



LIDERANDO COM EFICIÊNCIA

**COMO FAZER A GESTÃO DE
EQUIPES MAIORES QUE 20
PESSOAS**



Você já ouviu falar na teoria das 2 pizzas de Jeff Bezos?!

Bezos é o fundador da Amazon e segundo ele “para que um time seja eficiente, duas pizzas inteiras devem ser suficientes para alimentar todos os integrantes”

Ou seja, você precisa de times pequenos.

Masssssss, talvez neste momento, o seu time já não esteja tão pequeno quanto antes...



Talvez hoje estejam acontecendo algumas coisas no seu negócio...

Antes você conseguia acompanhar tudo o que acontecia, agora não consegue mais. São tantas coisas acontecendo ao mesmo tempo que chega a ficar zozzo!

A comunicação que era rápida e fluída agora apresenta muitas falhas...



Antes você conseguia dar atenção a cada funcionário, agora se for fazer uma reunião individual com cada um, vai passar a semana toda só fazendo isso...

Antes você trabalhava muito porque tinha uma equipe pequena, agora com mais pessoas na equipe, ao invés de trabalhar menos, parece que você trabalha muito mais...

Você consegue se identificar com alguns desses desafios?

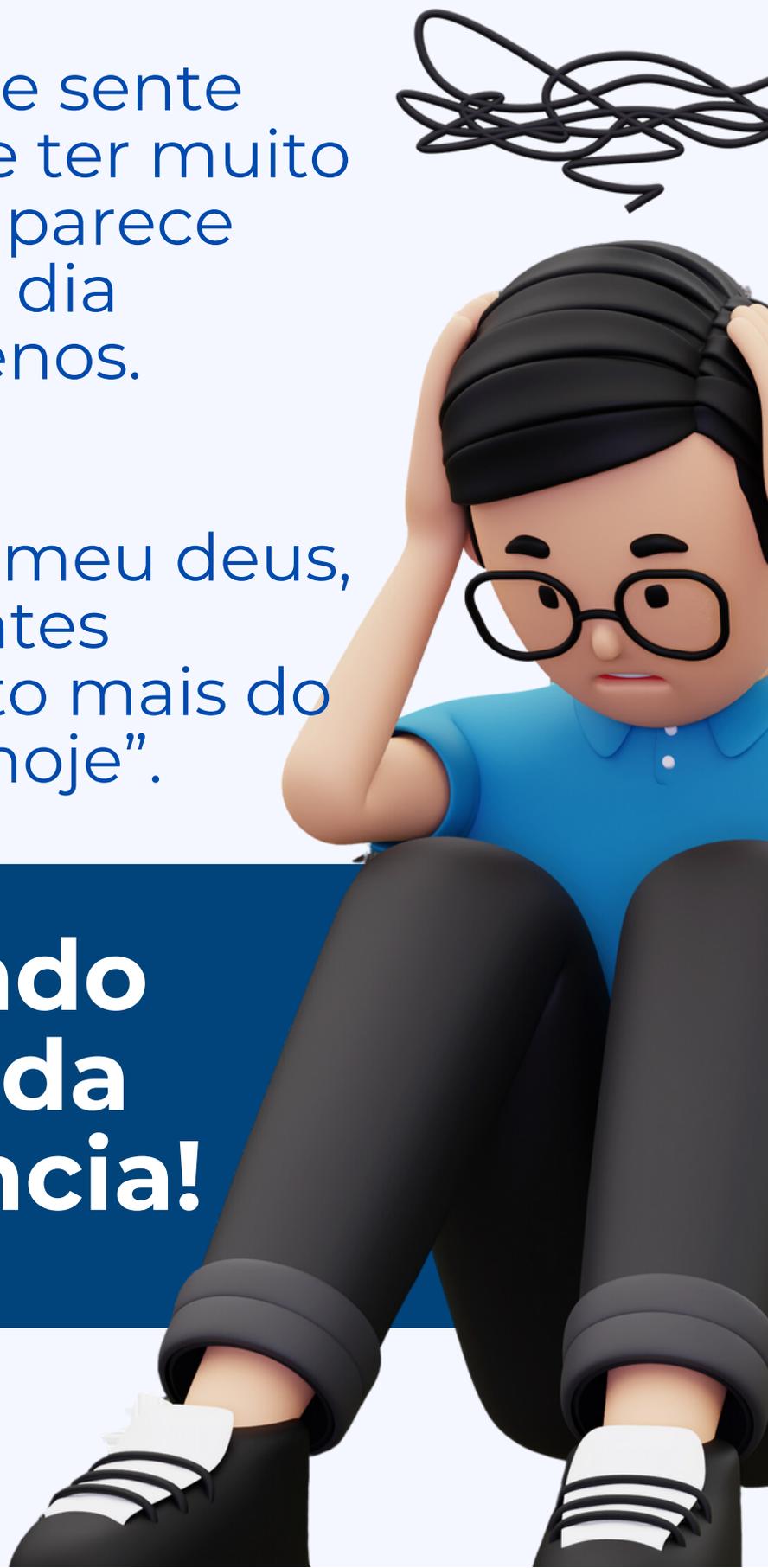


Se sua empresa tem 20 ou 40 ou 50 ou mais de 100 funcionários

Provavelmente sente que, apesar de ter muito mais pessoas, parece que no fim do dia produzem menos.

E vem aquele pensamento “meu deus, parece que antes fazíamos muito mais do que fazemos hoje”.

**Bem-vindo
ao ciclo da
ineficiência!**





Pois é... o crescimento do negócio dói e se não estruturarmos a gestão da forma correta, vai doer mais ainda!

Isso que, nem vou entrar no detalhe de que sua folha de pessoal aumentou muito, junto com seus impostos, logo, sua necessidade de faturamento foi nas alturas!

Mas tudo bem, faz parte do jogo. Tem solução!

DÁ PRA CRESCER DE FORMA EFICIENTE E ORGANIZADA E É ISSO QUE VAMOS TE MOSTRAR NESSE E-BOOK. 😊

E agora você deve estar pensando:
“Quem são vocês para querer me ensinar a gerenciar minha empresa?”

Somos a 4blue, uma empresa com
mais de 50 pessoas, e todas trabalhando em home office!

Além disso, somos uma empresa para educação de empresários, abordamos todas as áreas importantes dentro de um negócio: finanças, liderança, pessoas, processos, marketing, vendas e estratégia!

Já atendemos **mais de 30mil clientes** entre cursos, consultorias e ferramentas.

Estimamos que **mais de 3 milhões** de empreendedores já foram impactados por nossos conteúdos gratuitos

Prestamos consultorias e treinamentos focados para a realidade do empreendedor brasileiro!

E queremos te ajudar a entender como gerenciar uma equipe com mais de 20 pessoas!

4blue



NOSSOS SELOS DE RECONHECIMENTO



Empresa participante do

**SCALE
ENDEAVORUP**



MONEY.FLASH

“ A 4blue criou um dos melhores softwares do mercado, o yampa: um sistema de inteligência financeira que, além de simplificar as finanças, mostra, de forma clara, o que ele precisa fazer para lucrar mais ”

4blue NA MÍDIA

EXTRA

“ Atendendo nas mais diversas áreas do Brasil, a 4blue se diferencia e alcança números impressionantes com os clientes: um aumento médio de 40% na Receita e 100% no Lucro Operacional. ”

ISTOÉ

“ 4blue: A empresa que já ensinou sobre finanças para mais de 2 milhões de empresários ”

Em resumo,
somos
especialistas em
gestão para
negócios, já
passamos pelos
mesmos desafios
que você está
passando e
**vencemos estes
desafios
aplicando o
método deste
livro**

Então bora
nessa!

NO INÍCIO



2023



OS PASSOS PARA FAZER A GESTÃO DE EQUIPE MAIORES DE 20 PESSOAS





#0 Diga adeus aos "ajudantes"

Sim, esse é um passo zero, um marco inicial!

