

**Ser empresário é a
profissão mais difícil do
mundo.**

**Se você não concorda, abra
uma empresa e daqui 5
anos venha conversar
comigo novamente ;)**

4blue

QUEM É A 4blue

Como milhares de pequenos empresários, a 4blue começou fazendo (quase) tudo errado. O nome era o mais difícil da história: nossa empresa se chamava KaminskiAvalca Consultoria Empresarial. Em meados de julho de 2009, Renan Kaminski e Aleksander Avalca, recém saídos da faculdade, investiram pouco menos de R\$ 50,00 para comprar os cartões de visitas.

Com uma logo criada no Powerpoint, um “site” feito em plataforma gratuita de blog e muita cara de pau, estava criada a empresa. Esta pequena história ilustra uma das características mais marcantes da 4blue: somos feitos de empreendedores.

Em 2014, fizemos uma mudança estratégica em nossos serviços que mudou tudo. Tudo mesmo! O que antes era um negócio local em Curitiba com um nome difícil de memorizar, se transformou em uma empresa totalmente digital, que entrega soluções através de materiais, consultorias, treinamentos e ferramentas para pequenas e médias empresas de qualquer lugar do mundo.

Assim, nasceu a 4blue!

Éramos apenas 2. Hoje, somos muitos! Nossa equipe é feita de empreendedores e entusiastas do empreendedorismo de diversos cantos do Brasil e até no exterior. Toda a nossa diversidade só é possível por conta do regime 100% home-office dos nossos colaboradores. **E juntos, já atendemos mais de 40 mil clientes e impactamos mais de 3 milhões de empreendedores.**

Fizemos quase tudo errado no começo. Mas TER UMA GESTÃO CORRETA foi o que nos salvou. **Hoje ajudamos outras empresas através da gestão empresarial completa, eficiente e simples.**



WORKSHOP PRESENCIAL
**GESTÃO
DE PESSOAS**
4blue

SUMÁRIO

O TIME DOS SONHOS: IDENTIFIQUE QUEM ESTÁ NA LUTA COM VOCÊ.....	5
O MÉTODO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	7
DIAGNÓSTICO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	8

CULTURA

OS 5 ELEMENTOS DA CONSTRUÇÃO DA CULTURA.....	12
--	----

LIDERANÇA

OS 4 GRANDES PERFIS COMPORTAMENTAIS - TESTE DOS ANIMAIS.....	17
AS 4 COMPETÊNCIAS DE UM LÍDER IDEAL.....	19
DIAGNÓSTICO DO LÍDER IDEAL.....	20

ATRAÇÃO

COMO CONTRATAR PROFISSIONAIS DE ALTA PERFORMANCE.....	24
ONBOARDING: A CHAVE PARA O SUCESSO DOS NOVOS COLABORADORES.....	26

ENGAJAMENTO

TRAGA CLAREZA PARA TODOS SOBRE SEUS CARGOS E FUNÇÕES.....	29
PASSO A PASSO PARA MONTAR UM ORGANOGRAMA.....	30
TENHA UMA ROTINA DE FEEDBACKS COM A SUA EQUIPE.....	32
MATRIZ DE CULTURA E PERFORMANCE.....	34
A POLÍTICA DOS CARTÕES.....	35
ESTABELEÇA METAS E OBJETIVOS PARA A EQUIPE.....	38
METAS PARA VENCER.....	39
A CARTA.....	40

MÉTODO MÁQUINA DE LUCROS

DIAGNÓSTICO MÁQUINA DE LUCROS.....	43
MENTALIDADE DE EMPRESÁRIO X MENTALIDADE DE AMADOR.....	46
CRENÇAS FINANCEIRAS.....	47

O TIME DOS SONHOS: IDENTIFIQUE QUEM ESTÁ NA LUTA COM VOCÊ

Você já parou para pensar que, mesmo que você seja um excelente gestor, **se não tiver as pessoas certas ao seu lado, enfrentará desafios constantes?** Gerir pessoas vai além de aplicar técnicas de liderança; é sobre ter a equipe certa, composta pelos melhores talentos. Então pare e reflita: **a sua empresa tem as melhores pessoas dentro do quadro de colaboradores?** Se não tem certeza, talvez seja hora de reavaliar se as pessoas que trabalham nela são as pessoas certas e se preparar para atrair e reter os melhores talentos.

Agora, vamos fazer um exercício simples, mas revelador. Imagine que todos os seus colaboradores decidiram pedir demissão hoje. **Por quem você lutaria para manter na equipe?**

Classifique no quadro abaixo:

Por quem eu lutaria com todas as minhas forças para manter na empresa?
(aumentaria salários, daria novos desafios, etc).

Por quem eu lutaria, mas sem tanto esforço?

Por quem eu não lutaria? (tanto faz se sair ou ficar).

Por quem eu ficaria feliz por pedir demissão?

CONHECIMENTO
+ AÇÃO
GERA RESULTADO
4blue

O MÉTODO DE GESTÃO DE PESSOAS

Imagine lidar diariamente com um ambiente de trabalho carregado de conflitos, onde o clima é pesado e a produtividade está sempre baixa. Esse é o cenário enfrentado por muitos gestores devido à falta de um método eficaz de gestão de pessoas.

Comportamentos prejudiciais, alta rotatividade e dificuldade em reter talentos são apenas algumas das dores que surgem quando não há uma estratégia clara para atrair, liderar, engajar e cultivar uma cultura organizacional saudável.

Para mudar esse cenário atual, você precisa entender que **existem 4 pilares na gestão de pessoas**:



DIAGNÓSTICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Antes de iniciarmos qualquer jornada, é essencial entendermos o ponto de partida. Nosso diagnóstico sobre os pilares da gestão de pessoas oferecerá uma **visão clara e objetiva sobre a atual situação da sua empresa** em relação à cultura, liderança, engajamento e atração de talentos. Vamos explorar cada um desses pilares para identificar pontos fortes, áreas de oportunidade e possíveis desafios. Com essas informações em mãos, estaremos capacitados para desenvolver estratégias personalizadas que impulsionarão o crescimento e o sucesso do seu negócio. **Toda mudança começa a partir de um estado de consciência.**

Responda cada questão com SIM ou NÃO:

CULTURA

1 - Você tem um código de cultura onde deixa claro o conjunto de comportamentos que todos precisam ter dentro da empresa? ☐ Sim ☐ Não

2 - Você demite rapidamente as pessoas que não têm aderência com a sua cultura, mesmo que sejam ótimos profissionais? ☐ Sim ☐ Não

3 - Você deixa claro para os seus colaboradores, desde o primeiro contato, o que você espera de comportamento e o que ditará o sucesso dessa pessoa na empresa? ☐ Sim ☐ Não

4 - Na prática, você tem uma cultura de alta performance e engajamento dentro do negócio? ☐ Sim ☐ Não

Quanto "Sim" você deu nas questões de Cultura? _____

LIDERANÇA

5 - Você tem uma visão clara de futuro? Você sabe para onde a sua empresa está indo e sabe vender esse sonho para a sua equipe? ☐ Sim ☐ Não

6 - Você sabe envolver a equipe nas decisões importantes para gerar um senso de pertencimento? ☐ Sim ☐ Não

7 - Você é capaz de motivar e influenciar as pessoas a trabalhar em direção a um objetivo comum? ☐ Sim ☐ Não

8 - Na prática, seus colaboradores o veem como um verdadeiro líder, alguém a ser "imitado" e seguido? ☐ Sim ☐ Não

Quanto "Sim" você deu nas questões de Liderança? _____

ENGAJAMENTO

9 - Você tem metas para a sua equipe e tem uma política de remuneração variável para estimular todos a darem o melhor de si? ☐ Sim ☐ Não

