



AUTORIDADE EMOCIONAL

Joyce Tosetto

O Guia Prático para Coordenadores de
TI Liderarem com Impacto

@JoyceTosetto



Índice

- 1* INTRODUÇÃO
- 4* O QUE VOCÊ VAI DESCOBRIR NESSE E-BOOK
- 5* QUEM DEVERIA LER ESSE E-BOOK
- 6* DIAGNÓSTICO – VOCÊ ESTÁ NO LUGAR CERTO?
- 8* CAPÍTULO 1 – 3 PILARES DA AUTORIDADE EMOCIONAL
- 14* CAPÍTULO 2 – NEGOCIANDO O SUCESSO
- 20* CAPÍTULO 3 – COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA SEM CONFLITOS
- 35* PREPARE-SE PARA O FUTURO
- 41* SUA MENTORA – JOYCE TOSETTO



Se Você É um Coordenador de TI, Esta Situação É Familiar:

São 18h30 de uma quarta-feira. Você ainda está no escritório, tentando "colocar o dia em dia". Sua agenda estava cheia desde as 8h, mas parece que você só apagou incêndios. O projeto que deveria estar avançando continua parado. Seu gestor te procurou três vezes para "resolver urgências" que poderiam ter sido evitadas. E você sai de mais um dia se perguntando:

"Por que me sinto sempre ocupado, mas nunca saio do lugar?"





O Que Você Vai Descobrir Neste E-book

Este não é mais um guia genérico de liderança. É um roteiro específico para coordenadores de TI que querem transformar competência técnica em autoridade emocional e sair do ciclo vicioso de sobrecarga sem crescimento.

Nos próximos capítulos, você vai aprender:

- ✓ Os 3 Pilares da Autoridade Emocional - Como equilibrar conhecimento técnico com inteligência emocional para ser reconhecido como líder estratégico
- ✓ A Arte de Negociar o Sucesso - Técnicas baseadas no livro "Os 90 Primeiros Dias" para alinhar expectativas com seu gestor e garantir avanços mensuráveis na carreira
- ✓ Scripts de Comunicação Estratégica - Frases exatas para usar em situações difíceis, desde comunicar atrasos até solicitar recursos, sem criar conflitos
- ✓ Framework de Decisão sob Pressão - Como manter clareza e autoridade mesmo em crises técnicas e mudanças organizacionais
- ✓ Estratégias de Influência para Não-Técnicos - Como traduzir valor técnico em linguagem de negócio e influenciar stakeholders em todos os níveis
- ✓ Seu Plano de 90 Dias - Roteiro prático para implementar tudo que aprender e ver resultados concretos em 3 meses



Quem Deveria Ler Este E-book

- ✓ **Coordenadores de TI** que se sentem sobrecarregados mas estagnados na carreira
- ✓ **Gerentes de Projeto ou Portfolio** que querem se preparar para posições de liderança
- ✓ **Gerentes de TI** que precisam desenvolver autoridade emocional além da técnica e que querem influenciar decisões estratégicas
- ✓ **Líderes de equipe** que enfrentam resistência ou falta de reconhecimento





■ Antes de Começar: Você Está no Lugar Certo?

Responda rapidamente estas 6 perguntas:

- Você se sente sempre ocupado, mas parado no mesmo lugar?
- Engole decisões que não concorda, mas não sabe como se posicionar?
- Se culpa por não dar conta de tudo que aparece na sua mesa?
- Sente que falta clareza sobre como crescer na carreira?
- Sua competência técnica é reconhecida, mas sua liderança não?
- Gostaria de ter mais influência nas decisões estratégicas da empresa?



Vamos avaliar seu momento!

Se você marcou 3 ou mais itens, este guia foi feito especificamente para você



O problema não é falta de competência técnica.
Não é falta de dedicação.
Não é falta de oportunidades.

É o excesso de peso emocional que você carrega todos os dias, combinado com a falta de uma estratégia clara de liderança.

Mas isso está prestes a mudar...



Capítulo 1

**OS 3 PILARES DA AUTORIDADE
EMOCIONAL**

OS 3 PILARES DA AUTORIDADE EMOCIONAL

Por Que Este Capítulo É Crucial Para Você

O Problema: Você domina a tecnologia, mas quando precisa liderar pessoas ou influenciar decisões, algo não funciona. Sua competência técnica é inquestionável, mas sua autoridade como líder é frágil. Resultado? Você é visto como "o cara que resolve problemas técnicos", não como alguém que deveria participar de decisões estratégicas.