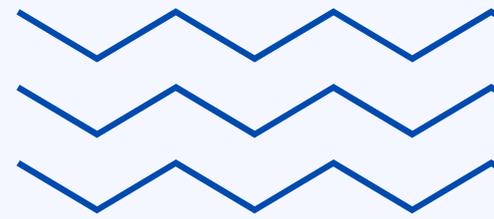
Uma das suas grandes funções como empresário é montar um time de alta performance.

Logo, **você não precisa de "ajudantes". Você precisa de profissionais competentes.**

Se parte da sua equipe foi contratada só "*para dar uma mãozinha*", "*para me ajudar aqui no fim de semana*", sinto lhe dizer mas...

**Você já
começou sua
expansão
totalmente
errado!**





Quando você contratar alguém, **precisa buscar os melhores profissionais.**

Mesmo que a pessoa faça um trabalho mais operacional inicialmente, você precisa garantir que essa pessoa tenha um potencial de crescimento

O sucesso de encontrar a pessoa certa, vai depender de 2 coisas:

- 1) O Número de candidatos que você conseguir atrair
- 2) A qualidade do Processo Seletivo que você irá fazer



1) O Número de candidatos que você conseguir atrair

Para atrair mais pessoas você precisará divulgar mais sua vaga.

Sites de emprego (LinkedIn para nós é o que mais funciona), grupos de WhatsApp da região, indicação de colaboradores e etc.

Divulgue nos lugares que você sabe que o seu possível candidato irá ver!

A premissa é simples:
Quanto mais pessoas, maior a probabilidade de achar a pessoa certa.



2) A qualidade do Processo Seletivo que você irá fazer

JAMAIS, NUNCA, EM HIPÓTESE ALGUMA CONTRATE ALGUÉM COM APENAS UM PONTO DE CONTATO.



Tenha **pelo menos 3 etapas**: teste online, teste presencial e entrevistas. É com o conjunto que você descobre mais da pessoa.

Lembre: você está contratando alguém que estará no seu dia a dia junto com você, seus funcionários, seus clientes as vezes até mesmo sua família.

Não aceite qualquer um.



DICA DE OURO!

Depois de contratada, faça com que os primeiros 45 a 90 dias iniciais de período de experiência sejam uma “extensão” de processo seletivo.

Ou seja, use esse tempo para realmente ver se essa é a pessoa ideal, se é treinável, se tem o perfil da sua empresa.

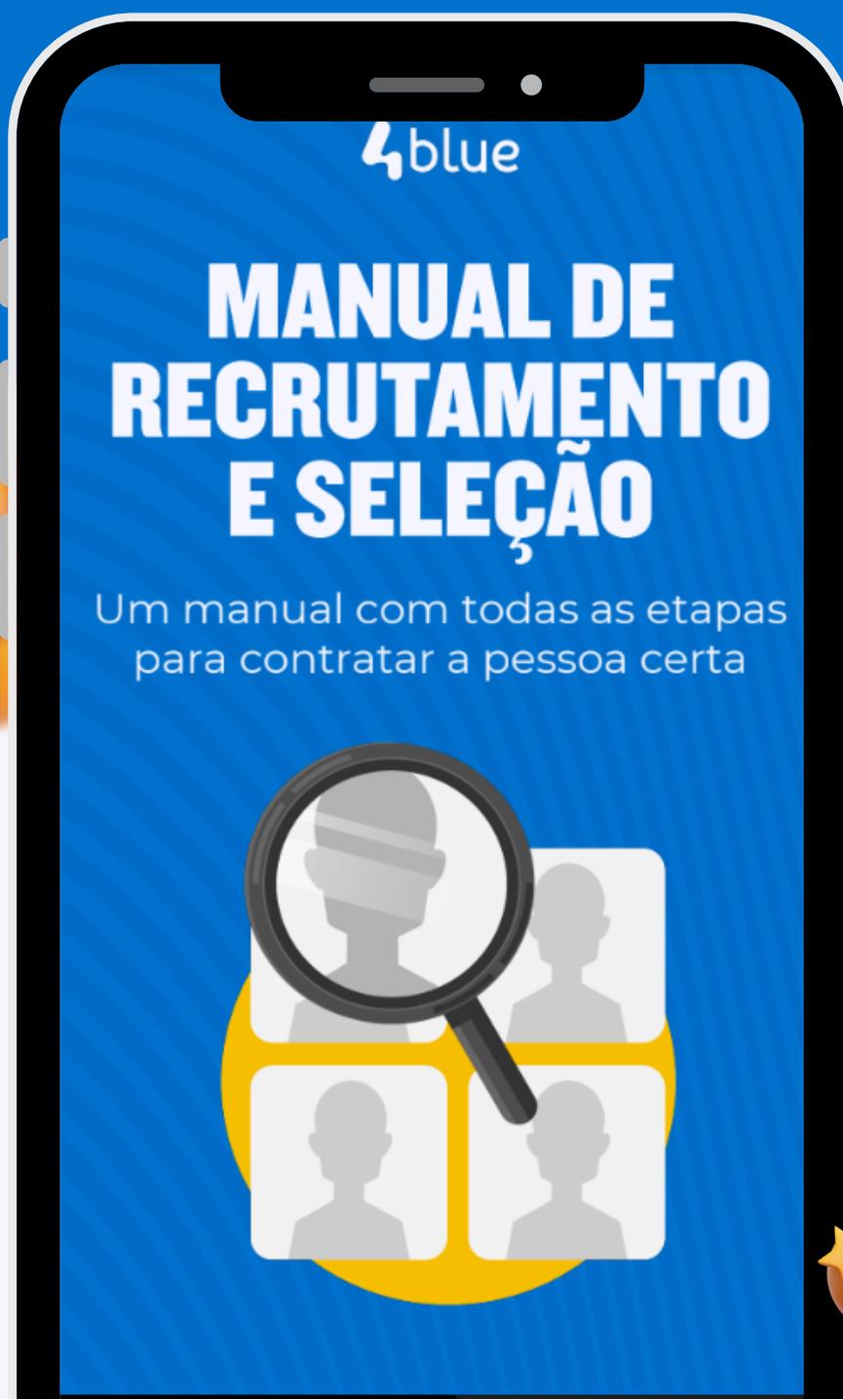
Caso não for a ideal, é melhor tentar com uma nova pessoa do que insistir em quem você sabe que não tem o potencial que você precisa!



BÔNUS!

Você acabou de ganhar um e-book para te ajudar a construir um processo seletivo ainda mais completo!

Clique em cima dele para poder ir até ele!





CHECK #0

**Você contratou e
contrata funcionários
da forma mais
profissional possível?**





#1 Para ter uma alta performance, você precisa de uma cultura forte

Imagine que você se ausentou para participar de um treinamento presencial de 3 dias da 4blue (#ficadica)

Nesse curto período, sua equipe vai continuar trabalhando normalmente?

Farão as reuniões rotineiras mesmo sem você? Darão o mesmo gás que dão quando você está lá?



Se sim, você tem uma Cultura de Alta Performance!

Se não, sinto lhe dizer, mas você tem um problema de cultura no seu negócio.



“Mas 4blue, o que é cultura?”

Cultura é a forma como as coisas funcionam no seu negócio, como se fosse a “mentalidade comum” entre todos.

É a consequência da missão, visão, dos valores, das metas, das regras do negócio



É a identidade única de uma empresa, que molda sua forma de operar, tomar decisões e interagir com seus colaboradores, clientes e outros envolvidos

Em outras palavras:

Cultura é o que as pessoas fazem e falam quando o chefe não está presente



E toda a empresa tem uma cultura!

Pode ser que seja uma cultura forte, que busca a alta performance, que é motivada, buscando só o melhor dia após dia.

Ou pode ser uma cultura de incompetência, de “mimimi”, de fofoca e de fazer o mínimo necessário



E você precisa ter em mente que, quanto mais sua empresa cresce, mais forte precisa ser sua Cultura.

Por que?

Justamente porque você vai começar a ficar mais distante das pessoas.



Logo, se você não tiver clareza dos pontos centrais da sua cultura, se não tiver rituais e eventos que reforcem sua cultura, se não tiver líderes plenamente alinhados com a cultura e com o crescimento da equipe...