10 - Você consegue realizar com constância boas reuniões de feedback? ☐ Sim ☐ Não

11 - Você tem uma trilha de carreira e um plano de futuro para as pessoas que trabalham com você? ☐ Sim ☐ Não

12 - Na prática, você consegue ter uma equipe engajada e motivada com o trabalho? ☐ Sim ☐ Não

Quantos “Sim” você deu nas questões de Engajamento? _____

ATRAÇÃO

13 - Você tem clareza do que precisa para preencher uma vaga? (Qual é a vaga, quais são as habilidades técnicas, qual é o perfil comportamental desejado?) ☐ Sim ☐ Não

14 - Você tem um processo seletivo realmente seletivo? Com pelo menos 3 etapas (testes técnicos, entrevistas, etc)? ☐ Sim ☐ Não

15 - A sua empresa tem diferenciais claros que ajudem a atrair os melhores profissionais do mercado? ☐ Sim ☐ Não

16 - Na prática, você consegue atrair muitas opções de escolha na hora do processo seletivo e, na média, contratar bons profissionais? ☐ Sim ☐ Não

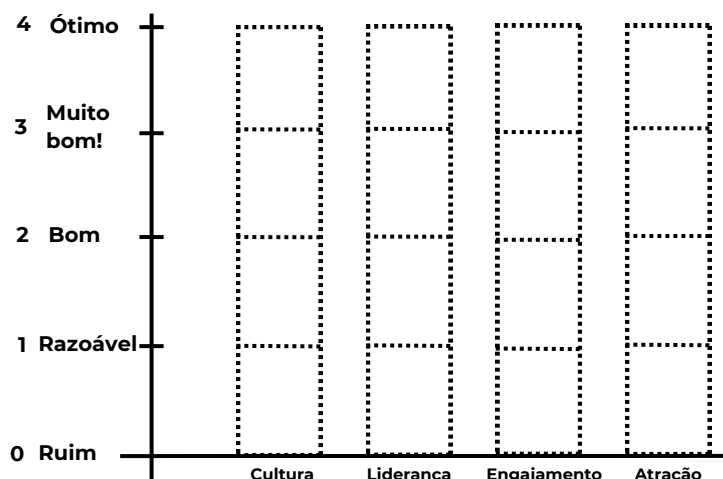
Quantos “Sim” você deu nas questões de Atração? _____

Para cada sim, você vai contar 1 ponto.

Some quantos “Sim’s” você respondeu e coloque no espaço ao lado

Pinte a quantidade de quadradinhos, de baixo para cima, de acordo com a quantidade de “SIM” colocado em cada categoria no diagnóstico.

Pinte na categoria correspondente.



RESULTADO**DE CHEFE DA CRECHE PARA O LÍDER QUE FAZ A EMPRESA ANDAR SOZINHA, EM 3 MESES**

Antes da 4blue, era só eu e meu sócio. A gente fazia tudo. Depois da 4blue, a gente conseguiu contratar e estamos conseguindo engajar. Os funcionários que trabalham aqui dividem praticamente todas as tarefas com a gente. Com isso, conseguimos ter uma boa liberação de tempo para poder olhar para o estratégico da empresa.

GISELLE LOPES - AR SOLUÇÃO ACÚSTICA / NÚCLEO 377**OUTRA CLIENTE CHEFE DA CRECHE PARA O LÍDER QUE FAZ A EMPRESA ANDAR SOZINHA, EM 3 MESES**

Passando só para agradecer a todos do time da 4blue e dizer que graças aos conteúdos de RH e liderança, a nossa equipe tem passado por uma transformação geral. Estamos estruturando toda a base da empresa. Temos uma cultura sólida e nosso time está engajado. Conseguimos sair praticamente do operacional, estamos 90% menos envolvidos nessas atividades. Isso não teria sido possível sem o suporte e conhecimento da 4blue. Muito obrigado por fazerem parte dessa jornada!

VALDILMA CRESPO - CRESPO SOLUÇÕES

**Toda empresa tem uma
cultura.**

**Se você não criar uma cultura
de alta performance dentro
da sua empresa, um outro
tipo de cultura vai se instalar
e você pode não gostar do
resultado...**

4blue



OS 5 ELEMENTOS DA CONSTRUÇÃO DA CULTURA

Uma cultura forte precisa ter esses 5 elementos: Missão, sonho grande (visão), valores, o que não tolerarmos e políticas de gestão.

MISSÃO

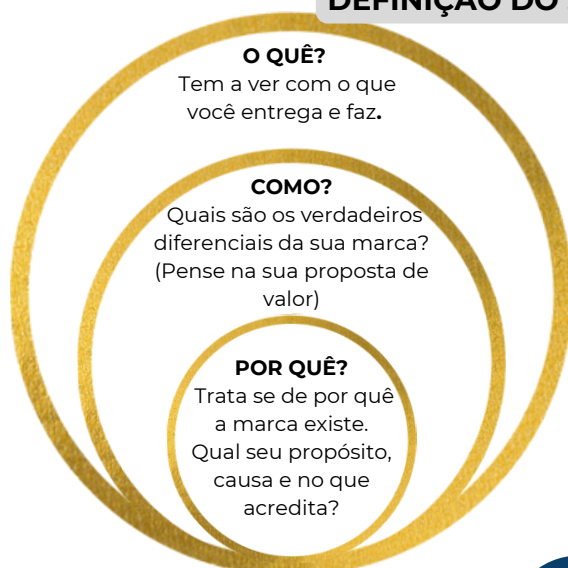
A missão de uma empresa é a declaração que define o propósito fundamental e o motivo da sua existência. É como uma bússola que guia a empresa em sua jornada, indicando a direção a seguir. Assim como um farol em uma noite escura, a missão ilumina o caminho, mantendo a empresa focada em seu objetivo central e ajudando a equipe a navegar pelas decisões e desafios com clareza e propósito. É a base sobre a qual a empresa constrói sua cultura, estratégia e identidade, permitindo que todos entendam por que fazem o que fazem e para quem o fazem.

Se pergunte: Qual é o grande propósito da empresa? Por que existimos? Por que fazemos o que fazemos?

Vamos considerar um pequeno negócio de fabricação de bolsas ecológicas. Sua missão pode ser: "Nosso propósito é promover um estilo de vida mais ecológico e consciente, oferecendo produtos de alta qualidade que respeitem o meio ambiente. Queremos incentivar hábitos sustentáveis em nossos clientes, contribuindo para um mundo melhor para as futuras gerações."

Neste exemplo, a missão orienta todas as decisões da empresa, desde a escolha de materiais até as estratégias de marketing, mantendo a equipe alinhada com o propósito central de promover a sustentabilidade.

USANDO O CÍRCULO DOURADO COMO FERRAMENTA PARA DEFINIÇÃO DO SEU PROPÓSITO



O quê?

Como?

Por quê?

CURIOSIDADE

O **"Círculo Dourado" de Simon Sinek** é um conceito que ele desenvolveu para explicar como grandes líderes e organizações inspiradoras comunicam sua mensagem de maneira eficaz. Ele consiste em três camadas concêntricas: O que? Como? Porque?

Faça a leitura do QR Code ao lado para entrar mais a fundo no conceito demonstrado pelo próprio Simon Sinek



SONHO GRANDE

Um "sonho grande" refere-se a um objetivo ou visão extraordinária de onde a empresa quer chegar, qual o tamanho quer atingir, que sonho quer realizar, etc. Esse sonho precisa ser desafiador e que transcenda as metas comuns, pois é ele que faz a empresa ficar focada e seguir rumo a direção desse sonho.

Ele é como um farol brilhante no horizonte, inspirando a busca de realizações extraordinárias e a superação de obstáculos, representando um desejo profundo de impactar positivamente o mundo. Sonhos grandes frequentemente exigem inovação, determinação e perseverança para serem alcançados, e são frequentemente o motor por trás de grandes realizações e avanços na sociedade.

