



# Feedback: escutar os ditos e os não ditos

Por: Rodrigo Leite

---

Jornada "Feedback e a escutatória"  
Data: 10/08/21

***O maior presente de podemos  
dar a uma pessoa é a nossa  
PRESENÇA de corpo e alma!***

# ***Tarefa da semana anterior***

- Liste os “feedbacks do Universo” que conseguir identificar durante a semana.
- Numere-os na lista.

Preste atenção nas histórias  
que vou te contar....





Um leão rondava um campo onde 4 búfalos costumavam  
pastar...





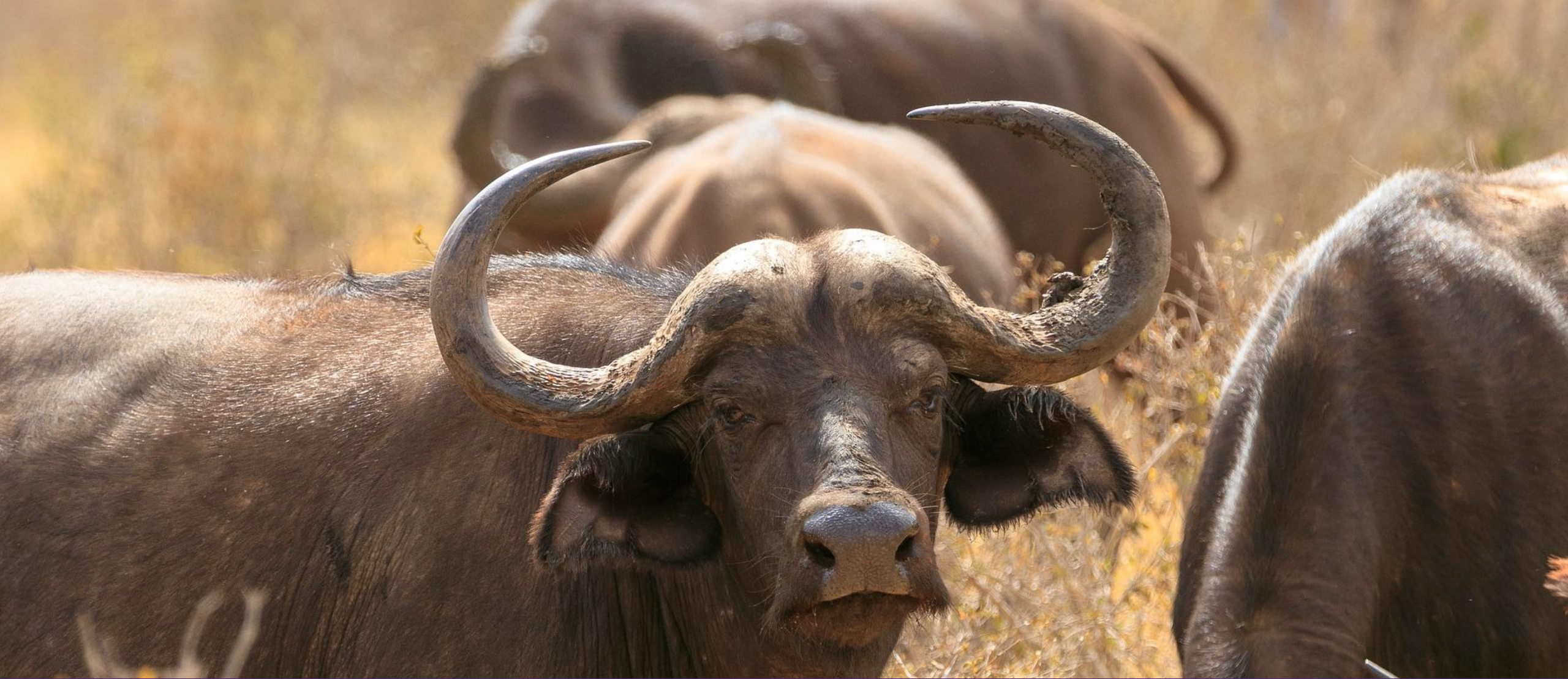
...ele tentou atacá-los várias vezes; mas, sempre que se aproximava...