...a tendência é que sua cultura se enfraqueça e uma nova cultura - talvez a que você não deseja - se instaure.





Se você está com uma Cultura ruim (muito mimimi, pessoas fazendo o mínimo necessário, pessoas desengajadas, etc.)...

Então você precisa fazer um
RESET CULTURAL





Reset Cultural é uma sequência de ações para criar uma cultura de alta performance no negócio.

Essas ações vão desde um replanejamento do negócio construído em conjunto com a equipe até a criação do Código de Cultura, passando, até mesmo, pela demissão de alguns colaboradores.



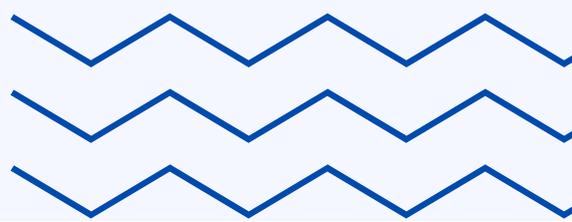
**Este é um assunto muito complexo e profundo para tratar num e-book, mas dentro dos Programas Avançados da 4blue você tem nossa ajuda. (#FicaDica)*



Em resumo você precisa entender que:

“A Cultura come a Estratégia no café da manhã” (Peter Drucker)

Ou seja, sem uma Cultura sólida, todos os seus planos vão ficar apenas no papel.





CHECK #1

**Você tem uma cultura
sólida de alta
performance na sua
empresa?**





#2 Todos precisam ter clareza dos seus cargos e funções

“Isso é óbvio!”

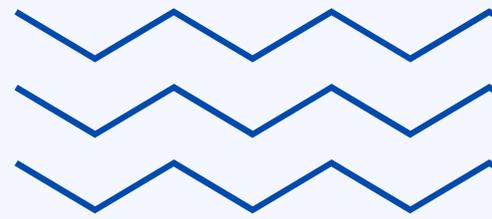
Mas se caso nós pedíssemos para cada um dos seus colaboradores responderem com clareza qual é seu cargo, sua função, suas responsabilidades e o que traz de retorno para a empresa, **eles saberiam responder?**



Se a resposta for “não”, muito provavelmente você já deve ter ouvido **“mas não tenho culpa disso ter acontecido, isso é responsabilidade de fulano”** ou algo parecido.

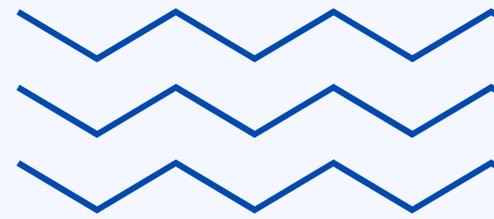
Mesmo em empresas pequenas é comum haver um desalinhamento de “quem faz o quê”.





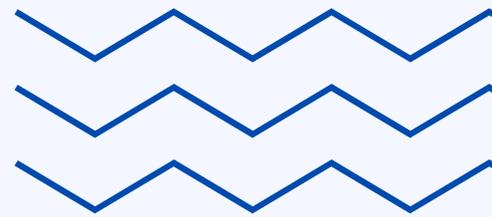
Porém, no crescimento do número de funcionários, este desalinhamento se torna muito maior.

E assim, sem clareza dos cargos e das responsabilidades, as pessoas simplesmente “vão fazendo”, muitas vezes **gerando retrabalho, aumentando os ruídos de comunicação e deixando entregas importantes no limbo.**



Existem 4 perguntas chave que todo colaborador deve saber responder:

- ? À quem eu respondo e quem responde à mim?**
(ou seja, o organograma da empresa)
- ? Qual minha Responsabilidade Máxima?**
(ou seja, qual o grande valor que você gera dentro do negócio)
- ? Para quem eu fui contratado?**
(ou seja, quais são suas funções no dia a dia?)
- ? Como eu sei que estou fazendo um bom trabalho?**
(ou seja, como mensurar os resultados desse funcionário)



Faça este exercício: faça estas 4 perguntas aos colaboradores de uma mesma área.

Rapidamente você irá perceber uma possível falta de alinhamento.



Na prática:

Com a ajuda dos seus funcionários, **crie um documento onde todos irão preencher estas 4 informações:**

- À quem você responde e quem responde à você
- Qual sua responsabilidade máxima
- Para que você foi contratado
- Como saber se você está fazendo um bom trabalho

Este documento irá ajudar você, seus colaboradores e as futuras contratações a terem mais clareza das suas responsabilidades e expectativas de desempenho.



CHECK #2

Você tem muito bem alinhado as funções e responsabilidades de cada colaborador?



#3 Você precisa de mais líderes

Na mitologia Grega, Atlas foi condenado a sustentar o céu por toda a eternidade.

Me parece que ele não tinha essa possibilidade, mas VOCÊ, empresário, **tem a opção de distribuir o peso da sua empresa junto com outros líderes.**

Em outras palavras: você não deve e não precisa carregar todo o mundo nas costas!





A medida que a sua empresa vai crescendo, algumas coisas se tornarão impossíveis para um líder solo...

Você sozinho dificilmente conseguirá gerenciar com eficiência uma equipe com mais de 10 pessoas

A comunicação com todos se tornará mais desafiadora;



Muito mais problemas chegarão para você resolver;

Você não conseguirá estar perto de todos dando feedbacks, treinando e desenvolvendo.

(Imagina todo os meses você fazendo reuniões de feedback individuais com 20 pessoas)

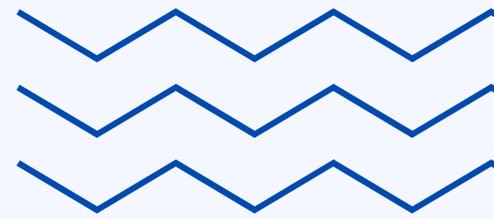
Em resumo: **seu tempo começará a ser consumido e você mal terá tempo para pensar no crescimento da sua empresa.**



A grande lição é: Você precisa desenvolver líderes!

Você precisa distribuir o fardo com outras pessoas.



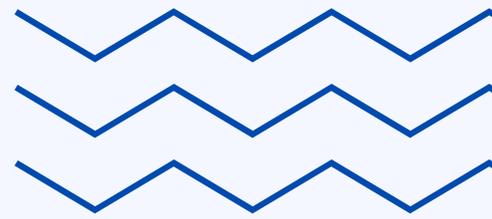


Mas não cometa o erro de promover alguém para um cargo de liderança simplesmente porque ela é boa no que faz.

Não basta ser boa no que faz, o líder precisa ser bom com pessoas.

O líder precisa levar dentro de si a cultura empresa.





É ele quem vai levar a sua mensagem para frente e garantir que a equipe está toda alinhada com o objetivo central da empresa”

Então, as 5 responsabilidades que um líder precisa ter é:



Cuidar

saber motivar, agir com empatia para com o seu colaborador, é treina-lo, é estar preocupado em engajar a equipe e dar feedbacks



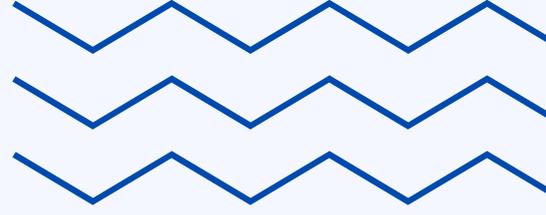
Alinhar

garantir que as pessoas e tarefas estejam alinhadas de acordo com o objetivo e a cultura da empresa



Organizar

é organizar tanto as pessoas, quanto as tarefas. É usar as habilidades de cada um de forma estratégica para realizar a tarefa, crescer com ela e ainda entregar no tempo certo



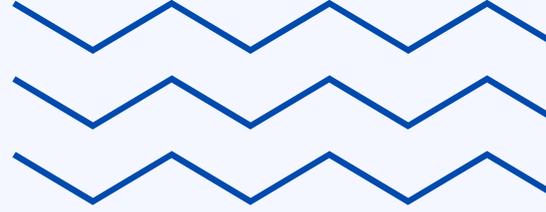
Desafiar

Dar o desafio na medida certa para que o colaborador possa evoluir, mesmo que não seja na velocidade ou qualidade esperada, mas que será atingido através de treinamentos e feedback



Ajudar

é estar preocupado com a dúvida ou a sobrecarga do seu colaborador e se fazer presente para amenizar e respondê-lo quando necessário



E para ele ter essas responsabilidades, normalmente ele terá que ter inteligência emocional.