O Que Você Vai Resolver: Descobrir os 3 pilares fundamentais que transformam coordenadores técnicos em líderes respeitados. Não é sobre abandonar sua expertise técnica - é sobre construir autoridade emocional que amplifica seu impacto.

Benefícios Imediatos:

- Clareza sobre suas forças reais (técnicas + emocionais)
- Framework para construir credibilidade consistente
- Estratégia para expandir sua influência além da área técnica



Pilar 1

Autoconhecimento Estratégico

Conhecer suas forças comportamentais
E seus gatilhos emocionais.

Ferramenta Prática - Autoavaliação Semanal:

- Decisões que tomei com confiança esta semana?

- Situações que me estressaram:

- Meus gatilhos identificados:

AÇÃO: O que vou ajustar na próxima semana?



Pilar 2

Credibilidade Baseada em Resultados

Construir reputação através de entregas consistentes e comunicação transparente.

Framework de Credibilidade – Os 3 Níveis de Evolução:

- **Nível 1: Confiabilidade Operacional**
 - **"O coordenador que cumpre o que promete"**
 - Cumprir 90% dos prazos acordados – Zero surpresas negativas para stakeholders
 - Feedback positivo sobre previsibilidade
 - Redução de escalações urgentes
- **Nível 2: Previsibilidade Estratégica**
 - **"O coordenador que antecipa e resolve antes dos problemas aparecerem"**
 - Antecipar necessidades futuras da organização
 - Propor soluções antes dos problemas se manifestarem
 - Apresentar alternativas com análise de prós e contras
 - Conectar decisões técnicas com impacto no negócio
- **Nível 3: Liderança de Referência**
 - **"O coordenador que outras áreas procuram para consultoria e decisões estratégicas"**
 - Ser procurado por outras áreas para consultoria
 - Influenciar decisões organizacionais através da perspectiva de TI
 - Desenvolver outros líderes na organização



Pilar 2

AÇÃO: Como você avalia sua credibilidade? Tem dificuldades?

Veja como desenvolver:

- **Nível 1: Confiabilidade Operacional**

- Planejamento Realista: Sempre adicione 20% de buffer nos prazos
- Comunicação Proativa: Avise sobre riscos com 48h de antecedência mínimo
- Documentação: Registre todas as entregas e resultados
- Feedback Loop: Peça retorno sobre qualidade das entregas

- **Nível 2: Previsibilidade Estratégica**

- Análise de Tendências: Monitore padrões em incidentes, demandas e recursos
- Relacionamento Estratégico: Converse regularmente com outras áreas sobre seus desafios
- Estudo do Negócio: Entenda os objetivos organizacionais e como a TI impacta
- Propostas Proativas: Apresente 1 melhoria por mês sem ser solicitado

- **Nível 3: Liderança de Referência**

- Expertise Reconhecida: Torne-se referência em 2-3 áreas técnicas específicas
- Mentoria Ativa: Desenvolva pessoas da sua equipe e de outras áreas
- Visão de Negócio: Participe de cursos de gestão e estratégia empresarial
- Network Estratégico: Construa relacionamentos com líderes de outras áreas



Pilar 3

Influência Através de Relacionamentos

Mapear e nutrir relacionamentos que amplificam seu impacto.

Vamos mapear a forma ideal de se relacionar com seus stakeholder para aumentar sua influência:

- Círculo 1 (Maior Proximidade): Gestor, equipe, usuários principais
- Círculo 2 (Mais Tático): Outros coordenadores, áreas parceiras
- Círculo 3 (Mais Estratégico): Diretoria, líderes estratégicos

Avalie como você pode estruturar o relacionar com esses círculos:

	Frequência	Formato	Foco	Objetivo
Círculo 1	Contato diário ou dia sim, dia não	Conversas informais, reuniões rápidas, mensagens	Operacional + pessoal	Confiança e fluidez na comunicação
Círculo 2	Contato semanal ou quinzenal	Reuniões estruturadas, almoços, projetos conjuntos	Colaboração e troca de valor	Parcerias que geram resultados mútuos
Círculo 3	Contato mensal ou bimestral	Reuniões estratégicas, eventos, apresentações	Visão de futuro e oportunidades	Influência e posicionamento estratégico



