderança. Ou seja, a forma como você reage, fala, cobra e acolhe define o comportamento da sua equipe.

Pesquisas da Barbara Fredrickson, especialista em psicologia positiva, comprovam que emoções positivas e clareza de papéis aumentam em até 31% o desempenho.

Quando a líder aprende a comunicar com empatia e estabelecer limites, o time se sente mais seguro e segurança gera produtividade.

O objetivo deste slide é mostrar que a inteligência emocional é uma competência financeira: empresas equilibradas emocionalmente crescem de forma mais estável e reduzem custos invisíveis como rotatividade, atrasos e retrabalho.

AFETO SEM LIMITE GERA CONFLITO.

Essa é a dor mais comum no pequeno negócio. A gente começa chamando quem confia, não quem é preparado e de repente o negócio vira uma extensão da família.

Mas empresa não é casa, e amizade não substitui gestão. Por isso, a frase mais importante que eu posso te deixar é:

O afeto impede a verdade, o negócio começa a adoecer. A empresa perde quando o medo de magoar substitui a coragem de corrigir. Amar é cuidar do negócio e cuidar exige verdade.

O clima emocional saudável começa quando há limite entre o pessoal e o profissional. Sem isso, o amor se transforma em cobrança, e o trabalho, em peso.

DEFINA PAPÉIS, NÃO PARENTESCOS

Quando todos sabem suas funções, a relação se equilibra. Exemplo: sua irmã pode continuar sendo sua irmã, mas dentro do negócio, ela precisa saber o que é esperado dela e como será avaliada.

CRIE ACORDOS, NÃO FAVORES

Nada de faz pra me ajudar. Substitua por vamos combinar metas e revisar juntas.

CORRIJA COM RESPEITO, MAS SEM MEDO

O feedback é uma prova de amor profissional. Diga o que precisa melhorar, mostre o padrão e ofereça apoio. Se a pessoa não quiser crescer, não é ingratidão demitir é maturidade.

Três chaves práticas para transformar afeto em estrutura:

Defina papéis, não parentescos.

Dentro da empresa, cada pessoa precisa saber o que faz, o que se espera dela e como será avaliada. A clareza de função reduz conflitos e devolve equilíbrio às relações.

Crie acordos, não favores.

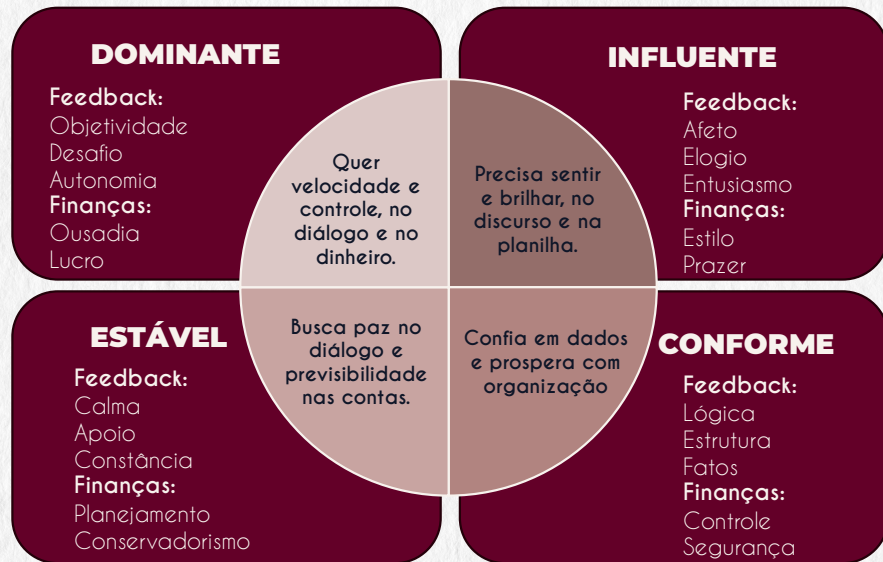
Quando o trabalho é tratado como ajuda, ninguém sabe onde começa a obrigação e onde termina o compromisso. Acordos formais (mesmo entre familiares) fortalecem a confiança e evitam ressentimentos.

Corrija com respeito, mas sem medo.