Ou seja, ele precisa saber usar seus sentimentos de forma inteligente e também entender os sentimentos do grupo.

Para isso, ele precisa ter as 4 competências emocionais que foram destacadas por Daniel Goleman...

CONHECIMENTO

Daniel Goleman é um jornalista científico dos Estados Unidos. Por doze anos, escreveu para o The New York Times, principalmente sobre avanços nos estudos do cérebro e das ciências comportamentais. Escritor de renome internacional, psicólogo, jornalista da ciência e consultante incorporado.



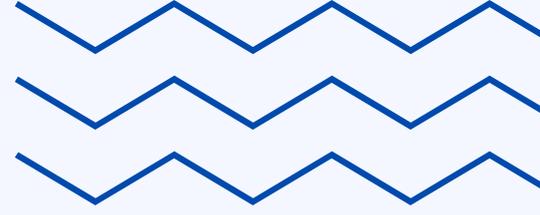


1 Autoconsciência

é a pessoa saber reconhecer e entender seu temperamento, emoções e iniciativas, assim como seus efeitos nos outros. São realistas, reconhecem seus próprios limites. Ou seja, tem um grau de autoconhecimento elevado

2 Autogestão

é a pessoa saber gerir seus sentimentos: controlar e redirecionar impulsos. É reflexivo, se adapta às mudanças, é motivado, criativo, organizado e pensa antes de agir. Afinal, como alguém vai liderar uma equipe se não governa nem a si mesmo?



3 Empatia

é a capacidade que alguém tem de entender o modo de ser emocional das outras pessoas e funciona como um “adubo” para as relações saudáveis. Quem a tem, se sensibiliza com as questões alheias e não pensa só em si mesmo.

4 Habilidade social

Quem tem essa competência sabe que não realiza nada sozinho, mestre da persuasão, gerencia relacionamentos, sabendo se comunicar muito bem. Além disso, tem as outras competências bem definidas.



Você precisa de pessoas ocupando as lideranças, mas fazer esse trabalho de escolha envolve muitos critérios, pois a equipe será reflexo da liderança.

Então aqui vai uma grande pista para saber se tem um candidato ideal, se pergunte:

Será que eu quero que o restante da minha equipe se pareça com essa pessoa?



BÔNUS!



E para te ajudar a identificar possíveis diamantes dentro da sua empresa que estão prontos para ser lapidados para serem líderes, preparamos um checklist. Antes de promover alguém, confira se aquela pessoa tem os critérios que comentamos até aqui através do checklist.

Clique na imagem abaixo para ver o checklist





CHECK #3

Você tem boas lideranças dentro da sua empresa ou, pelo menos, está formando futuros líderes?



#4 Organize a comunicação

Imagine uma festa de amigos.

Quando é pequena, todos estão próximos e podem conversar facilmente.

Mas à medida que a festa cresce, as pessoas se espalham e fica mais difícil ouvir e entender o que os outros estão dizendo.



Da mesma forma, à medida que a empresa cresce, a **comunicação entre os membros da equipe pode se tornar mais difícil**, como se estivessem em uma festa lotada.

Isso pode trazer uma série de problemas, entre eles...





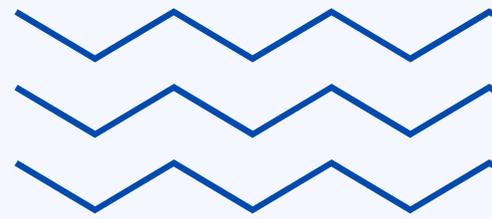
Desalinhamento de Objetivos

À medida que a empresa cresce, diferentes equipes podem ter visões divergentes sobre os objetivos



Duplicação de Esforços

Sem uma comunicação eficaz, os funcionários podem não estar cientes do que outros estão fazendo. Isso pode resultar em trabalhos duplicados.



Tomada de Decisões Ineficazes

se a alta administração não estiver ciente dos desafios enfrentados pelos funcionários de base, pode tomar decisões que não são realistas ou viáveis



Demora na resolução de problemas

Problemas que poderiam ser resolvidos rapidamente com uma comunicação eficaz podem se arrastar e se tornar mais complexos



Cultura Organizacional Distorcida

À medida que a empresa cresce, é mais difícil para a liderança manter uma cultura organizacional coesa

Em resumo, quanto mais pessoas na equipe, mais desafiador será manter uma comunicação alinhada e eficiente.



Então, aqui vai 2 dicas para melhorar a qualidade da comunicação e alinhamento de toda a equipe:

1) Faça reuniões regulares para alinhar metas, atualizar informações e compartilhar desafios, etc.



Aqui na 4blue temos 5 tipos de reuniões:



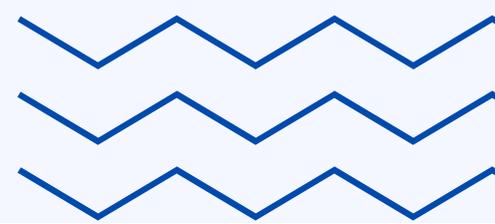
- Reunião quinzenal geral com toda a empresa
- Reunião semanal com sócios e líderes das áreas
- Reunião semanal de cada equipe
- Reunião 1:1 entre líderes e liderados para feedback - trimestral
- Reuniões diárias de 15 minutos entre as equipes para alinhamento das tarefas do dia





2) Abuse das ferramentas de comunicação

Aqui usamos:

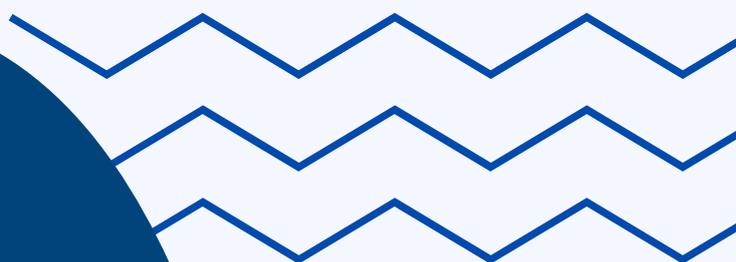
- **Google Chat** – para conversas
 - **Google Meet** – para reuniões online
 - **Loom** – para gravar instruções (ele grava a tela do computador)
 - **Click Up** – como gerenciador de tarefas, mas durante muitos anos usamos o Asana, e recomendamos!
- 

Só cuidado com o WhatsApp como um veículo oficial de comunicação.

Afinal, quando seu colaborador entrar para responder algo do trabalho, pode acabar se distraíndo com mensagens pessoais, grupos de família e amigos.

Ou seja, a **produtividade pode cair**, pois a pessoa pode acabar respondendo muito mais coisas além do trabalho e perdendo um tempo que pode ser precioso.

Então procure uma ferramenta exclusiva!



Problemas de comunicação são um problema universal de toda empresa e quanto mais você cresce, maior fica esse desafio

Dê atenção especial a este tópico na gestão da sua empresa, pois do contrário todos aqueles problemas que apontamos mais acima farão parte do seu dia a dia =\





CHECK #4

**Será que a sua empresa
hoje tem uma
comunicação eficaz ou
está cheia de ruídos que
geram ineficiência?**



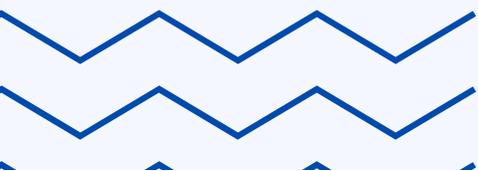


#5 Pare de centralizar em você

Centralizador é a pessoa que quer estar no comando de tudo, fazer tudo com as próprias mãos, saber de tudo que acontece nos mínimos detalhes da empresa.

E sim, a gente sabe...