Capítulo 2

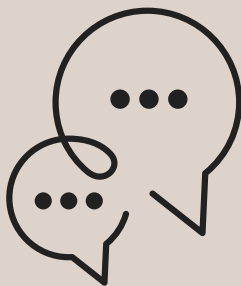
NEGOCIANDO O SUCESSO

2

Capítulo 2

NEGOCIANDO O SUCESSO

Por Que Este Capítulo Vai Mudar Sua Carreira



Coordenador: "Vou dar o meu melhor e esperar que reconheçam"

Gestor: "Ele é competente, mas não sei se está pronto para mais responsabilidade"

Resultado: Estagnação mútua

O Problema Invisível: 80% dos coordenadores de TI trabalham duro, entregam resultados técnicos, mas não crecem na carreira. **Por quê?** Porque estão resolvendo os problemas errados, da forma errada, no timing errado.

A Verdade Inconveniente: Seu gestor tem expectativas sobre você que nunca foram claramente comunicadas. Você tem suposições sobre o que é importante que podem estar completamente erradas. Resultado: vocês dois ficam frustrados.

O Que Muda Agora: Você vai aprender a transformar relacionamentos vagos em parcerias estratégicas, expectativas nebulosas em acordos claros, e esforço disperso em valor concentrado.



Abordagem de Negociação de Sucesso:



Coordenador: "Vamos alinhar exatamente o que você espera e como medir sucesso"

Gestor: "Agora sei exatamente o que esperar e como avaliar"

Resultado: Crescimento acelerado e reconhecimento merecido

A Metodologia Completa de Negociação de Sucesso

Fase 1: Preparação Estratégica (Antes da Conversa)

1.1 Análise do Contexto Organizacional

Perguntas para Pesquisar:

- Quais são as 3 principais prioridades da empresa este ano?
- Que pressões seu gestor está recebendo da diretoria?
- Quais projetos de TI tiveram mais visibilidade (positiva/negativa) recentemente?
- Como a TI é vista pelas outras áreas da empresa?

1.2 Autoavaliação de Performance Atual

Dimensão de Liderança:

- Como minha equipe está performando?
- Que feedback recebi sobre minha liderança?
- Quais situações de conflito consegui resolver?



Dimensão de Negócio:

- Que impacto meu trabalho teve nos resultados da empresa?
- Que processos melhorei que afetaram outras áreas?
- Como contribuí para objetivos organizacionais?

Fase 2: Descoberta a necessidade estratégica e alinhamento do sucesso

2.1. As Perguntas Estratégicas Detalhadas

Perguntas Estratégicas de aprofundamento:

- "Quais são as 3 principais prioridades da empresa para este ano, e como a TI pode impactar cada uma?"
- "Que pressões ou desafios você está enfrentando como [cargo do gestor] que a TI poderia ajudar a resolver?"
- "Se você pudesse ter uma 'varinha mágica' para resolver um problema organizacional através da TI, qual seria?"
- "Como a diretoria enxerga a TI atualmente? O que podemos fazer para melhorar essa percepção?"

2.2 Expectativas Específicas sobre Sua Atuação

- Agora você precisa definir propostas para essas soluções, ou seja, o que você fará para atender essa expectativa do Gestor
- O importante é definir prioridades, pois isso também ajudará a definir o que não poderá ser feito.
- Agora tenha indicadores que permitem medir que você está progredindo rumo ao sucesso negociado com seu gestor



Cuidados para negociar sucesso que seja objetivo e mensurável

3.1 Técnica SMART-R Expandida para TI

S – Específico (Specific):

- Vago: "Melhorar a segurança"
- Específico: "Implementar autenticação de dois fatores para todos os sistemas críticos (ERP, CRM, e-mail corporativo)"

M – Mensurável (Measurable):

- Vago: "Reduzir incidentes"
- Mensurável: "Reduzir incidentes críticos de 12 para 6 por mês (50% de redução)"

A – Alcançável (Achievable):

- Irrealista: "Zero incidentes em 30 dias"
- Alcançável: "50% de redução em incidentes críticos em 90 dias, com equipe atual + 1 estagiário"

R – Relevante (Relevant):