... Os búfalos ficavam de costas uns para os outros;  
assim...





...qualquer que fosse a abordagem do leão, sempre era recebido pelos chifres.





Um dia, porém, começaram a discutir entre eles,...





...e cada um foi pastar sozinho em seu canto.





O leão atacou-os um a um, e em pouco tempo...





...acabou com os quatro!





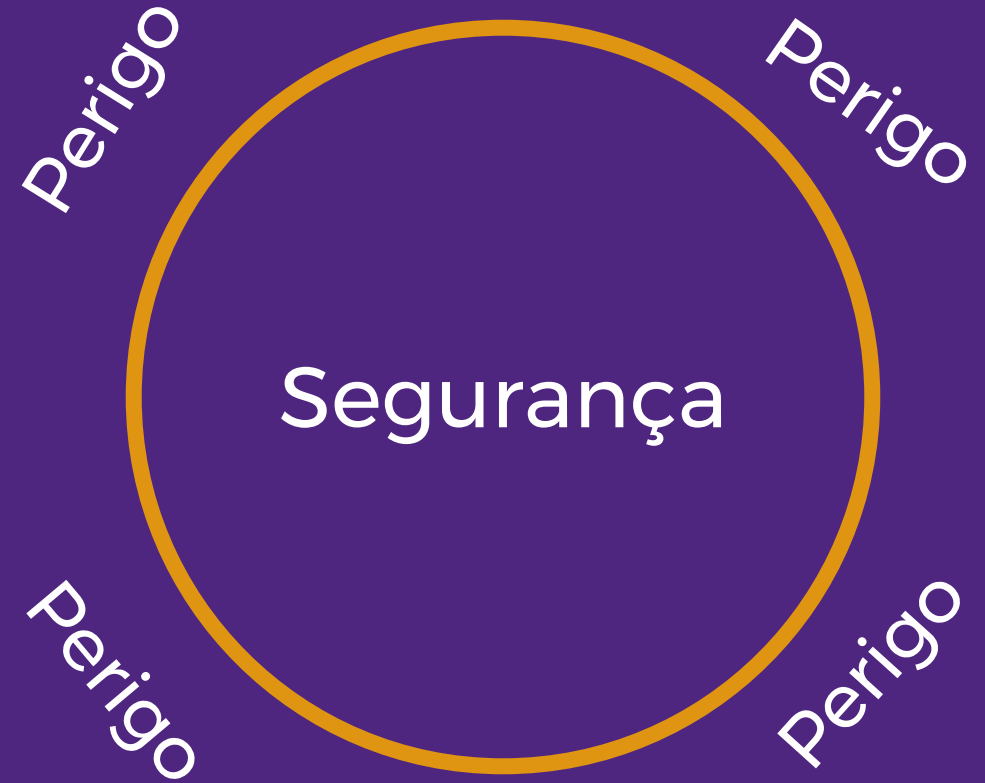


***“Os espartanos desculpavam sem qualquer punição o guerreiro que perdesse o capacete ou a armadura peitoral em combate, mas puniam com a perda dos direitos de cidadania o homem que descarta seu escudo”***