Talvez você se pergunte qual é a diferença entre sonho grande e missão: A missão é o seu propósito, é a causa pela qual a sua empresa existe. O sonho grande diz onde a sua empresa quer chegar.

Como exemplo, imagine uma padaria. O sonho grande de uma padaria poderia ser se tornar a maior padaria da cidade. Neste exemplo, o sonho grande da padaria inspira a equipe a trabalhar com dedicação e empenho, buscando constantemente melhorias em seus produtos e serviços.

Então, a pergunta para exercício é: onde nós queremos chegar?

VALORES

Para alcançar nosso sonho grande e viver nossa missão, todos na empresa precisam ter um conjunto de comportamentos. E esses comportamentos precisam ser vividos por todos.

São os valores que deixam claro o que esperamos de cada pessoa dentro da empresa e que tipos de comportamentos todos devemos seguir.

É importante que você tenha uma lista de 4 a 5 valores fundamentais. Muito mais do que isso não será tão efetivo porque as pessoas nem irão se lembrar. É preciso que todos na empresa tenham isso na ponta da língua.

Garanta também que você descreva em ações o que é viver cada valor, caso contrário cada um pode interpretar o valor de uma maneira diferente. Se eu tenho um valor chamado Altruísmo no meu código de cultura, por exemplo, pode ser que 'altruísmo' signifique uma coisa para mim e outra completamente diferente para você.

Portanto, descreva o que é viver cada valor. Veja o exemplo para o caso de ter um valor descrito como altruísmo:

- Você se realiza quando ajuda outros.
- Você fica indignado/a com qualquer injustiça.
- Você arruma tempo para ajudar os/as colegas.
- Você age para impactar mais. Você se desenvolve para impactar mais.
- Você tem sensibilidade e respeita as suas próprias emoções (e a dos outros).

Todos os funcionários serão avaliados em cima desses valores.

O QUE NÃO TOLERAMOS

Dentro de uma política de gestão, quando dizemos "não toleramos", estamos falando sério sobre certas coisas que não permitimos. É como dizer: "Não aceitamos que isso aconteça em nossa empresa."

Isso inclui coisas como ser desonesto, tratar as pessoas de forma injusta, viver reclamando ou qualquer comportamento que vai contra as regras e valores da empresa. Quando temos essa regra, estamos deixando claro o que é certo e errado no nosso ambiente de trabalho.

A pergunta para refletir é: Que tipo de comportamento não é tolerado de jeito nenhum dentro da sua empresa?

POLÍTICAS DE GESTÃO

Políticas de gestão são como regras e diretrizes que uma empresa cria para garantir que tudo funcione da melhor maneira possível. Elas ajudam a empresa a atingir seus objetivos e manter as coisas organizadas.

EXEMPLO 4BLUE

MISSÃO		SONHO GRANDE
Criar um mundo onde empreender vale a pena		Tornar a gestão de 1 milhão de empresas mais profissional
VALORES	O QUE NÃO TOLERAMOS	POLÍTICAS GESTÃO
• Blue mamba mentality • Altruísmo	• Reclamação/Mimimi • Acomodado • Falta de auto-responsabilidade • Laranja podre	• Meta e crescimento • Gestão por contexto • Colaborativa • Leveza com responsa

O QUE FAZER AGORA COM TODAS ESSAS INFORMAÇÕES?

Defina quais são os elementos da sua cultura e, em seguida, escreva o seu código de cultura. Um código de cultura é um documento que encapsula um conjunto de valores, princípios e comportamentos compartilhados que definem a identidade e orientam as ações de uma organização. Ele serve como um guia claro para os membros da equipe, estabelecendo expectativas sobre como devem se comportar, tomar decisões e interagir uns com os outros. Além disso, o código de cultura funciona como um ponto de referência fundamental para criar e manter um ambiente de trabalho positivo e coeso, onde todos estão alinhados com os objetivos e valores da empresa, contribuindo para o seu sucesso e crescimento.

MISSÃO		SONHO GRANDE
VALORES	O QUE NÃO TOLERAMOS	POLÍTICAS DE GESTÃO

**A função do líder não
é fazer. A função do
líder é garantir que as
coisas sejam feitas!**

4blue

MATERIAL BÔNUS

Para você se inspirar, disponibilizamos um modelo do **nosso código de cultura**. Afinal, você não pode apenas colocar uma frase e considerar que seu colaborador entenda, mas precisa contextualizar e deixar isso registrado da melhor forma possível.

Para ter acesso, é só apontar a sua câmera para QR CODE ao lado!



Liderança



Liderança é uma habilidade que pode ser aprimorada por qualquer um. A verdadeira liderança surge da combinação de autoconhecimento, aprendizado contínuo, prática deliberada e feedback construtivo. Ao entendermos nossas próprias forças, fraquezas e valores, podemos nos tornar líderes mais eficazes, capazes de inspirar e influenciar positivamente aqueles ao nosso redor.

Para desenvolver novos líderes, é preciso primeiro olhar para dentro e melhorar a nós mesmos. Portanto, vamos fazer um teste de perfil comportamental para conhecer suas características.

OS 4 GRANDES PERFIS COMPORTAMENTAIS - TESTE DOS ANIMAIS

No caminho para se tornar um líder excepcional, o autoconhecimento desempenha um papel fundamental. Ao explorarmos nossos próprios padrões de comportamento e preferências, podemos entender melhor como nos relacionamos com os outros e onde podemos crescer.

Um aspecto importante do autoconhecimento é a compreensão dos diferentes perfis comportamentais, representados pelos animais: águia, lobo, gato e tubarão. Cada um desses perfis tem características únicas que influenciam nossa abordagem à liderança e à vida profissional.

PARA REFLETIR...

“O conhecimento de si é o início da sabedoria”
Aristóteles

PERFIL COMPORTAMENTAL: ÁGUIA

São consideradas visionárias, criativas, capazes de visualizar o futuro e de provocar mudanças significativas ao seu redor.

Pensa no macro. São flexíveis. Adoram mudanças. Tem a habilidade de antecipar o futuro. Adora pessoas e adora delegar atividades.

Tem dificuldade de prestar atenção no aqui e agora. É impaciente. Não gostam de ser controladas. Não gosta de coisas repetitivas.

PERFIL COMPORTAMENTAL: LOBO

São consideradas metódicas e organizadas, como também possuidoras de uma poderosa visão estratégica, o que lhes permite traçar planos simples ou complexos e colocá-los em prática com mais efetividade.

Fazer certo, passo por passo, de forma organizada. Adoram ser pontuais e metódicas. São previsíveis, seguem as regras. Tem equilíbrio. Para agir tem que ter certeza do que está fazendo. Ordem e controle.

Tem dificuldade de se adaptar às mudanças.

PERFIL COMPORTAMENTAL: GATO

São consideradas mais receptivas, abertas ao trabalho em equipe e de fácil comunicação. Tem o poder de unir as pessoas ao seu redor, de gerar tranquilidade, harmonia e de pacificar os ambientes. São muito comunicadores

Fazer junto é o foco. Gatos são grandes paizões / mãezonas. Querem segurança, aceitação social, reconhecimento da equipe, ambiente harmônico. Gostam do trabalho em equipe.

Tem dificuldade de falar dos seus problemas. É muito importante pra ele ser reconhecido e elogiado.

PERFIL COMPORTAMENTAL: TUBARÃO

São consideradas mais focadas em resultados, determinadas, objetivas e capazes de superar seus desafios de forma precisa e rápida e com força e determinação. Ação é o foco. Fazer rápido e com foco no resultado.

Tem dificuldade em delegar. Pode ter dificuldade em relacionamento, pois o foco está no resultado. Gosta de resolver do seu jeito.