- Desconectado: "Implementar nova tecnologia X porque é moderna"
- Relevante: "Implementar automação Y para reduzir custos operacionais em 15% e liberar equipe para projetos estratégicos"

T – Temporal (Time-bound):

- Sem prazo: "Eventualmente melhorar performance"
- Com prazo: "Melhorar performance do sistema em 25% até 31 de dezembro, com marcos de 30, 60 e 90 dias"



Por Que Este Processo Transforma Carreiras

Benefícios Imediatos (Primeiros 30 dias):

- Para Você: Clareza total sobre expectativas + proteção contra mudanças arbitrárias + foco direcionado + confiança para decisões alinhadas
Para Seu Gestor: Previsibilidade sobre entregas + tranquilidade com alinhamento + métricas claras de avaliação + relacionamento colaborativo
- Para a Organização: TI trabalhando nas prioridades certas + recursos direcionados para máximo impacto + entregas mensuráveis

Transformação em 30-60 dias: Reconhecimento Estratégico

- Visto como parceiro de negócio, não apenas suporte técnico
- Participação em reuniões estratégicas e decisões organizacionais
- Consultas proativas de outras áreas sobre projetos

Transformação em 60-90 dias: Credibilidade Acelerada

- Histórico consistente de entregas conforme acordado
- Comunicação proativa e antecipação de problemas
- Desenvolvimento de habilidades de negociação e alinhamento estratégico



03

Capítulo 3

COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA SEM
CONFLITOS

3

Capítulo 3

COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA SEM CONFLITOS

Por Que Sua Comunicação Pode Estar Sabotando Sua Carreira

O Problema Invisível: Você tem as melhores ideias técnicas, identifica problemas antes de todos, propõe soluções inovadoras... mas nada disso importa se você não consegue comunicar de forma que as pessoas certas entendam, apoiem e ajam.

A Realidade Cruel: 70% dos coordenadores de TI são tecnicamente excelentes, mas comunicativamente medíocres. Resultado? **Suas ideias morrem na gaveta**, seus alertas são ignorados, e suas soluções são implementadas apenas quando já é tarde demais.

O Que Muda Agora: Você vai dominar a arte de comunicar-se estrategicamente, transformando conhecimento técnico em influência real, problemas complexos em decisões claras, e resistência em apoio.





A Psicologia da Comunicação Técnica vs. Não-Técnica

Por Que Técnicos e Não-Técnicos "Falam Idiomas Diferentes", veja:

Mindset Técnico:

- Foco em como as coisas funcionam
- Valoriza precisão e detalhes
- Pensa em sistemas e processos
- Comunica através de dados e lógica

Mindset de Negócio / Executivo:

- Foco em por que as coisas importam
- Valoriza resultados e impacto
- Pensa em pessoas e objetivos
- Comunica através de histórias e benefícios

A Psicologia da Comunicação Técnica vs. Não-Técnica

Por Que Técnicos e Não-Técnicos "Falamos Idiomas Diferentes", veja:



Mindset Técnico:

- Foco em como as coisas funcionam
- Valoriza precisão e detalhes
- Pensa em sistemas e processos
- Comunica através de dados e lógica

Mindset de Negócio / Executivo:

- Foco em por que as coisas importam
- Valoriza resultados e impacto
- Pensa em pessoas e objetivos
- Comunica através de histórias e benefícios



Questionando Decisões e Oferecendo Alternativas com o Framework "DIPLOMACIA"

D – Demonstre Compreensão:

Sempre comece reconhecendo a lógica da decisão atual.

✓ "Entendo a necessidade de reduzir custos rapidamente, e a decisão de cortar X faz sentido nesse contexto."

I – Identifique Consequências:

Não Óbvias Apresente riscos que podem não ter sido considerados.

✓ "Uma consideração adicional é que isso pode impactar Y de forma que custaria Z para resolver depois."

P – Proponha Alternativa:

Construtivas Sempre ofereça opções, nunca apenas critique.

✓ "Que tal considerarmos estas alternativas que mantêm a economia mas reduzem o risco?"

L – Linguagem Colaborativa:

Use "nós" em vez de "você", "oportunidade" em vez de "problema".

✓ "Podemos explorar..." / "Que tal se..." / "Uma oportunidade seria..."

O – Ofereça Fazer o Trabalho:

Facilite a vida de quem decide.