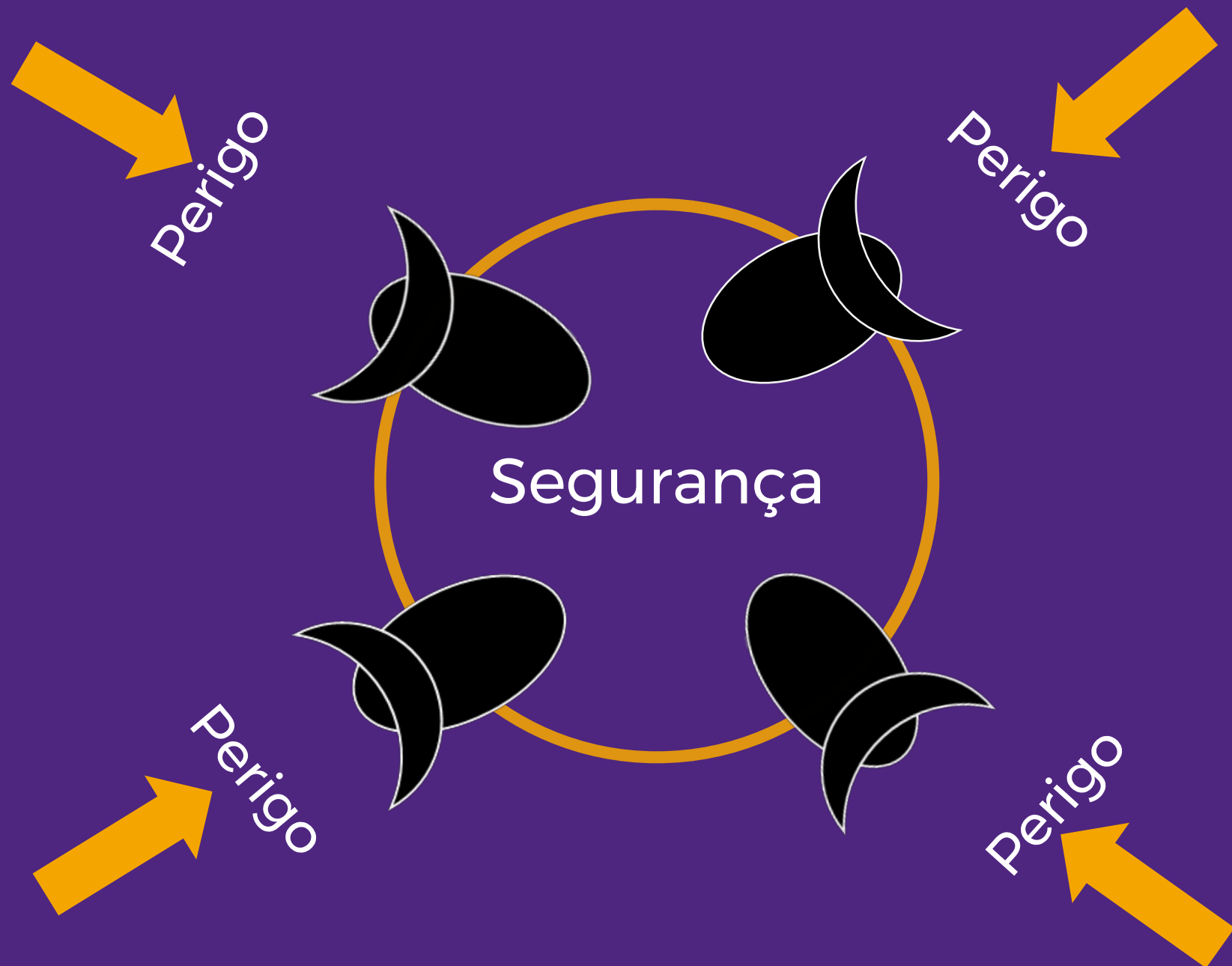
(Steven Pressfield – escritor A Batalha das Termópilas)