Com qual perfil comportamental você mais se identifica?

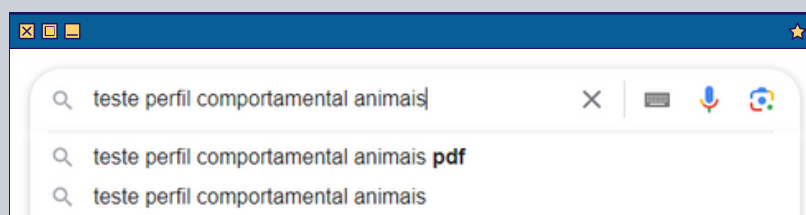


Quais os seus pontos fortes que você pode potencializar ainda mais?

Quais são os pontos que você precisa desenvolver?

OBSERVAÇÃO

É possível encontrar vários modelos de teste de perfil comportamental na internet:



AS 4 COMPETÊNCIAS DE UM LÍDER IDEAL

Um líder eficaz vai além de simplesmente delegar tarefas; ele é o facilitador do sucesso da equipe. Suas funções incluem orientar estratégias, coordenar projetos, otimizar processos e desenvolver talentos.

Um líder não é responsável por fazer o trabalho, ele é responsável por garantir que o trabalho aconteça da melhor forma possível. E, para isso, ele precisa ter essas quatro funções-chave bem desenvolvidas: Estrategista, Projetizador, Sistematizador e Treinador.

CARACTERÍSTICAS DO ESTRATEGISTA

Um líder com a competência de estrategista desenvolvida, é alguém que é muito bom em planejar. Ele pensa sobre o futuro e como alcançar seus objetivos. Ele olha para todos os lados, vê o que está acontecendo ao redor e decide qual é a melhor maneira de agir. É como se fosse um jogador de xadrez que pensa em vários movimentos à frente para vencer o jogo. Essa pessoa também é boa em se adaptar e mudar seus planos se algo não estiver funcionando como esperado.

CARACTERÍSTICAS DO PROJETIZADOR

Ele é habilidoso em dividir grandes tarefas em partes menores, atribuir responsabilidades, definir prazos e acompanhar o progresso do trabalho. Essa pessoa sabe como colocar as peças do quebra-cabeça juntas para alcançar um objetivo específico. Ele é como um maestro que conduz uma orquestra, garantindo que cada instrumento toque no momento certo para criar uma harmonia perfeita.

CARACTERÍSTICAS DO SISTEMATIZADOR

Essa pessoa é capaz de identificar padrões, simplificar fluxos de trabalho e documentar instruções claras para que outras pessoas possam seguir. Ela pensa em como automatizar tarefas repetitivas e otimizar a eficiência para que a equipe possa trabalhar de forma mais inteligente e produtiva. Essa pessoa é como um arquiteto que projeta uma casa com uma estrutura sólida e funcional, capaz de suportar o crescimento e a evolução ao longo do tempo.

CARACTERÍSTICAS DO TREINADOR

É alguém que tem habilidade para desenvolver e orientar outras pessoas para alcançarem seu máximo potencial. Essa pessoa é capaz de compartilhar conhecimento, fornecer feedback construtivo e motivar a equipe a melhorar continuamente. É empática e compreensiva, capaz de identificar as necessidades individuais de cada membro da equipe e adaptar seu estilo de treinamento para atender a essas necessidades. Ela incentiva o crescimento pessoal e profissional dos outros, proporcionando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento. Esse líder age como um mentor que guia seus aprendizes no caminho para o sucesso, capacitando-os a alcançarem seus objetivos e se tornarem versões melhores de si mesmos.

DIAGNÓSTICO DO LÍDER IDEAL

Para fazer a sua empresa crescer, é preciso que você tenha a competência de estrategista e de treinador muito bem desenvolvidas, para que desse forma você consiga pensar em crescimento e treinar outros líderes para te ajudar a construir esse negócio. Mas, para treinar esses novos líderes, você também precisa ter uma visão sobre sistematização e projetização.

Vamos avaliar como você está em cada uma dessas competências. Responda as perguntas abaixo com "sim" ou "não"

ESTRATEGISTA

- 1 - Você tem, de maneira estratégica, uma visão de crescimento para a empresa e consegue inspirar seus colaboradores com essa visão? ☐ Sim ☐ Não
- 2 - Você está trabalhando estrategicamente para estruturar as engrenagens da sua empresa? (marketing e vendas, estratégia e finanças, produtividade e pessoas) ☐ Sim ☐ Não
- 3 - Você participa de comunidades com outros empreendedores para trocar experiências? ☐ Sim ☐ Não
- 4 - Você tem mentores e consultores que te ajudam a tomar decisões estratégicas? ☐ Sim ☐ Não

TREINADOR

- 5 - A todo momento, você dá novos desafios para sua equipe sabendo que eles vão crescer com isso? ☐ Sim ☐ Não
- 6 - Periodicamente, você dá treinamentos para todos os seus colaboradores para motivá-los e desenvolvê-los em suas funções? ☐ Sim ☐ Não
- 7 - Você trabalha para desenvolver novos líderes que sabem sistematizar, projetizar, pensar estrategicamente e desenvolver outras pessoas? ☐ Sim ☐ Não
- 8 - Você oferece mentorias para seus líderes ou colaboradores chave com o objetivo de desenvolvê-los em suas funções e trazer novas ideias para a empresa? ☐ Sim ☐ Não

SISTEMATIZADOR E PROJETIZADOR

- 9 - Você é capaz de identificar padrões, simplificar fluxos de trabalho e documentar instruções claras para que outras pessoas possam seguir? ☐ Sim ☐ Não
- 10 - Você consegue dividir projetos ou objetivos em etapas menores e atribuir responsabilidades de forma clara? ☐ Sim ☐ Não

Quantos “SIMs” você assinalou nesse diagnóstico? _____

Saiba que a empresa é reflexo do dono, portanto, ter essas competências bem desenvolvidas é o que vai ditar se você tem potencial de fazer a sua empresa crescer sem depender de você. Sabendo disso, **veja o resultado do diagnóstico:**



EMPRESA ESTACIONADA

Como você não capacita sua equipe, toda a carga de responsabilidade recai sobre você. E como tudo depende de você, não há tempo para pensar estrategicamente no crescimento da sua empresa. Sem uma estratégia eficaz e uma equipe capacitada, a empresa fica estacionada e você continuará sobrecarregado.

EMPRESA EM MARCHA LENTA

Apesar do reconhecimento da importância do desenvolvimento de pessoas, seus esforços ainda são limitados. Os treinamentos que você dá para a equipe são básicos e pouco consistentes. Você precisa desafiar mais a equipe, dar mais responsabilidades e pensar mais na estratégia da empresa

EMPRESA PONTO DE PARTIDA

Reconhece a importância de investir em treinamentos e mentorias para o seu desenvolvimento e o da equipe, implementando algumas iniciativas nesse sentido. Apesar disso, ainda há espaço para aprimoramento, especialmente na consistência e alinhamento dessas práticas com os objetivos estratégicos. Fortaleça seus programas de treinamento e mentoria, integrando-os à estratégia de crescimento da empresa.

EMPRESA ACELERANDO

Seus investimentos em treinamentos e mentorias têm sido cruciais para impulsionar o crescimento e o sucesso da empresa. Reconhece a importância do desenvolvimento contínuo da equipe, buscando constantemente oportunidades de aprendizado. Suas iniciativas de treinamento são bem estruturadas e alinhadas aos objetivos estratégicos, enquanto as práticas de mentoria contribuem para o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Continue priorizando o desenvolvimento de pessoas para manter a empresa em crescimento e busque cada vez mais ajuda com quem já chegou onde você deseja chegar.