Pode assumir que, provavelmente você é um **CENTRALIZADOR** ou **CENTRALIZADORA!**





A maioria de nós, empresários, tende a ser centralizador(a).

Você já fez de tudo na sua empresa, você começou do zero praticamente sem ajuda, você sabe como as coisas funcionam e devem ser feitas.

E isso é uma grande virtude, mas um grande problema também.



Ao contrário do que muitos empreendedores pensam, a medida que a sua empresa cresce **é para as coisas ficarem mais fáceis e mais fluídas e não o contrário.**

O crescimento ainda assusta muita gente porque eles pensam "se eu crescer, terei mais um milhão de coisas para fazer"

Mas deixa eu te contar uma coisa: Isso acontece porque você é centralizador!

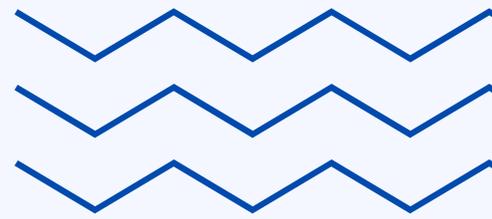


Quanto mais você faz, menos os funcionários fazem. E quanto menos eles fazem, mais você tem que fazer!

Eu tenho certeza que hoje existem atividades que não era para você estar fazendo, que são tão simples que até um cachorrinho treinado conseguiria fazer.

Mas que ainda assim, você continua a fazer...





Então aprenda a delegar!

Mas entenda: delegar é diferente de DELARGAR.

Delegar é você passar uma tarefa, mas instruindo, ensinando e conferindo a cada período.



Então, siga essa fórmula:

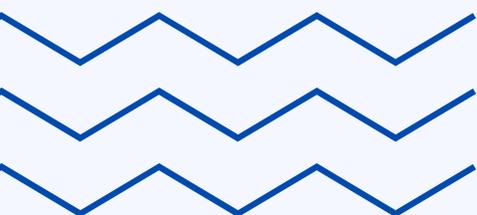
Eu faço, nós fazemos, você faz!

Primeiro você vai fazer e o mostrar como.

Depois você vai fazer junto ou vai pedir que a pessoa faça e você só acompanha a execução.

E então você vai dizer que você está confiando nela e que ela pode executar a tarefa e depois levar para você conferir.

Primeiro você faz. Depois vocês fazem juntos. E então a pessoa quem faz e você só confere.



Os 3 Verbos Mágicos da Delegação

1) Instruir

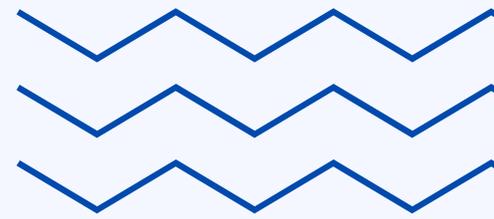
Para delegar (e não delargar) você vai precisar ensinar e treinar a pessoa nesta nova atividade.

Aqui vai a **dica de ouro**:

Filme o processo da atividade.

Se for algo feito no computador, use a ferramenta gratuita LOOM. Se for um processo físico, filme com o celular.





Após isso, peça para que seu funcionário transforme este vídeo em um checklist passo a passo

Pronto, agora você tem um vídeo o checklist escrito no processo!



2) Confiar

Se você não quiser morrer de tanta gastrite, você vai precisar confiar na pessoa.

A pessoa certa com o treinamento certo, vai dar o seu melhor.

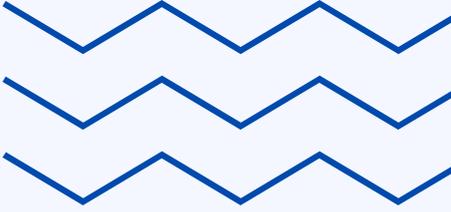
Mas não basta só Confiar, você precisa:

3) Conferir

Com a minha e a sua exceção, todos os demais seres humanos cometem erros =P

Assim, você vai ter que criar uma forma de checagem de que o trabalho está sendo feito corretamente.





“Ahhh mas eu não confio que ela fará na mesma qualidade que eu faço, por isso não delego”

Se você pensa assim, então, **PARABÉNS**, as coisas sempre vão continuar dependendo de você!

É óbvio que talvez no começo ela não faça tão bem quanto você faz. Mas uma hora fará melhor do que você!

Portanto, não confie para delegar. Delegue para confiar!



“Ahhh, mas eu até delego, mas os funcionários ficam me perguntando sobre as atividades o tempo todo”

Aqui vai mais uma dica de ouro:

Sabe por que as pessoas ficam te perguntando sobre tudo?

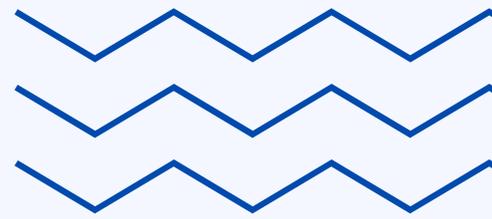
**SIMPLESMENTE
PORQUE VOCÊ
CONTINUA
RESPONDENDO!**



Você não precisa dar todas as respostas para a pessoa!

Se você dá todas as respostas, está criando crianças dentro da empresa todos os dias.

Precisamos ensinar nossos colaboradores a pensar.



Por exemplo: alguém chegou com um problema para você. Ao invés de dar a resposta de imediato, pergunte: **“No meu lugar, o que você faria?”**

Desafie todos da equipe a não chegar apenas com o problema, mas apresentar de 2 a 3 sugestões de solução!

Trate seus colaboradores como crianças e eles serão crianças. Trate com profissionais e eles serão profissionais!

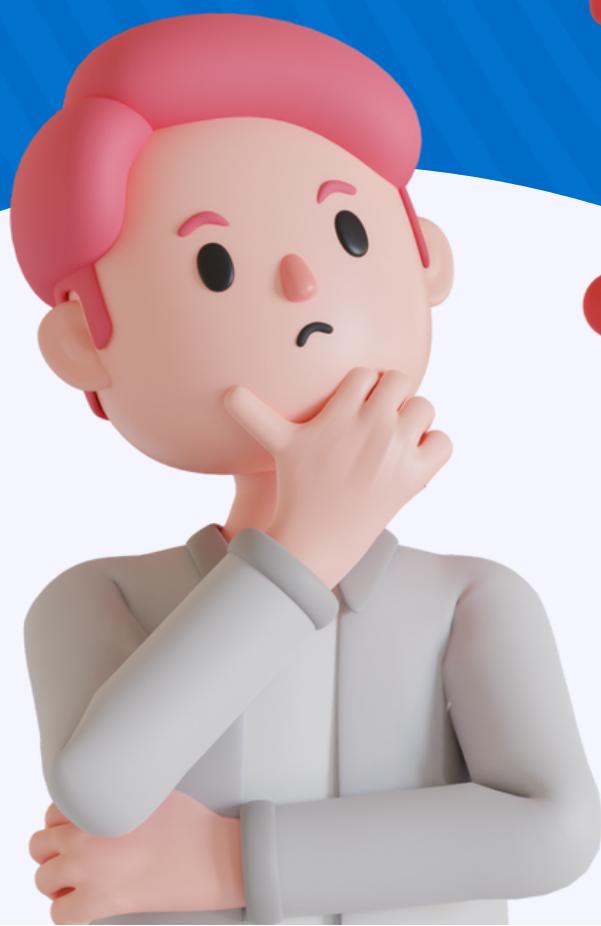


CHECK #5

**Será que hoje você está
centralizando coisas
demais e tratando seus
colaboradores como
crianças?**



“Eu entendo todos esses conceitos, mas sinceramente não sei nem por onde começar”



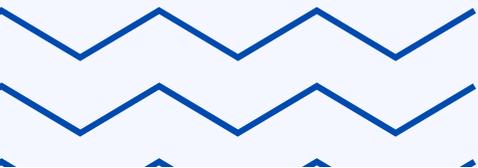
VAMOS TE FAZER
4 PERGUNTAS
CHEIAS DE
MALANDRAGEM
ENTÃO...