Dar feedback é um ato de amor profissional. Mostrar o que precisa melhorar não é humilhar, é orientar. Se a pessoa não quiser crescer, demitir não é ingratidão, é maturidade.

Esses três pilares *CONSTROEM UMA CULTURA DE RESPEITO E CLAREZA*, onde o vínculo afetivo continua existindo, mas o negócio deixa de ser campo de magia.

O resultado é um ambiente mais leve, produtivo e sustentável.



PERFIS DISC — COMO CADA UM LIDA COM FEEDBACK E FINANÇAS

Gosto de começar explicando que o perfil DISC não é um teste de personalidade no sentido psicológico profundo, nem uma ferramenta para rotular pessoas. Ele é um modelo de comportamento, criado para ajudar a entender como cada pessoa tende a agir, decidir e se comunicar, especialmente em ambientes de trabalho, liderança e tomada de decisão.

O DISC surgiu em 1928, a partir dos estudos do psicólogo William Moulton Marston, no livro *Emotions of Normal People*. O que Marston queria compreender não eram doenças ou transtornos, mas o comportamento das pessoas consideradas emocionalmente saudáveis no dia a dia. Ele observou que, diante de desafios, pressão e mudanças, as pessoas tendem a reagir seguindo padrões previsíveis.

A partir disso, ele organizou esses padrões em quatro grandes tendências comportamentais, que mais tarde ficaram conhecidas pelas letras D, I, S e C. Esses perfis não dizem quem a pessoa é, mas como ela costuma agir quando está sob demanda, resolvendo problemas, se relacionando ou buscando resultados.

O modelo ganhou força ao longo do século XX porque se mostrou extremamente útil no mundo do trabalho. Empresas, líderes e equipes passaram a usar o DISC para melhorar comunicação, reduzir conflitos, entender estilos de liderança e ajustar

funções às pessoas certas. Com o tempo, ele saiu do ambiente corporativo tradicional e passou a ser aplicado também no empreendedorismo, na educação e no autoconhecimento.

Quando eu trago o DISC para essa aula, o objetivo não é encaixar ninguém em uma caixa. É trazer consciência. Quando você entende o seu padrão predominante, você passa a compreender por que toma certas decisões financeiras, por que lida de determinada forma com risco, controle, pessoas ou mudanças. E quando entende o perfil do outro, você reduz ruídos, expectativas irreais e conflitos desnecessários.

O DISC existe para facilitar relações, não para engessá-las. Ele nos lembra que não existe um jeito certo de ser, existe um jeito mais consciente de agir. E, no contexto do negócio e da vida financeira, essa consciência faz toda a diferença.

1. PERFIL D – DOMINANTE - *Foco em resultado e poder de decisão.*

No Feedback

- Valoriza objetividade — quer saber o que precisa ser feito, não “como se sente”.
- Reage melhor a feedbacks desafiadores do que a críticas diretas.
- Gosta de autonomia e metas claras, odeia microgestão.
- Respeita quem é competente e direto, mas não quem tenta “adoçar a pílula”.

Nas Finanças

- É ousado e rápido para investir, mas tende a subestimar riscos.
- Foca em crescimento e lucro imediato, podendo negligenciar detalhes fiscais.

O D quer velocidade, resultado e clareza — tanto no diálogo quanto no dinheiro.

2. PERFIL I – INFLUENTE: *Foco em pessoas, entusiasmo e reconhecimento*

No Feedback

- Precisa se sentir aceito e admirado antes de ouvir críticas.
- Responde melhor a elogios com direcionamento do que a advertências.
- É altamente emocional — se o tom for frio, desconecta.
- Aprende mais com histórias e exemplos pessoais do que com regras.

Nas Finanças

- Gasta com experiências, estética e prazer — associa dinheiro à felicidade.
- Precisa de sistemas visuais e lúdicos de controle financeiro, não planilhas frias.

O I precisa de afeto pra ouvir e de beleza pra se organizar financeiramente.

3. PERFIL S – ESTÁVEL: *Foco em segurança, rotina e harmonia*

No Feedback

- Precisa de tempo para processar — detesta pressão e confronto.
- Valoriza palavras suaves e gestos de cuidado.
- Aprende melhor com exemplos repetidos do que com ordens novas.