MATERIAL BÔNUS

Promover um colaborador é uma decisão importante para qualquer empresa, e requer uma análise cuidadosa das habilidades e competências necessárias para a nova posição, principalmente se for para cargos de liderança. Temos um material ótimo para quem precisa de ajuda com isso **“Identificando diamantes na sua empresa”**. Esse está disponível no nosso combo de Ferramentas de Gestão. Caso queira adquirir, basta ler o QR Code!



INDICAÇÃO DE LEITURA

Liderança vai além das habilidades técnicas. Para ser um líder eficaz, é essencial desenvolver também competências emocionais. Segundo Daniel Goleman, autor renomado no campo da inteligência emocional, essas competências incluem:

Autoconsciência: Reconhecimento e compreensão das próprias emoções.

Autogestão: Capacidade de gerenciar impulsos e emoções negativas.

Empatia: Percepção e compreensão das emoções dos outros, cultivando empatia.

Habilidades sociais: Estabelecimento e manutenção de conexões saudáveis, influenciando positivamente os outros.

Se você deseja aprofundar seu entendimento sobre essas competências emocionais e seu impacto na liderança, recomendamos a leitura do livro "Inteligência Emocional", de Daniel Goleman.



**Seu papel não é
procurar um ajudante.
COMO GESTOR, seu
papel é montar uma
equipe vencedora!**

Atração



COMO CONTRATAR PROFISSIONAIS DE ALTA PERFORMANCE

Para contratar boas pessoas, você precisa parar de contratar de qualquer jeito e construir um verdadeiro processo seletivo com as seguintes etapas:



Antes de montar seu processo seletivo e começar a divulgar a vaga, você precisa de uma descrição do cargo. É preciso ter clareza de quem você precisa contratar e a pessoa contratada precisa ter clareza do que é esperado dela.

CHECKLIST DE UM BOM PROCESSO SELETIVO

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; 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

TESTES TÉCNICOS E COMPORTAMENTAIS

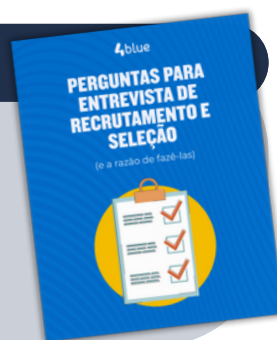
- ☐ Definir se vai realizar testes técnicos e/ou comportamentais;
- ☐ Possibilidades de teste comportamental gratuito: DISC; MBTI (16 personalidades); Teste dos animais (Gato, lobo, águia, tubarão)
- ☐ Criar teste técnico condizente com a vaga em questão: Excel; Redação;
- ☐ Simulação de atendimento 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

MATERIAL BÔNUS

Você precisa fazer perguntas-chaves na entrevista com seu candidato. Caso não faça ideia por onde começar, temos um material ótimo para quem precisa de ajuda com isso: temos um ebook cheio de ideias de perguntas. Esse está disponível no nosso **combo de Ferramentas de Gestão**. Caso queira **adquirir**, basta ler o QR Code!

**ONBOARDING: A CHAVE PARA O SUCESSO DOS NOVOS COLABORADORES**

O seu desafio não é apenas colocar bons profissionais dentro da sua empresa, mas também colocar a sua empresa dentro das pessoas.

O onboarding é muito mais do que apenas um procedimento de boas-vindas para novos colaboradores, ele é um processo estratégico que envolve a **integração e a orientação cuidadosa dos recém-chegados à cultura, aos valores e às operações de sua empresa.**

Por que isso é tão importante?

Um onboarding eficaz não apenas acelera a adaptação dos novos membros da equipe, mas também impacta positivamente o desempenho geral da empresa.

Um estudo publicado pela Harvard Business Review, mostra que um bom processo de integração de novos colaboradores aumenta a retenção em 52% e aumenta a produtividade da equipe em 62%.

Por que o Onboarding é vital:

- **Rápido engajamento:** Uma integração bem planejada permite que novos colaboradores se familiarizem com suas funções e responsabilidades mais rapidamente, aumentando a produtividade.
- **Retenção aprimorada:** Funcionários que se sentem bem-vindos e apoiados tendem a permanecer na empresa por mais tempo.
- **Maior envolvimento:** Uma introdução eficaz à cultura da empresa e aos colegas de trabalho ajuda a construir um senso de pertencimento e compromisso.



PARTE DA EQUIPE 4BLUE - NOV/2022 - IMERSÃO MDL - SÃO PAULO

Dicas para um Onboarding de Sucesso:

- **Crie um Plano Estruturado:** Estabeleça um programa de integração com etapas bem definidas para orientar os novos colaboradores.
- **Comunique a Cultura:** Explique a cultura, os valores e a visão da empresa desde o início. Um exemplo: a 4blue tem uma reunião inicial com seus novos colaboradores para explicar seus valores únicos e como vivemos aqueles valores dentro da empresa.
- **Forneça Treinamento e Suporte:** Ofereça treinamento necessário e forneça mentoria para novos funcionários.
- **Solicite Feedback:** Peça feedback regularmente para ajustar e melhorar seu programa de onboarding.

O onboarding é a primeira etapa na construção de um relacionamento duradouro entre a empresa e seus colaboradores. Ao investir no sucesso dos novos membros da equipe desde o início, você estabelece as bases para um crescimento sustentável e uma equipe forte!

MATERIAL EXTRA + CURIOSIDADE**Você tem curiosidade de saber como funciona nosso processo de Onboarding?**

Leia o QR Code com a câmera do celular e veja a apresentação que fazemos para nossos colaboradores novos!

Essa apresentação é feita logo na entrada do novo colaborador, e após todo o alinhamento de cultura, temos também o Onboarding via Click Up (software de gerenciamento de tarefas), onde a pessoa recebe tarefas, com prazos, onde ela aprende o que deve ser feito, sem exagerar na quantidade de informações passadas de uma única vez.

Também temos um “colaborador anjo”, que é alguém que acompanha diretamente e tira dúvidas do novo colaborador!

Isso faz com que todos que trabalhem conosco estejam alinhados e disseminem a cultura 4blue em todos os contatos com nossos clientes!



**É sacanagem exigir que a sua
equipe vista a camisa da
empresa se você não fornece
a camisa.**

**Dar a camisa vai além do
uniforme; é fornecer o
suporte, a orientação e as
oportunidades que inspiram,
capacitam e engajam cada
membro da equipe a alcançar
o sucesso.**



O seu grande desafio não é apenas contratar boas pessoas, mas também manter essas pessoas engajadas e retê-las na sua empresa. Vamos ver algumas técnicas simples de engajamento que você deve adotar.

TRAGA CLAREZA PARA TODOS SOBRE SEUS CARGOS E FUNÇÕES

Ter clareza nos cargos e funções ajuda as pessoas a ficarem engajadas porque sabem exatamente o que esperam delas e como contribuem para o sucesso da empresa. Quando todos entendem seu papel, se sentem mais valorizados e motivados a fazer um bom trabalho.

Por outro lado, a falta de clareza faz as pessoas desengajarem porque ficam confusas e desmotivadas. Sem saber o que se espera delas, podem se sentir perdidas e subutilizadas, levando ao desinteresse e à baixa produtividade.

Você já se viu naquela situação em que alguma tarefa não saiu como esperado, e todo mundo começou a se culpar? Imagine só: um cliente insatisfeito porque um pedido não foi entregue a tempo, e a equipe de vendas aponta o dedo para a equipe de produção, que por sua vez culpa a logística. Essa bagunça pode acontecer quando não há clareza sobre quem é responsável pelo quê.