**E se você tivesse a
possibilidade de ter
toda santa semana
mentoria direta com os
sócios da 4blue, você
gostaria?**

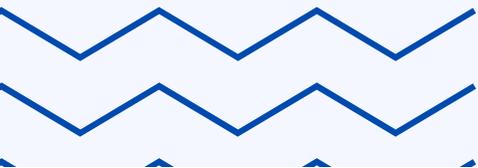
**E se você tivesse a
possibilidade de ter
acompanhamento
financeiro de um
especialista, garantindo
clareza dos números e
lucro no negócio, você
gostaria?**





**E ainda, se você tivesse
a possibilidade de
treinar e capacitar todos
os seus colaboradores,
sem você precisar
realizar esses
treinamentos, você
gostaria?**

**E, por fim, se você
tivesse a possibilidade
de ter um Planejamento
Estratégico anual
estruturado,
dicionando você e sua
equipe para a mesma
direção, você gostaria?**



Mentoria
Estratégica e
Gestão

Consultoria
Financeira

Programa de
Aceleração

Capacitação
Colaboradores e Líderes

**Absolutamente
tudo isso
tem no
Programa
Máquina
de Lucros
da 4blue!**



Clique no botão abaixo e fale
com a nossa equipe.

Com toda a certeza teremos
alguma solução para o seu
negócio.

Seja para ajudar na Gestão,
seja para Vender mais, seja
para ter um Financeiro
melhor.

CLIQUE AQUI



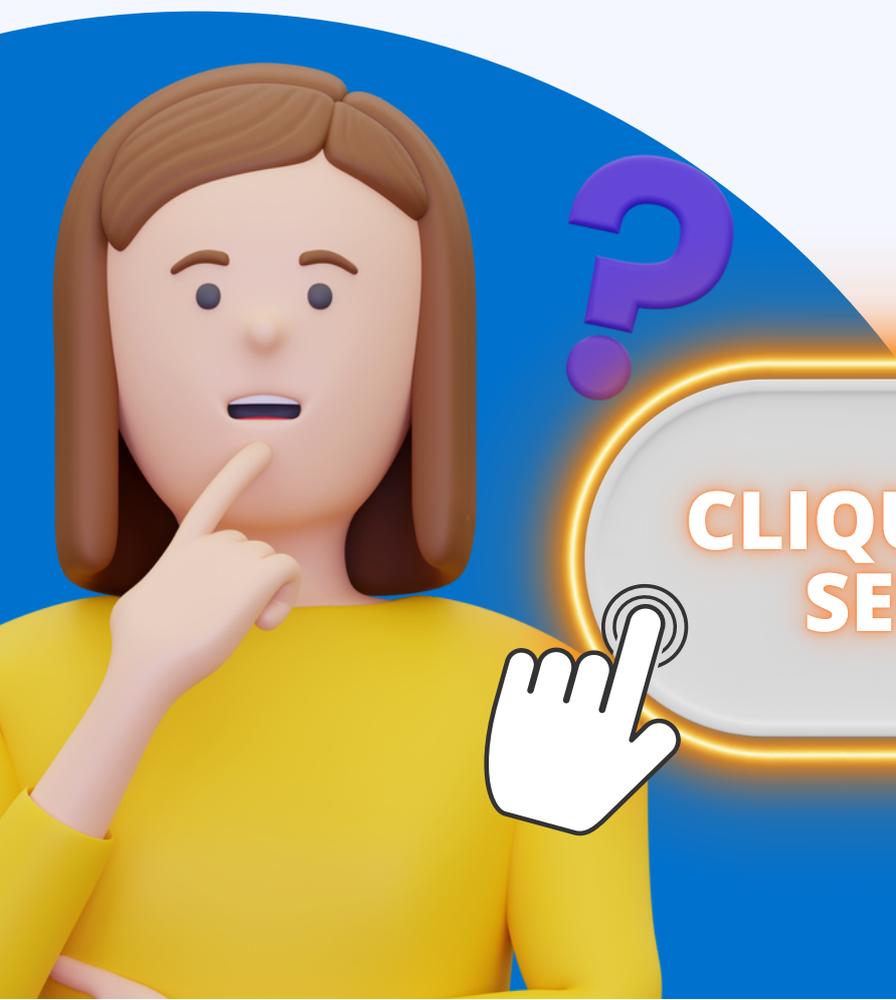
e descubra como a 4blue
pode te ajudar!

4blue



CHECK EXTRA

Você já mandou um contato para a equipe da 4blue ou resolveu continuar **reclamando dos mesmos problemas de sempre?!?**



CLIQUE AQUI E PEÇA SEU ORÇAMENTO



Agora, vamos recapitular os tópicos principais deste livro e também disponibilizar os dois anexos bônus: “Manual de Recrutamento e Seleção” e a Checklist “Identificando líderes na sua empresa”

Como fazer a Gestão de Equipes maiores que 20 pessoas...

Para começar, reflita e responda sinceramente cada pergunta que deixamos no final de cada uma das dicas:

CHECK #0: Você contratou e contrata funcionários da forma mais profissional possível?

CHECK #1: Você tem uma cultura sólida de alta performance na sua empresa?

CHECK #2: Você tem muito bem alinhado as funções e responsabilidades de cada colaborador?



CHECK #3: Você tem boas lideranças dentro da sua empresa ou, pelo menos, está formando futuros líderes?

CHECK #4: Será que a sua empresa hoje tem uma comunicação eficaz ou está cheia de ruídos que geram ineficiência?

CHECK #5: Será que hoje você está centralizando coisas demais e tratando seus colaboradores como crianças?

Se as suas respostas não foram para um lado positivo, precisamos lhe dizer:

A cada dia que passa sem uma Gestão mais Profissional, você está colocando em risco todo o tempo e o dinheiro que você investiu no seu negócio.

Não aceite amadorismo dentro da sua empresa.

Amador tem resultado de amador. Profissional tem resultado de profissional. Que tipo de resultado você quer ter?!





Coloque em prática todas as instruções que demos nesse e-book, e lembre-se, se você tem problemas e precisa de ajuda na sua empresa, seja para suas finanças, seja para sua gestão de pessoas, ou quem sabe para seu marketing e vendas, **nós temos uma solução para você!**

Não deixe virar uma bola de neve, **clique aqui** e fale agora com a nossa equipe para entender como solucionar seus problemas!

Junte-se a nós, pois todo dia fazemos os empresários que estão com a gente saberem que estão em um mundo que empreender vale a pena!



Nossa Missão é
**CRIAR UM MUNDO
ONDE EMPREENDER
VALE A PENA.**

Quer ajuda?

**CLIQUE AQUI PARA CONHECER
NOSSAS SOLUÇÕES**

**CLIQUE AQUI PARA MAIS
CONTEÚDOS NO INSTAGRAM**

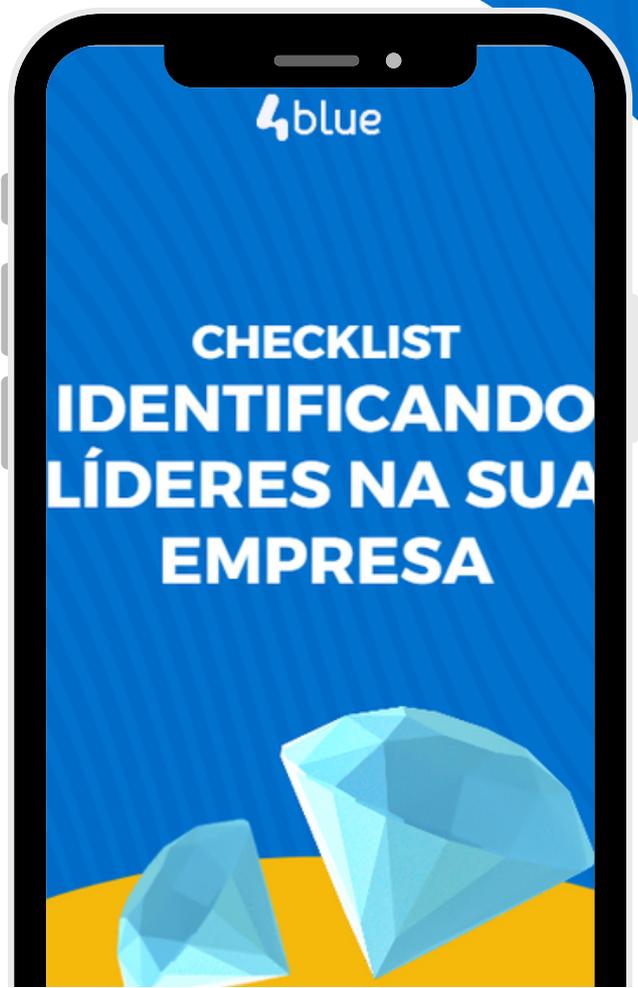


4blue



SEUS BÔNUS ESTÃO AQUI!