- Se sente responsável por tudo, então recebe críticas como culpa.

Nas Finanças

- É conservador e planejado — prefere guardar do que arriscar.
- Entra em crise quando há instabilidade financeira ou mudanças abruptas.

O S busca paz no diálogo e segurança nas contas.

4. PERFIL C – CAUTELOSO: Foco em precisão, lógica e qualidade

No Feedback

- Precisa de dados, fatos e argumentos concretos.
- Respeita quem é técnico e coerente — rejeita generalizações.
- Prefere feedbacks por escrito, pra analisar com calma.
- Encará críticas como oportunidade de aperfeiçoamento se houver clareza.

Nas Finanças

- Controla gastos com planilhas, comparativos e histórico de erros.
- Tem medo de perder o que construiu, por isso investe só com segurança comprovada.

O C precisa de lógica pra confiar e de previsibilidade pra prosperar.

PERFIL D – DOMINANTE (FOCO EM RESULTADO E CONTROLE)

Como reage ao feedback:

Pode se defender se sentir que perdeu poder. Reage bem a conversas rápidas, objetivas e sem emoção.

Linguagem eficaz:

Você tem uma energia incrível pra resultados. Se aplicarmos essa força pra ajustar o processo, sua entrega vai dobrar.



1. Perfil D – Dominante (Foco em Resultado e Controle)

Características:

- Direta, assertiva e competitiva.
- Valoriza desafios, autonomia e eficiência.

Como abordar:

- Seja direta e breve.
- Foque na solução e em resultados visíveis.
- Transforme o feedback em desafio, não em correção.
- Faça em momento privado e curto, mantendo o respeito pela autoridade dela.

Evite:

- Rodeios, histórias longas e tom emocional.
- Criticar em público ou tirar autoridade.

Exemplo de aplicação:

“Você é ótima em fazer as coisas acontecerem. Se padronizarmos o registro de vendas, você conseguirá medir seu próprio crescimento e terá mais argumento pra cobrar resultados.”

PERFIL I – INFLUENTE (FOCO EM PESSOAS E VISIBILIDADE)

Como reage ao feedback:

Quer agradecer, mas evita críticas diretas.
Pode desviar o assunto se sentir desconforto.

Linguagem eficaz:

Seu carisma inspira o time. Se equilibrar esse entusiasmo com mais foco nos prazos, vai ser uma referência ainda maior.



Perfil I – Influente (Foco em Pessoas e Visibilidade)

Características:

- Comunicativa, criativa e otimista.
- Precisa se sentir aceita e admirada.

Como abordar:

- Comece com elogio genuíno.
- Mantenha um tom leve e conversacional.
- Mostre como o ajuste melhora sua imagem e influência.
- Faça perguntas abertas para gerar reflexão.

Evite:

- Ser frio, distante ou impessoal.
- Usar apenas números e planilhas.
- Fazer com que ela sinta que “perdeu brilho”.

Exemplo de aplicação:

“Você tem uma energia que levanta o time. O único risco é que, às vezes, esse ritmo te

faz aceitar demandas demais. Que tal escolher onde seu carisma tem mais impacto?”

PERFIL S – ESTÁVEL (FOCO EM SEGURANÇA E HARMONIA)

Como reage ao feedback:

Pode se sentir insegura e se fechar.
Tende a internalizar críticas.

Linguagem eficaz:

Você tem um cuidado enorme com o grupo, e isso faz diferença. Se incluir uma checagem final antes de enviar os relatórios, vai se sentir mais confiante.



3. Perfil S – Estável (Foco em Segurança e Harmonia)

Características:

- Empática, paciente e cooperativa.
- Valoriza estabilidade e ambiente emocionalmente seguro.

Como abordar:

- Faça o feedback em ambiente calmo e privado.
- Use voz suave e tom de cuidado.
- Mostre que o objetivo é ajudar, não pressionar.
- Reforce que a mudança é pequena e acompanhada.

Evite:

- Urgência, confronto ou ironia.
- Dar feedback em grupo — isso gera bloqueio emocional.

Exemplo de aplicação:

“Seu jeito acolhedor mantém o time unido. Vamos fazer juntas um checklist pra te ajudar a ganhar mais segurança antes das entregas?”