Vamos explorar como isso pode ser resolvido com um simples organograma, mesmo em empresas pequenas onde as pessoas assumem múltiplos papéis

Problemas causados pela falta de clareza nos cargos e funções

Confusão e sobrecarga: Em uma pequena empresa onde todos desempenham várias funções, a confusão pode ser inevitável. Imagine alguém assumindo a responsabilidade por fazer os pedidos, mas também sendo cobrado para garantir a qualidade do produto. Isso pode levar à sobrecarga e a erros.

Desperdício de tempo e recursos: Sem saber quem faz o quê, pode acontecer de duas pessoas estarem trabalhando na mesma tarefa sem perceber, enquanto outra fica sem nada para fazer. Isso desperdiça tempo e recursos preciosos.

Conflitos e baixa moral: Quando ninguém sabe quem é responsável, o clima pode ficar pesado. Imagine alguém sendo culpado por algo que nem sabia que era sua responsabilidade. Isso pode levar a conflitos e desânimo na equipe.

Mas, para acabar com esse problema. Existe uma ferramenta simples e poderosa que você pode criar: um organograma. Ele é um desenho que mostra onde todos se encaixam na empresa, quais são seus cargos e funções, e a quem respondem

Vantagens de ter um organograma

Com um organograma, cada pessoa sabe exatamente o que se espera dela. Quando todos sabem quem é responsável pelo quê, a comunicação flui melhor. Imagine poder ir direto à pessoa certa quando precisar de ajuda ou informações. Isso torna o trabalho em equipe muito mais eficiente.

Com clareza nos papéis e responsabilidades, as coisas acontecem mais rápido. Imagine não perder tempo tentando descobrir quem pode ajudar com um problema. Isso significa menos desperdício de tempo e mais resultados.

PASSO A PASSO PARA MONTAR UM ORGANOGrama

1 - Identifique as funções principais: Liste as principais funções que precisam ser desempenhadas na sua empresa, mesmo que algumas pessoas assumam várias delas.

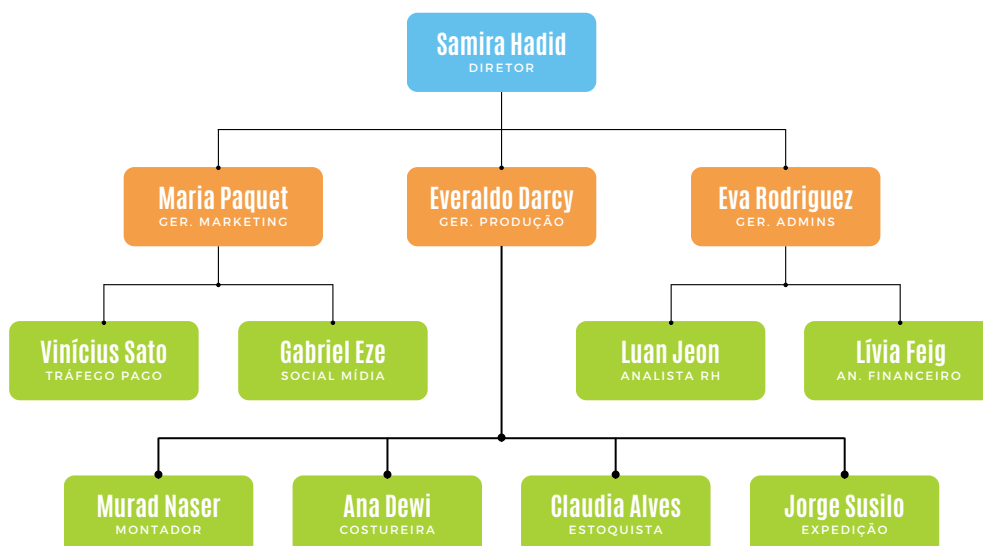
2 - Estabeleça uma estrutura básica: Determine quem está no topo, quem são os líderes de equipe e quais são as diferentes áreas de responsabilidade.

3 - Crie o organograma: Use papel e caneta ou um programa simples no computador para desenhar o organograma da sua empresa.

4 - Crie uma descrição de cargos para cada função: é um documento que explica o que uma pessoa precisa fazer em um trabalho. Ele lista as tarefas, habilidades e responsabilidades que são esperadas para aquela posição.

5 - Revise e atualize conforme necessário: À medida que sua empresa cresce ou muda, revise o organograma para garantir que ele continue refletindo com precisão quem faz o quê.

Segue um exemplo de organograma de indústria:



MATERIAL BÔNUS

É importante que todos tenham clareza de quais são suas responsabilidades dentro da empresa. Para isso, é crucial que você tenha uma boa descrição de cargos. **Vamos disponibilizar para você dois exemplos de descrição de cargos para que você possa se inspirar**

Para ter acesso, é só apontar a sua câmera para QR CODE ao lado!



Dica de ouro 1: Crie um plano de carreira

Além de montar um organograma claro, é essencial criar um plano de carreira para os funcionários. Isso permite que cada membro da equipe tenha uma visão clara de seu crescimento dentro da empresa e se mantenha motivado. Por exemplo, imagine o João, que começou como auxiliar de vendas.

Com um plano de carreira em vigor, ele sabe que, se desenvolver suas habilidades e se destacar, pode se tornar um gerente de vendas em um prazo determinado. Essa perspectiva de progresso ajuda a manter João engajado e comprometido com seu trabalho.



Dica de ouro 2: Crie um plano de desenvolvimento individual

Agora que você mostrou o plano de carreira, é hora de assumir o papel de líder treinador e desenvolver as pessoas para crescer. Crie um plano de desenvolvimento individual focado nas necessidades de cada colaborador, como no caso do João, que almeja se tornar gerente. Identifique habilidades específicas que ele precisa desenvolver, como liderança e habilidades de tomada de decisão.

Estabeleça metas claras e alcançáveis, como participar de cursos de liderança e assumir projetos desafiadores. Ofereça suporte e recursos necessários, como mentoria e feedback regular. Acompanhe o progresso do João de perto e faça ajustes conforme necessário para garantir seu crescimento e sucesso.



TENHA UMA ROTINA DE FEEDBACKS COM A SUA EQUIPE

O feedback é uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento pessoal e profissional. Trata-se de fornecer informações construtivas sobre o desempenho de alguém, tanto em aspectos técnicos quanto comportamentais, com o objetivo de ajudá-lo a melhorar e crescer. É uma conversa honesta e transparente entre um líder e um colaborador, que pode acontecer de forma regular ou em momentos específicos.

Um estudo da Harvard Business Review descobriu algo interessante sobre feedback no trabalho. Eles viram que 72% dos funcionários acham que receber feedback regularmente pode ajudá-los a melhorar no trabalho. No entanto, descobriram que apenas 58% dos funcionários dizem receber feedback com frequência. Isso mostra que muitas pessoas acreditam que o feedback é importante, mas nem todos o recebem regularmente.

É importante ressaltar que a falta de feedback pode criar um ambiente de incerteza e ansiedade, onde os funcionários não têm clareza sobre suas expectativas e desempenho. Isso pode levar a uma cultura de baixa confiança e comunicação deficiente dentro da equipe, afetando diretamente a eficácia e o desempenho geral da empresa.

Uma rotina de feedback eficaz pode evitar esses problemas e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Como criar uma rotina de feedback

1 - Marque o compromisso na agenda: Tenha um compromisso na agenda com todos da sua equipe, sente com todos uma vez por mês para ter uma conversa de avaliação.

2 - Preparar o local para conversa 1 a 1: Escolha um local tranquilo e privado para a conversa, onde ambos possam se sentir confortáveis e concentrados.

3 - Peça para o colaborador se autoavaliar: Inicie a conversa pedindo ao colaborador para se autoavaliar, dando a ele a oportunidade de refletir sobre seu próprio desempenho e áreas de melhoria.