APROVEITE!





MANUAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Um manual com todas as etapas
para contratar a pessoa certa



Seja bem-vindo(a) ao e-book

"Processo Seletivo: Um manual com todas as etapas para contratar a pessoa certa".

Este guia foi criado com o intuito de te ajudar a entender todas as etapas para que seu processo seletivo seja eficiente e bem-sucedido. Aqui você vai aprender como melhorar todas as etapas, desde a triagem inicial de currículos até a escolha do candidato ideal.

Cada etapa é muito importante para encontrar a pessoa certa para a sua vaga.

Realizar um bom processo seletivo é **fundamental para a saúde e crescimento de uma empresa.**

Contratar um funcionário inadequado pode levar a ineficiência, desmotivação da equipe e até mesmo atrasos nos projetos, **afetando negativamente** o desempenho do negócio.

Por outro lado, uma contratação bem-sucedida pode trazer novas ideias, energias positivas e um impulso significativo para o futuro da empresa.

Mas por quê devo dar tanta importância assim para o Processo Seletivo?

Só para ter uma ideia, além de contratar uma pessoa que pode atrapalhar o fluxo de trabalho, uma contratação errada pode custar até 15 vezes o salário oferecido para a vaga.

E isso não é exagero!

Pense nos seguintes custos:

- Processo seletivo;
- Tempo dos profissionais de rh;
- Treinamento;
- Meses de salário desperdiçados;
- Encargos e benefícios;
- Improdutividade e retrabalhos.

Parece assustador, mas é uma realidade que muitas empresas enfrentam.

Agora imagine só o prejuízo de errar
em 3 ou 4 colaboradores por ano.

**Seria um grande rombo no seu caixa,
não é mesmo?**

Além dos gastos, o processo seletivo também impacta diretamente nos resultados da sua empresa e no ambiente de trabalho.

Agora que você acabou de ver como a execução de um bom processo seletivo é essencial para o futuro -e para o caixa -do seu negócio, entenda que também é muito importante garantir que **sua empresa seja a escolha certa para o candidato.**

Isso significa que, embora seja fundamental agir com justiça e transparência durante o processo seletivo, também é **importante tornar a entrada na empresa um desafio** para os candidatos.

Só assim você irá reconhecer quem realmente quer ingressar na vaga e separar daqueles que só se candidataram pelo salário e não vão hesitar em sair se aparecer uma proposta financeira melhor de outra empresa.

Assim, **veja algumas razões** para você dificultar o seu processo seletivo:

- 1. Para manter um alto nível de excelência,** sua empresa deve selecionar apenas os melhores candidatos. Isso significa que você deve definir padrões elevados e ser exigente durante o processo de seleção.
- 2. Uma cultura forte é fundamental para o sucesso da sua empresa.** Para construir uma cultura forte, você precisa selecionar pessoas que compartilhem seus valores e visão. Isso significa que nem todos os candidatos serão adequados para sua empresa, mesmo que eles tenham as competências técnicas que você precisa.
- 3. Quando as pessoas enfrentam um desafio,** elas tendem a se comprometer mais. Isso significa que, se você tornar a entrada em sua empresa difícil, os novos contratados estarão mais comprometidos com a empresa e sua visão.
- 4. Quando sua empresa se torna conhecida por ter um processo seletivo rigoroso,** ela ganha reputação de ser uma empresa de alta qualidade, tornando-se mais atraente para futuros candidatos.

ANTES DE TUDO

- Listar todas as atribuições que o novo colaborador terá;
- Listar os requisitos essenciais e desejáveis da vaga, incluindo características comportamentais;
- Definir possíveis faixas salariais;
- Definir qual vai ser a forma de receber os currículos (por email, formulário, plataforma de currículos ou LinkedIn);
- Definir o cronograma do processo seletivo, com datas limite de cada etapa;
- Escrever uma divulgação de vaga completa, com:
 - Dados básicos da empresa;
 - Missão, propósito da empresa;
 - Atribuições da vaga;
 - Requisitos da vaga;
 - Benefícios oferecidos pela empresa.

DIVULGAÇÃO E TRIAGEM CAPRICHADA

- Postar a divulgação da vaga nas redes sociais da empresa;
- Postar a divulgação da vaga no LinkedIn;
- Postar a vaga em grupos do LinkedIn;
- Postar a vaga em pelo menos uma plataforma de currículos (Catho, Indeed, Vagas, BNE, etc);
- Divulgar para conhecidos;
- Divulgar em locais de grande circulação no bairro;
- Manter a vaga divulgada por pelo menos uma semana;
- Quando tiver um volume interessante de candidatos, retirar a vaga dos canais divulgados;
- Selecionar os currículos com perfil interessante para a vaga;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

DINÂMICA DE GRUPO

- Se optar por realizar essa fase, deve criar uma dinâmica condizente com as atividades que o colaborador irá executar no dia a dia;
- Definir local, data e hora para a realização da dinâmica. Pode ser online;
- Entrar em contato com os candidatos explicando a vaga (pode ser por email ou whatsapp) e convidando para a dinâmica. Solicitar confirmação de presença;
- Preparar o ambiente (presencial ou virtual) e os materiais necessários para a realização da dinâmica;
- Iniciar a dinâmica pedindo que cada um se apresente em poucas palavras;
- Realizar a dinâmica proposta;
- Tomar notas do comportamento de cada participante;
- Avaliar quais candidatos devem seguir para a próxima etapa;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

ENTREVISTA INDIVIDUAL

- Elaborar previamente o questionário que vai identificar as competências necessárias para o cargo em questão;
- Agendar as entrevistas garantir que o candidato tem todas as informações que precisa (local ou link de acesso);
- Definir se convidará outro gestor ou sócio para participar;
- Realizar cada entrevista com duração de 30 min a 1 hora;
- Tomar nota do conteúdo da entrevista;
- Avaliar quais candidatos devem seguir para a próxima etapa;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

TESTES TÉCNICOS E COMPORTAMENTAIS

- Definir se vai realizar testes técnicos e/ou comportamentais;
- Possibilidades de teste comportamental gratuito:
 - DISC;
 - MBTI (16 personalidades);
 - Gato, lobo, águia, tubarão;
- Criar teste técnico condizente com a vaga em questão:
 - Excel;
 - Redação;
 - Simulação de atendimento ao cliente;
 - Preparar uma apresentação sobre algum tema relevante para a vaga em questão;
 - Destreza (para atividades manuais);
 - Prova sobre um assunto relevante para a vaga em questão.
- Avaliar quais candidatos devem seguir para a próxima etapa;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

DEFINIÇÃO DOS ESCOLHIDOS

- ☐ Analisar cuidadosamente todo o material dos candidatos pré aprovados;
- ☐ Avaliar prós e contras de cada candidato;
- ☐ Selecionar a melhor opção (considerando aspectos culturais antes mesmo de aspectos técnicos);
- ☐ Enviar formalização de proposta por email para candidato selecionado;
- ☐ Uma vez recebido o “de acordo” do candidato e alinhada a data de início, dar o retorno negativo por telefone para os candidatos que não foram aprovados;
- ☐ Elaborar o passo a passo da integração/onboarding do novo colaborador.