✓ "Posso preparar uma análise comparativa para facilitar a decisão."



M – Mantenha Foco no Objetivo Comum:

Sempre conecte com os objetivos organizacionais.

✓ "Tudo isso visa garantir que alcancemos nosso objetivo de reduzir custos sem comprometer a operação."

A – Aceite a Decisão Final

Demonstre que você é um parceiro, não um obstáculo.

✓ "Qualquer que seja a decisão, vou implementar da melhor forma possível."

C – Comprometa-se com o Sucesso

Mostre que você está do mesmo lado.

✓ "Meu objetivo é garantir que essa iniciativa seja bem-sucedida."

I – Implemente com Excelência

Demonstre profissionalismo independente da decisão.

A – Acompanhe e Ajuste

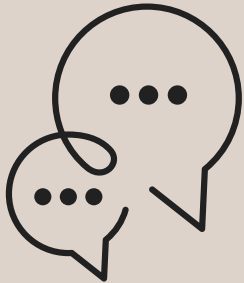
Monitore resultados e sugira melhorias.



Na próxima página, veja alguns exemplos para comunicar-se estrategicamente



Scripts para Questionamentos Diplomáticos:



Questionando Cortes de Orçamento:

"Compreendo perfeitamente a necessidade de otimizar custos. Analisando o impacto dessa redução, identifiquei alguns riscos que podem gerar custos maiores no futuro. Posso mostrar alternativas que mantêm a economia mas mitigam esses riscos?"



Questionando Mudanças de Escopo:

"A expansão do escopo faz muito sentido estrategicamente. Para implementar isso da melhor forma, precisamos ajustar algumas variáveis. Preparei 3 opções que acomodam as novas necessidades. Qual se alinha melhor com as prioridades?"



Questionando Prazos Irreais:

"Entendo a urgência e a importância estratégica deste projeto. Para garantir que entregamos com a qualidade que vocês esperam, gostaria de compartilhar algumas considerações técnicas. Posso apresentar 3 cenários de implementação que balanceiam velocidade e qualidade?"



04

Capítulo 4

**TOMADA DE DECISÃO COM
AUTORIDADE EMOCIONAL**

4

Capítulo 4

TOMADA DE DECISÃO COM AUTORIDADE EMOCIONAL

Por Que Suas Decisões Definem Sua Liderança
(E Por Que Você Pode Estar Sabotando a Si
Mesmo)

A Verdade Inconveniente: Você tem o conhecimento técnico para tomar decisões excelentes. Você entende os dados, conhece as opções, sabe avaliar riscos. Mas quando chega a hora de decidir, algo trava. Você adia, busca mais informações, pede mais opiniões, ou toma decisões pela metade.

O Problema Real: Não é falta de competência técnica que paralisa coordenadores de TI na hora de decidir. São os **bloqueios emocionais invisíveis** que transformam líderes tecnicamente brilhantes em gestores indecisos.

O Que Muda Agora: Você vai reconhecer seus padrões emocionais de decisão, desenvolver estratégias para superar bloqueios psicológicos, e transformar ansiedade de decisão em autoridade emocional.



A Anatomia Emocional da Decisão: Por Que Líderes Técnicos Travam

Os 7 Bloqueios Emocionais Mais Comuns em Coordenadores de TI:

Bloqueio 1: Síndrome do Perfeccionista Técnico

- **Manifestação:** "Preciso de mais dados antes de decidir" Pensamento Interno: "E se eu não considerei todas as variáveis? E se existe uma solução melhor?"
- **Comportamento:** Adia decisões buscando a "solução perfeita" Impacto: Paralisia por análise, oportunidades perdidas, equipe frustrada.
- **Raiz Emocional:** Medo de ser responsabilizado por uma decisão "imperfeita".

Bloqueio 2: Ansiedade de Responsabilização

- **Manifestação:** "E se der errado e a culpa for minha?" Pensamento Interno: "Se eu decidir e falhar, vão questionar minha competência"
- **Comportamento:** Busca consenso excessivo, transfere decisões para superiores Impacto: Perda de autoridade, decisões lentas, equipe sem direção
- **Raiz Emocional:** Medo de julgamento e perda de aprovação.