4 - Avalie as competências técnicas e comportamentais: Use o código de cultura da empresa como guia para avaliar as competências comportamentais do colaborador e use a descrição de cargo para avaliar sua competência técnica. Identifique pontos fortes e áreas de desenvolvimento.

5 - Saia da reunião com um combinado: Encerre a conversa com um plano de ação claro e acordado entre você e o colaborador, definindo metas específicas e prazos para acompanhamento.

Use o método sanduíche, se necessário: O método sanduíche é uma técnica de feedback que consiste em começar e terminar a conversa com aspectos positivos (o "pão") e inserir os aspectos a serem melhorados no meio (o "recheio").

Exemplo de Método Sanduíche:

Imagine que um colaborador, João, tem sido muito eficiente em completar suas tarefas, mas às vezes parece ter dificuldade em se comunicar claramente com a equipe. Durante o feedback, o líder poderia dizer: "João, quero elogiar sua eficiência e dedicação ao completar as tarefas. No entanto, percebi que às vezes há oportunidades para melhorar a comunicação com a equipe. Vamos trabalhar juntos para desenvolver suas habilidades de comunicação, pois tenho certeza de que isso contribuirá ainda mais para o sucesso do nosso time."

Dica de ouro: Pague salário emocional

Quando falamos em recompensar nossa equipe, é natural pensar em salário. No entanto, há algo ainda mais valioso que muitas vezes esquecemos: o salário emocional.

Em meio à correria do dia a dia, é fácil deixar passar os pequenos gestos que fazem uma diferença absurda na motivação e satisfação dos colaboradores. Pagar um salário emocional envolve reconhecer e valorizar não apenas o trabalho duro, mas também as contribuições únicas de cada membro da equipe. Pode ser um simples elogio, um gesto de reconhecimento público ou até mesmo um momento de escuta atenta.

São essas pequenas atitudes que criam um ambiente de trabalho positivo e fortalecem os vínculos entre líderes e colaboradores. Lembre-se sempre: investir no salário emocional é investir no sucesso e no bem-estar de toda a equipe.

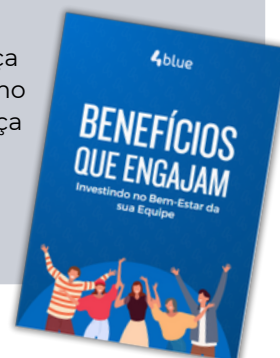


Dica de ouro 2 + Material Extra: Ofereça benefícios atraentes

Agora que você mostrou o plano de carreira, é hora de assumir o papel de líder treinador e desenvolver as pessoas para crescer. Crie um plano de desenvolvimento individual focado nas necessidades de cada colaborador, como no caso do João, que almeja se tornar gerente. Identifique habilidades específicas que ele precisa desenvolver, como liderança e habilidades de tomada de decisão.

Estabeleça metas claras e alcançáveis, como participar de cursos de liderança e assumir projetos desafiadores. Ofereça suporte e recursos necessários, como mentoria e feedback regular. Acompanhe o progresso do João de perto e faça ajustes conforme necessário para garantir seu crescimento e sucesso.

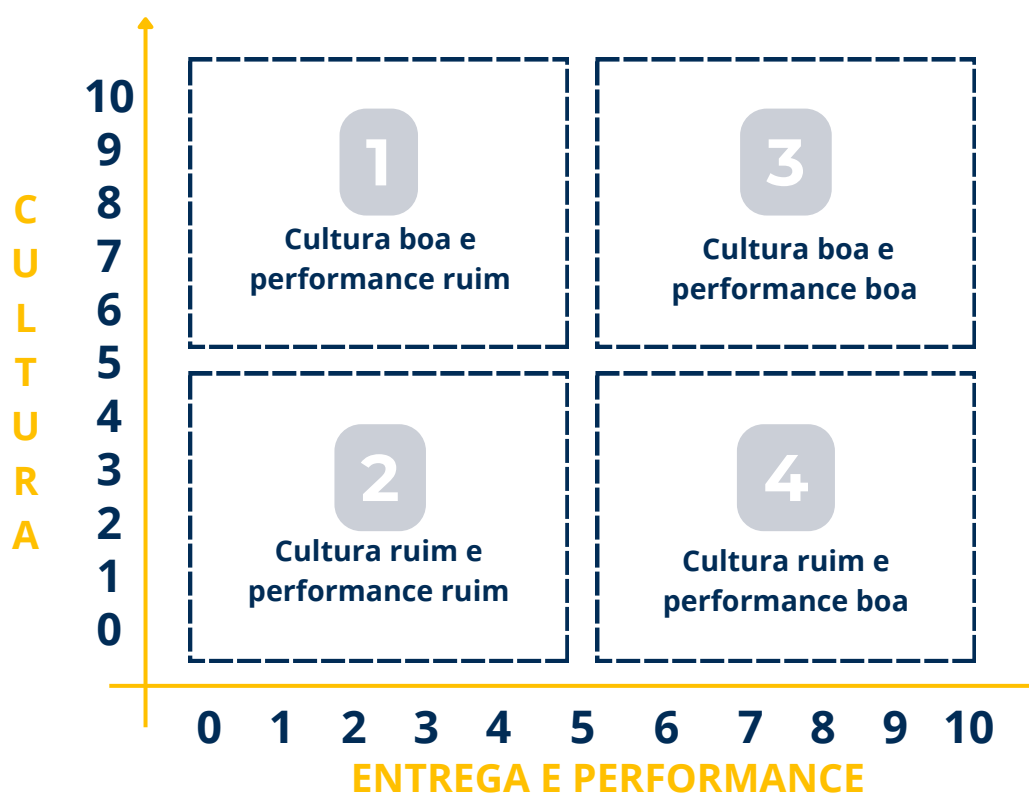
Para ter ideias de benefícios, baixe nosso e-book.
Para ter acesso, basta ler o QR CODE ao lado.



MATRIZ DE CULTURA E PERFORMANCE

A avaliação dos colaboradores é uma parte essencial da gestão eficaz de uma equipe. No entanto, muitos líderes enfrentam uma dificuldade comum: como avaliar corretamente o desempenho de seus colaboradores? Será que devo dar mais desafios? Será que é hora de promover? Será que devo demitir? Será que devo treinar?

Estas questões podem gerar preocupações e incertezas, levando a avaliações subjetivas ou inconsistentes que não refletem verdadeiramente o potencial e contribuição de cada membro da equipe. Neste contexto, a matriz de cultura e desempenho surge como uma ferramenta valiosa, fornecendo uma estrutura clara e objetiva para avaliar a adequação entre a cultura da empresa e o desempenho individual dos colaboradores.



Para pontuar o eixo da cultura dê uma nota de 0 a 10, sendo 0 como não tendo nenhuma cultura e 10 muita cultura. O líder pode considerar o alinhamento do comportamento do colaborador com os valores e princípios estabelecidos no código de cultura da empresa. Isso envolve observar como o colaborador demonstra os valores organizacionais no seu dia a dia de trabalho.

Para pontuar o eixo da performance dê uma nota de 0 a 10, sendo 0 como não tendo nenhuma performance técnica e 10 muita performance técnica. O líder pode analisar o desempenho do colaborador em relação às responsabilidades e tarefas descritas em sua descrição de cargos. Isso inclui observar se o colaborador atende ou excede as expectativas em suas responsabilidades específicas.

O que fazer com os resultados:

Quadrante 1 (Alta cultura e baixa performance técnica): Se o funcionário está neste quadrante, é importante considerar treinamento adicional em sua função ou uma mudança de atividade. Pode ser que seu perfil comportamental não esteja alinhado com as exigências da função atual.

Quadrante 2 (Baixa cultura e performance técnica abaixo do esperado): Neste caso, é crucial fornecer feedback sobre o desempenho e oportunidades de melhoria. Se não houver progresso, um aviso formal pode ser necessário. Se mesmo assim ainda não houver melhora, avalie o desligamento do colaborador.