PERFIL C – CAUTELOSO
(FOCO EM PRECISÃO E QUALIDADE)

Como reage ao feedback:

Aceita bem críticas técnicas e fundamentadas.
Rejeita feedbacks vagos ou emocionais.

Linguagem eficaz:

Seu padrão de qualidade é referência. Se usarmos uma revisão intermediária, você mantém a excelência e ganha tempo.



4. Perfil C – Cauteloso (Foco em Precisão e Qualidade)

Características:

- Analítico, detalhista e disciplinado.
- Valoriza lógica, dados e processos claros.

Como abordar:

- Use fatos, métricas e evidências.
- Mostre o impacto objetivo e apresente um plano de melhoria.
- Dê tempo para processar e pensar.
- Mostre que valoriza a qualidade e a competência técnica.

Evite:

- Falar de forma emocional.
- Fazer críticas vagas como “falta agilidade”.
- Exigir resposta imediata.

Exemplo de aplicação:

“Seus relatórios são sempre impecáveis. Podemos testar um modelo simplificado na próxima semana pra ver se o tempo de entrega melhora sem perder qualidade?”

OBJETIVO	PERFIL D	PERFIL I	PERFIL S	PERFIL C
Corrigir erro sem resistência	Mostre impacto e resultado.	Comece elogiando, depois direcione.	Fale com cuidado e parceria.	Use dados e plano técnico.
Motivar para o próximo passo	Desafie com metas.	Destaque reconhecimento público.	Mostre segurança e constância.	Proponha processo claro e objetivo.
Feedback difícil	Curto e direto.	Tom leve e empático.	Ambiente calmo e seguro.	Base em fatos e lógica.
Celebrar conquistas	Reconheça performance.	Elogie em público.	Valorize esforço e lealdade.	Destaque consistência e qualidade.

Tabela elaborado pela autora

DAR FEEDBACK É UMA ARTE

Cada perfil escuta o mundo de um jeito. O dominante quer direção, o influente quer brilho, o estável quer segurança e o cauteloso quer lógica. Quando você entende isso, o feedback deixa de ser desconforto e vira combustível. Porque liderar mulheres com consciência é isso: ajustar sem ferir, guiar sem impor, e reconhecer sem medir.

Fé
Nelas

*Não contrate quem
você não pode
demitir: nem
emocionalmente,
nem
financeiramente.*



Quando eu digo “não contrate quem você não pode demitir”, eu não estou falando apenas de vínculo formal. Estou falando de responsabilidade, de limite e de maturidade. Contratar alguém significa assumir um compromisso que é financeiro, operacional e emocional. E quando qualquer uma dessas três partes não está estruturada, a relação se torna um risco para o negócio e para você.

Financeiramente, não contratar quem você não pode demitir é entender se o caixa sustenta aquela decisão. Se a empresa depende daquele faturamento instável para pagar um salário fixo, o peso vira medo. E quando o medo entra, você deixa de gerir e começa a tolerar o que não deveria. A conta chega em forma de atraso, endividamento ou culpa.

Emocionalmente, esse cuidado é ainda mais delicado. Muitas empreendedoras contratam por carência, gratidão, pena ou lealdade mal posicionada. Quando a relação se mistura com afeto sem limite, a liderança enfraquece. Você passa a aceitar baixa entrega, falta de compromisso ou comportamentos inadequados porque não consegue se desvincular emocionalmente daquela pessoa.

Não poder demitir cria aprisionamento. O negócio passa a girar em torno da manutenção da relação, e não da saúde da empresa. Isso gera desgaste,

ressentimento e perda de energia. Demitir não deveria ser um ato de crueldade, mas, em muitos casos, se torna inevitável quando não houve critério na contratação.

Contratar com maturidade é contratar sabendo que, se não funcionar, você terá condições emocionais e financeiras de encerrar o ciclo com respeito. Isso protege o negócio, protege você e protege, inclusive, a outra pessoa. Porque vínculos frágeis criados no medo raramente terminam bem.

Esse conceito não fala de dureza. Fala de clareza. Liderar é saber cuidar sem se aprisionar. É entender que uma empresa saudável precisa de relações possíveis de sustentar, ajustar ou encerrar. Contratar com consciência hoje é evitar dores profundas amanhã.