Bloqueio 3: Paralisia da Complexidade

- **Manifestação:** "É muito complexo, preciso de mais tempo" Pensamento Interno: "Existem muitas variáveis, não consigo processar tudo"
- **Comportamento:** Fragmenta decisões, evita escolhas difíceis, delega excessivamente Impacto: Decisões fragmentadas, falta de visão sistêmica, resultados inconsistentes.
- **Raiz Emocional:** Sensação de sobrecarga e falta de controle.

Bloqueio 4: Síndrome do Impostor Técnico

- **Manifestação:** "Talvez eu não seja a pessoa certa para decidir isso" Pensamento Interno: "Outros coordenadores provavelmente saberiam melhor"
- **Comportamento:** Busca validação externa excessiva, questiona próprias conclusões Impacto: Autoridade minada, decisões inconsistentes, perda de confiança da equipe
- **Raiz Emocional:** Insegurança sobre própria competência

Bloqueio 5: Aversão ao Conflito

- **Manifestação:** "Vou escolher a opção que gera menos resistência" Pensamento Interno: "Se eu decidir X, fulano vai ficar chateado"
- **Comportamento:** Evita decisões que podem gerar conflito, busca soluções "meio-termo" Impacto: Decisões subótimas, problemas não resolvidos, autoridade corroída
- **Raiz Emocional:** Necessidade de ser aceito e evitar confrontos



Bloqueio 6: Catastrofização de Consequências

- **Manifestação:** "E se essa decisão arruinar tudo?"
Pensamento Interno: "As consequências podem ser desastrosas"
- **Comportamento:** Foca apenas nos riscos, ignora benefícios, evita mudanças
Impacto: Estagnação, perda de oportunidades, resistência à inovação
- **Raiz Emocional:** Ansiedade generalizada e pensamento catastrófico.

Bloqueio 7: Vício em Controle Total

- **Manifestação:** "Só decido quando puder controlar todas as variáveis"
Pensamento Interno: "Preciso garantir que nada dê errado"
- **Comportamento:** Microgerencia, evita delegação, adia decisões até ter "controle total"
Impacto: Gargalo de decisões, equipe desmotivada, sobrecarga pessoal
- **Raiz Emocional:** Medo de perder controle e ser responsabilizado por falhas

Autodiagnóstico: Identificando Seus Bloqueios Emocionais

Dos 7 Perfis de Bloqueio Emocional, quais são os dois que você mais se identificou?



Estratégias Específicas para Superar Cada Bloqueio

Bloqueio 1: Perfeccionismo Técnico

- Técnica "Bom o Suficiente Agora"
- **Implementação:**
 - Critérios Mínimos: Se tem 4/5 informações essenciais → Decida agora
 - Timer de Decisão: Operacional (24h) | Tática (1 semana) | Estratégica (1 mês)
 - Regra dos 3 Cenários: Avalie apenas Melhor/Provável/Pior caso
- **Script Mental:** "Tenho informações suficientes para uma decisão responsável. Posso ajustar conforme aprendo mais."

Bloqueio 2: Ansiedade de Responsabilização

- Técnica "Documentação Defensiva"
- **Implementação:**
 - Template de Justificativa: Documente contexto, alternativas, critérios e riscos
 - Comunicação Proativa: Informe decisões antes que perguntem
 - Rede de Apoio: 2-3 pessoas para "check de sanidade" (não validação)
- **Script Mental:** "Tomei uma decisão responsável com as informações disponíveis. Liderar significa decidir com incerteza."



Bloqueio 3: Paralisia da Complexidade

- Técnica "Decomposição Hierárquica"
- **Implementação:**
 - Hierarquia de Decisões: Fundamentais → Dependentes → Operacionais
 - Próximo Passo Óbvio: Qual a menor decisão que desbloqueie o processo?
 - Piloto → Escala: Teste pequeno, aprenda, ajuste, escale
- **Script Mental:** "Não preciso resolver tudo de uma vez. Vou tomar a primeira decisão e aprender fazendo."

Bloqueio 4: Síndrome do Impostor

- Técnica "Inventário de Competência"
- **Implementação:**
 - Documentação de Conquistas: Anos de experiência + projetos + reconhecimento
 - Validação Externa: Colete evidências objetivas de sua competência
 - Reframe Cognitivo: "Tenho X anos e Y sucessos. Minha opinião tem valor."
- **Script Mental:** "Fui escolhido para esta posição por uma razão. Posso decidir com confiança."