Agora que **você conhece todas as etapas** de um bom processo seletivo, é hora de **colocar em prática!**

Lembre-se de que um processo seletivo eficiente pode fazer toda a diferença para a sua empresa. Contratar a pessoa certa pode trazer novas ideias, motivação e **aumentar o desempenho da sua equipe.**

Aqui você aprendeu a identificar as competências necessárias para a função, definir critérios de seleção, planejar dinâmicas em grupo e atividades individuais e, claro, como se preparar para **realizar uma boa entrevista.**

Agora, para te ajudar ainda mais a realizar um processo seletivo eficiente, conheça o e-book **"Perguntas para Entrevista de Recrutamento e Seleção"** para saber o que você deve perguntar para os candidatos.

Lembre-se também de que o **processo seletivo não termina com a contratação** do candidato ideal.

É importante fornecer um treinamento adequado, estabelecer metas claras e fornecer feedbacks constantes para garantir que a nova contratação possa contribuir efetivamente para a sua empresa.

Esperamos que este e-book tenha sido útil para você. **Coloque em prática tudo o que aprendeu aqui** boa sorte em seu próximo processo seletivo!

**VOLTE PARA ONDE
VOCÊ ESTAVA
CLICANDO NA IMAGEM
ABAIXO**



CHECK #0

**Você contratou e
contrata funcionários
da forma mais
profissional possível?**





CHECKLIST IDENTIFICANDO LÍDERES NA SUA EMPRESA



IDENTIFICANDO LÍDERES NA SUA EMPRESA

Antes de promover alguém para um cargo de liderança, faça uma análise para verificar se aquela pessoa possui as habilidades necessárias para ocupar aquela função. Responda as questões abaixo dando uma nota de 0 a 10, sendo 10 indicando um "forte indício daquele comportamento" e 0 para "não possui aquele comportamento". **Use a tabela abaixo para embasar sua nota.**

| Abaixo das expectativas | | | | | | Dentro das expectativas | | Acima das expectativas | |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|------------------------|------|
| 1,0 | 2,0 | 3,0 | 4,0 | 5,0 | 6,0 | 7,0 | 8,0 | 9,0 | 10,0 |

AUTOCONSCIÊNCIA

NOTA

Essa pessoa tem clareza do seu próprio desempenho? Em um feedback, por exemplo, ela reconhece no que acertou e no que precisa melhorar.

Reconhece seus limites e é realista? (Pessoas com autoconsciência não são críticas demais e nem tem uma esperança fora do real. Os pés estão sempre no chão).

Sempre pensa antes de agir? (Sabendo que toda ação gera uma reação. O contrário disso seria uma pessoa "sem noção").

É capaz de reconhecer suas próprias emoções? (Ex: sabe que em determinadas situações fica ansioso ou com medo e reconhece isso sabendo usar de maneira proveitosa).

**Para calcular a média dessa categoria, basta somar as notas e dividir por 4*

MÉDIA DAS NOTAS

AUTOGESTÃO

NOTA

Essa pessoa sabe gerir bem os seus sentimentos? (Ao contrário disso seria alguém muito explosivo ou que age pelo impulso do momento sem analisar a situação com fatos e dados).

O quanto essa pessoa é aberta para mudanças? (Pessoas com autogestão se adaptam bem as mudanças, seja um sistema novo dentro da empresa, um processo novo, etc.)

É uma pessoa motivada e criativa? Ela gosta de contribuir com novas ideias e novas formas de fazer o que fazem hoje.

Ela é uma pessoa organizada. Chega sempre na hora, sabe gerenciar seus afazeres, cumpre bem as suas tarefas. (Lembre: Primeiro é preciso saber governar a si mesmo para depois governar uma equipe).

Ela recebe bem um feedback reconhecendo onde realmente precisa mudar e logo coloca os novos ensinamentos em prática. (É alguém que está em constante evolução).

**Para calcular a média dessa categoria, basta somar as notas e dividir por 5*

MÉDIA DAS NOTAS

EMPATIA

NOTA

Sabe ouvir os colegas de trabalho e entender os diferentes pontos de vista? (O contrário disso seria agir de acordo somente com seus próprios interesses e não ouvir atentamente o que outros tem a dizer).

Na medida certa, essa pessoa demonstra interesse com os sentimentos das outras pessoas. Em outras palavras, o quanto ele sabe "Calçar o sapato dos outros"?

Essa pessoa sabe se colocar no lugar do cliente, entendendo o que ele valoriza e agindo com esse pensamento de "sempre entregar o melhor para o cliente".

Essa pessoa sabe resolver conflitos dentro da equipe, se preocupando com os pontos de vista das diferentes pessoas envolvidas. (exemplo: Atrito entre dois membros da equipe, essa pessoa busca resolver da melhor forma para ambas as partes, ele usa da diplomacia ao invés de jogar lenha na fogueira).

**Para calcular a média dessa categoria, basta somar as notas e dividir por 4*

MÉDIA DAS NOTAS

HABILIDADES SOCIAIS

NOTA

Tem o dom de desenvolver um bom relacionamento com todos da equipe.

Consegue persuadir as pessoas usando os argumentos certos para convencê-las a fazer alguma coisa. (Se você perguntar para a equipe: "quem é a pessoa mais influente do grupo?" Ela ganharia).

Como ela é uma pessoa influente, consegue obter a ajuda dos colegas para fazer alguma atividade em que precise de ajuda. (Note que essa pessoa estabelece vínculos porque sabe que sozinho não consegue fazer nada grande e vai precisar de ajuda).

Você percebe que mesmo estando em um cargo igual ao dos outros funcionários, o comportamento dessa pessoa é de liderança. As pessoas buscam ela para pedir ajuda, tirar dúvidas, pedir opinião, etc. Elas não a seguem por causa do cargo ocupado, mas porque confiam nela.

**Para calcular a média dessa categoria, basta somar as notas e dividir por 4*

MÉDIA DAS NOTAS

OLHAR DE UM LÍDER COACH (TREINADOR)

NOTA

Gosta de desenvolver as outras pessoas sempre compartilhando seus conhecimentos e ajudando os colegas em suas dificuldades.

É uma pessoa que sobe a régua para si mesma? Está sempre dando o seu melhor e fazendo o seu entregável essencial de uma forma extraordinária. É apaixonado por trabalho bem feito.

É uma pessoa grata, que está sempre olhando as coisas com uma visão positiva e focando suas ações naquilo que ela tem poder para agir. (Ao contrário disso seria uma pessoa reclamona, que para cada solução ela encontra uma dificuldade)

Ela tem o pensamento de que "Tudo é problema nosso". Não fica empurrando os problemas para os outros. Se ela identifica um problema, ajuda a resolver, afinal se algo der errado toda a empresa se prejudica.

Essa pessoa tem o "cérebro ativado". Ela sempre pensa antes de agir, ela se questiona se aquela é a melhor maneira de fazer e também gosta de questionar, de forma saudável, os seus superiores a fim de achar uma resolução melhor.

**Para calcular a média dessa categoria, basta somar as notas e dividir por 5*

MÉDIA DAS NOTAS

PERGUNTAS DE REFLEXÃO

Responda "sim" ou "não"

- Essa pessoa vive realmente a cultura da empresa?
- Eu gostaria que o restante da equipe fosse o reflexo dessa pessoa?

Além dessas notas, você pode usar também pode refletir em como ela agiu nos últimos meses na sua empresa, no que falou para ela nos feedbacks, o quanto a pessoa entrega e como está o comportamento dela.

Você pode criar e usar de foco do Plano de Desenvolvimento Profissional dela, principalmente, a competência onde houve a média de nota mais baixa.

Lembre-se, não existe pessoa perfeita, mas existe diamante a ser lapidado! Treine seu potencial líder!

**VOLTE PARA ONDE
VOCÊ ESTAVA
CLICANDO NA IMAGEM
ABAIXO**



CHECK #3

**Você tem boas
lideranças dentro da
sua empresa ou, pelo
menos, está formando
futuros líderes?**



Mais uma chance para
você:

Precisa de ajuda?

**CLIQUE AQUI PARA CONHECER
NOSSAS SOLUÇÕES**

**CLIQUE AQUI PARA MAIS
CONTEÚDOS NO INSTAGRAM**



4blue

4blue