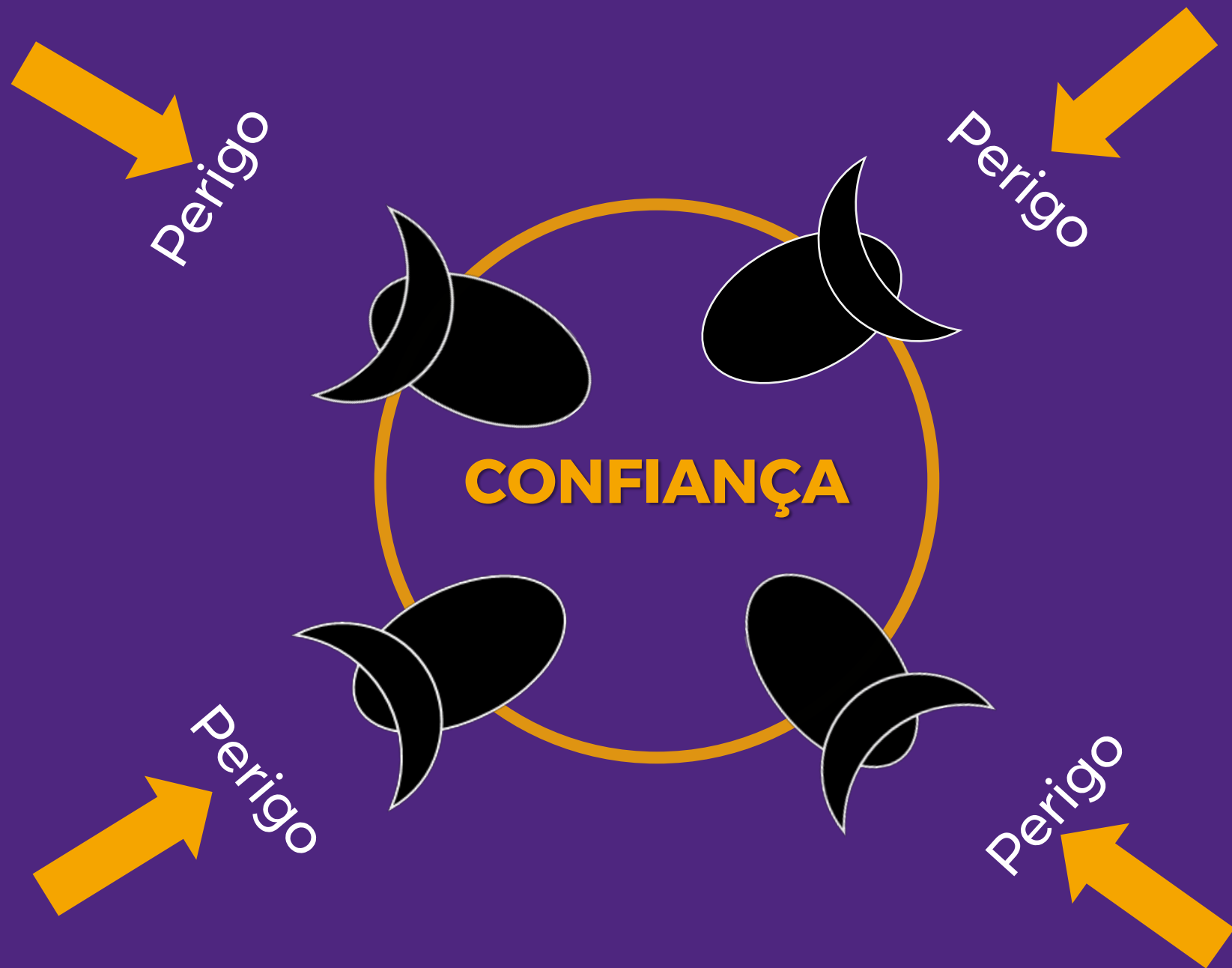


# O Círculo da Confiança













Simon Sinek

**Cada membro é responsável**  
*pelo Círculo da Confiança e é  
papel de quem lidera, garantir  
que isso aconteça.*

*[adaptado de Simon Sinek]*



# Quem lidera deve:

1. Estabelecer os **padrões de entrada e de saída**
2. **Quem pertence** e quem **não pertence**
3. Definir o **tamanho** do círculo

*Deixar alguém entrar é como adotar uma criança. Ela terá que compartilhar, como todos que moram lá, da responsabilidade de cuidar da casa e de seus moradores.*



**Compartilhe**

**Cite potenciais sinais de risco para  
um Círculo da Confiança.**



Quando o círculo é forte a **sensação de pertencimento** está por toda parte, o resultado é colaboração, segurança e inovação.



“Ter emprego que detestamos é tão ruim para a saúde, ou até pior, do que não ter emprego algum”

[University of Canberra, Aus, 2011.]

# 40%

Desengajam-se  
ativamente do trabalho  
quando se sentem  
**ignorados** pela chefia

# 22%

Desengajam-se  
ativamente do trabalho  
quando **criticados** pela  
chefia



Lembre-se:

O problema não está nas pessoas. As pessoas estão bem. O problema está no ambiente em que elas atuam.