Bloqueio 5: Aversão ao Conflito

- Técnica "Conflito Construtivo"
- **Implementação:**
 - Reframe Mental: Conflito temporário < Problema permanente



- Script Assertivo: "Entendo o desconforto. Decidi baseado em [critérios] visando [benefício]."
- Foco no Objetivo Comum: Conecte decisões difíceis com metas compartilhadas
- **Script Mental:** "Meu compromisso é com os resultados da organização, não agradar todos."

Bloqueio 6: Catastrofização

- Técnica "Análise Realista de Riscos"
- **Implementação:**
 - Framework Objetivo: Probabilidade + Impacto + Mitigação + Contingência
 - Técnica "E Daí?": Continue perguntando até chegar a consequências realistas
 - Balanceamento: Para cada risco, liste 2 benefícios potenciais
- **Script Mental:** "Riscos são gerenciáveis. Tenho planos de mitigação. O custo de não agir pode ser maior."

Bloqueio 7: Vício em Controle

- Técnica "Controle Inteligente"
- **Implementação:**
 - Matriz de Controle: 80% energia no que controlo + 20% no que influencio + 0% no incontrolável
 - Delegação Estruturada: Defina resultado (não processo) + pontos de checagem
 - Aceitação: "Liderança é decidir bem com informações incompletas"
- **Script Mental:** "Não posso controlar tudo, mas posso me preparar bem e reagir eficazmente."



SE PREPARE PARA O FUTURO



■ O Que Muda Agora

Antes: Você estava sobrecarregado, reativo e sem clareza estratégica.

Agora: Você tem ferramentas para:

- ✓ Negociar expectativas claras com seu gestor
- ✓ Comunicar-se estrategicamente sem criar conflitos
- ✓ Tomar decisões equilibradas sob pressão
- ✓ Construir autoridade emocional consistente

Lembre-se: Autoridade emocional não é sobre ser perfeito. É sobre ser consistente, transparente e focado no valor que você entrega.

Sua jornada
de liderança
em TI começa
agora. 



Agora É Hora de Acelerar Sua Jornada

Você acabou de descobrir as ferramentas fundamentais para desenvolver autoridade emocional como coordenador de TI. Mas aqui está a verdade:

Conhecimento sem aplicação é apenas informação ou conteúdo.

A Diferença Entre Saber e Fazer:

Muitos coordenadores de TI leem, estudam, fazem cursos... mas continuam presos nos mesmos padrões:

- Sobrecarregados com responsabilidades que não são mais suas
- Engolindo decisões em vez de se posicionarem estrategicamente
- Sem clareza sobre como transformar competência técnica em liderança reconhecida



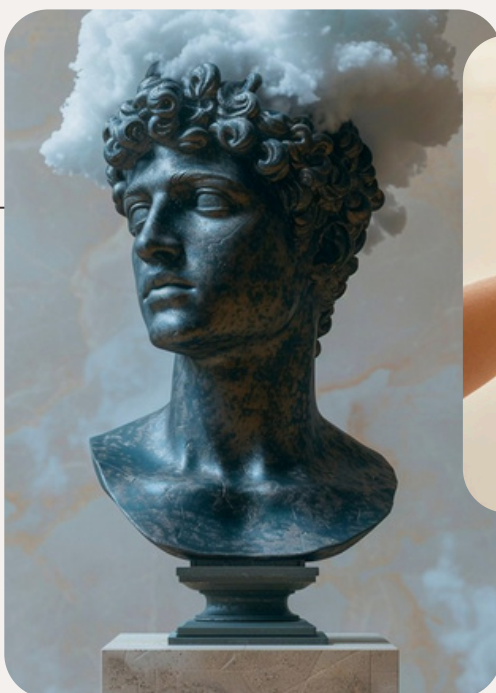
O que separa quem evolui de quem fica estagnado?

**Mentoria
personalizada.**



Por Que Mentoria Faz a Diferença

- ✓ Aplicação Prática: Você aplica os conceitos na SUA realidade específica, não em teorias genéricas
- ✓ Feedback Direto: Alguém experiente te mostra exatamente onde ajustar sua abordagem.
- ✓ Aceleração: Em 90 dias com mentoria você avança o que levaria 2 anos sozinho.
- ✓ Accountability: Você tem alguém te acompanhando e garantindo que não desista no meio do caminho.
- ✓ Estratégia Personalizada: Seu plano é desenhado para seu contexto, sua empresa, seus desafios específicos





Imagine Daqui a 90 Dias...

- Seu gestor te procura para opiniões estratégicas, não apenas para resolver problemas técnicos
- Você negocia recursos e prazos com confiança, sem aceitar tudo que aparece
- Sua equipe te vê como um líder inspirador, não apenas como um coordenador sobrecarregado
- Outras áreas da empresa te reconhecem como parceiro estratégico
- Você tem clareza total sobre seus próximos passos na carreira

Isso não é sonho.
É o **resultado** que coordenadores de TI alcançam quando aplicam autoridade emocional com orientação especializada.





■ Quer Saber Como a Mentoria Pode Acelerar Sua Carreira?



Converse diretamente com Joyce Tosetto no WhatsApp:

(12) 98111-9866

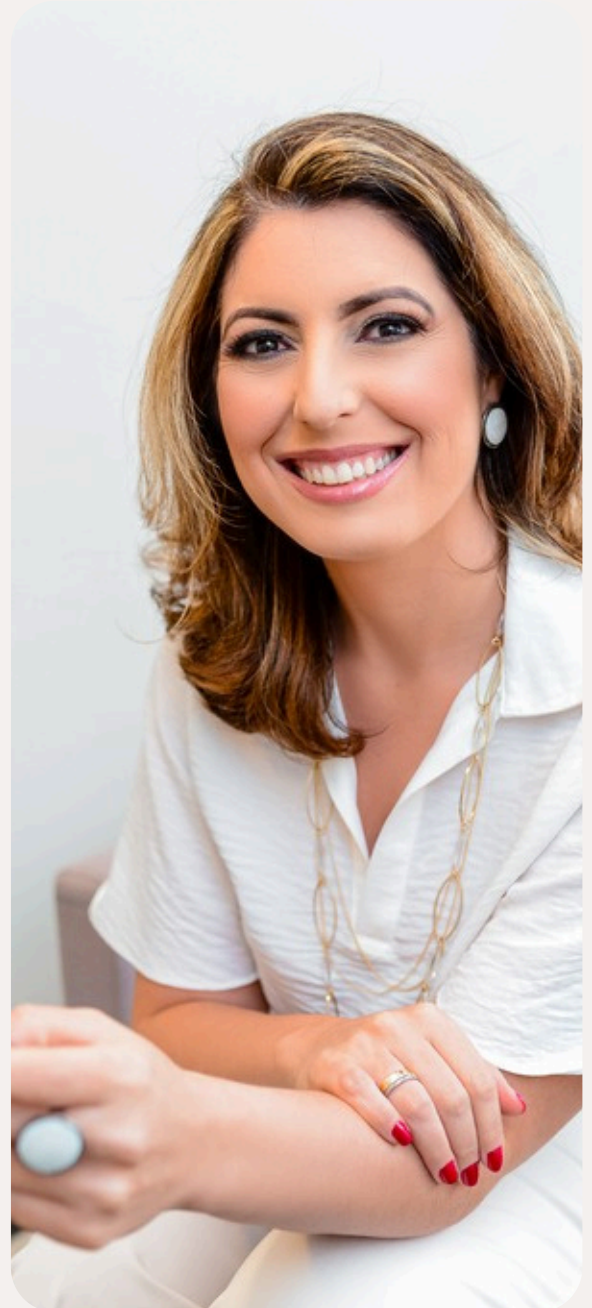




Conte com quem tem experiência

Joyce Tosetto

- **Experiência Comprovada:** Nossa mentora possui 20 anos de experiência prática em liderança, com expertise em mentoria, treinamentos e coaching executivo para líderes de alta performance.
- **Resultados Reais:** Com uma trajetória de sucesso, já auxiliamos líderes e empresas a atingir metas ambiciosas, como o crescimento médio de 23% ao ano por meio de implantação de Governança, ajudou empresas a conquistar o ranking de GPTW do setor de TI, tendo experiência prática e inovadoras de DHO Estratégico e como Líder no setor de TI.





WWW.MASTERSAGE.COM.BR

[+55 12 98111.9866](tel:+5512981119866)

FALECOM@MASTERSAGE.COM.BR