Quadrante 3 (Alta cultura e performance técnica alta): Para funcionários neste quadrante, recompense com promoções, benefícios e novos desafios. Reconheça e incentive o excelente desempenho, proporcionando oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Eles são seus diamantes.

Quadrante 4 (Baixa cultura e performance técnica muito boa): Aqui, é importante abordar os comportamentos que não estão alinhados com a cultura da empresa. Forneça feedback sobre esses comportamentos e dê ao funcionário a chance de melhorar. Se não houver progresso, avalie o desligamento do colaborador, mesmo que ele tenha uma entrega técnica muito boa.

Preze pela cultura. Técnica é possível ensinar, comportamentos são difíceis de mudar.

A POLÍTICA DOS CARTÕES

Em um jogo de futebol, quando um jogador recebe um cartão amarelo, ele sabe que precisa ajustar sua conduta para evitar ser expulso. Mas e na vida profissional? Como saber a hora de demitir alguém? Essa é uma das questões mais desafiadoras que os líderes enfrentam. Afinal, demitir um colaborador não é apenas uma decisão difícil, mas também um reflexo da habilidade do líder em lidar com questões delicadas. Afinal, se algum funcionário se surpreender ao ser mandado embora, você errou como líder."

CARTÃO AZUL

Uma conversa amigável para alertar o colaborador sobre comportamentos e técnicas que precisam ser melhoradas. É uma oportunidade para oferecer suporte, orientação e dar a ele a chance de se recuperar.

**CARTÃO AMARELO**

Semelhante ao cartão amarelo em um jogo de futebol, é um aviso mais sério. Este é o momento em que o colaborador recebe um prazo definido para mudar determinados comportamentos ou melhorar seu desempenho.



CARTÃO VERMELHO

O cartão da demissão. Se nenhum dos cartões anteriores surtir efeito e o colaborador não demonstrar melhorias, a decisão de demiti-lo é tomada. É uma medida difícil, mas necessária para manter a integridade da equipe e a saúde da empresa.



Ao adotar essa política dos cartões, os líderes podem comunicar claramente as expectativas aos colaboradores e oferecer oportunidades para correção de curso. É uma abordagem justa e transparente que permite aos funcionários entenderem onde precisam melhorar e, ao mesmo tempo, protege a cultura e o desempenho da equipe.

PARA FIXAR

Se algum funcionário se surpreender ao ser mandado embora, você errou como líder.

Sua responsabilidade é garantir que cada membro da equipe tenha tido as chances de se recuperar e melhorar antes de tomar uma decisão de demissão. Os cartões azul, amarelo e vermelho devem ser utilizados como ferramentas para comunicar expectativas de forma clara e oferecer oportunidades para correção de curso. No entanto, em situações delicadas e graves, pode haver momentos em que a aplicação direta do cartão vermelho seja inevitável. Portanto, saiba ponderar as situações!

RELEMBRANDO

É crucial ressaltar que a cultura é um dos elementos mais significativos para manter a equipe engajada. **Uma cultura positiva não apenas motiva os colaboradores, mas também fortalece os laços entre eles e com a empresa.** Por outro lado, uma cultura tóxica ou desalinhada pode criar um clima insuportável dentro da organização, levando à desmotivação e ao desengajamento dos funcionários. Portanto, não subestime o poder da cultura organizacional - **ela pode ser a chave para o sucesso ou o fracasso da sua equipe.**

Dica de ouro + Material Extra: Delegar tarefas

Ao delegar responsabilidades de maneira adequada, você não apenas desafia seus colaboradores, mas também libera tempo para focar em tarefas estratégicas. Se você está encontrando dificuldades na delegação de tarefas e sente que algo não está funcionando como deveria, saiba que é bem provável que você esteja delegando da maneira errada.

Confira esse ebook sobre como delegar da maneira certa. Para ter acesso, basta ler o QR CODE ao lado.



**O simples fato de ter uma
meta clara e compartilhada já
te coloca mais perto de
alcançar essa meta!**

4blue

MATERIAL EXTRA

Quando a equipe cresce, começa a ficar mais difícil de ser gerenciada, além de você não conseguir dar conta de saber o que está acontecendo tanto na sua empresa em um geral, quanto nas suas próprias tarefas e, claro, na tarefa dos seus colaboradores. Temos um material ótimo para quem precisa de ajuda com isso, é um ebook sobre como gerenciar uma equipe maior que 20 pessoas. Esse está disponível no nosso combo de Ferramentas de Gestão. Caso queira adquirir, basta ler o QR Code!

**ESTABELEÇA METAS E OBJETIVOS PARA A EQUIPE**

Você já parou para pensar como seria sua equipe sem um norte, sem um objetivo claro a alcançar? Em um mar de incertezas, o desempenho muitas vezes fica à deriva. Mas e se eu lhe dissesse que há uma maneira de transformar essa situação? As metas.

Elas não são apenas alvos a serem atingidos, são o motor que impulsiona o sucesso de sua equipe. Inspiradas pela pesquisa de Edwin Locke e Gary Latham, renomados psicólogos organizacionais, descobrimos que metas bem definidas aumentam significativamente o desempenho.

Afinal, em um mundo competitivo como o de hoje, cada pequeno passo em direção a um objetivo é uma vitória. Agora, pense em sua equipe. Pense nas dores que um pequeno ou médio empresário enfrenta diariamente. A falta de direção, a pressão para alcançar resultados, o medo de ficar estagnado. As metas podem ser a resposta para esses desafios.

No estudo de Locke e Latham, descobrimos que definir metas específicas e desafiadoras é essencial para impulsionar o desempenho da equipe. Eles revelaram que prazos apertados têm o poder de melhorar significativamente o ritmo e a eficiência do trabalho. Além disso, ao assumir um compromisso público com uma meta, cada indivíduo sente um aumento considerável no comprometimento pessoal e na responsabilidade em alcançá-la. Essas conclusões destacam a importância de estabelecer metas claras e ousadas para motivar e engajar a equipe rumo ao sucesso.

Mas, como dar metas para a equipe se nem você mesmo tem metas? Já parou para refletir sobre a mensagem que envia quando não estabelece metas claras para si mesmo? É como liderar um navio sem um destino definido - você está simplesmente à mercê das marés, sem direção.

E o pior? Você está transmitindo uma mensagem clara: 'faça o que eu digo, não o que eu faço'. Como esperar comprometimento e excelência de sua equipe quando você mesmo não se compromete com seu próprio crescimento e sucesso?

É hora de liderar pelo exemplo, definindo metas ousadas e traçando um caminho claro para o futuro. Afinal, como líder, você não pode esperar que sua equipe siga seus passos se você mesmo não estiver disposto a dar o primeiro passo em direção ao sucesso.

METAS PARA VENCER

ANO	FATURAMENTO MENSAL	LUCRO MENSAL	SALÁRIO MENSAL	RESERVA FINANCEIRA PESSOAL (acumulado)

MATERIAL EXTRA

Você sabia que ter uma visão de futuro é fundamental para manter sua equipe engajada e motivada? Afinal, os melhores profissionais anseiam por oportunidades de crescimento e desenvolvimento. É por isso que é tão importante investir em um planejamento estratégico sólido. Ao traçar objetivos claros e estratégias bem definidas, você não apenas prepara sua equipe para enfrentar os desafios do futuro, mas também cria um ambiente propício para o crescimento e a excelência.

Quer aprender a elaborar um planejamento estratégico eficaz? Não perca tempo! Baixe nosso Framework de Planejamento Estratégico. Para ter acesso, basta ler o QR CODE ao lado.

**A CARTA**

O método Máquina de Lucros

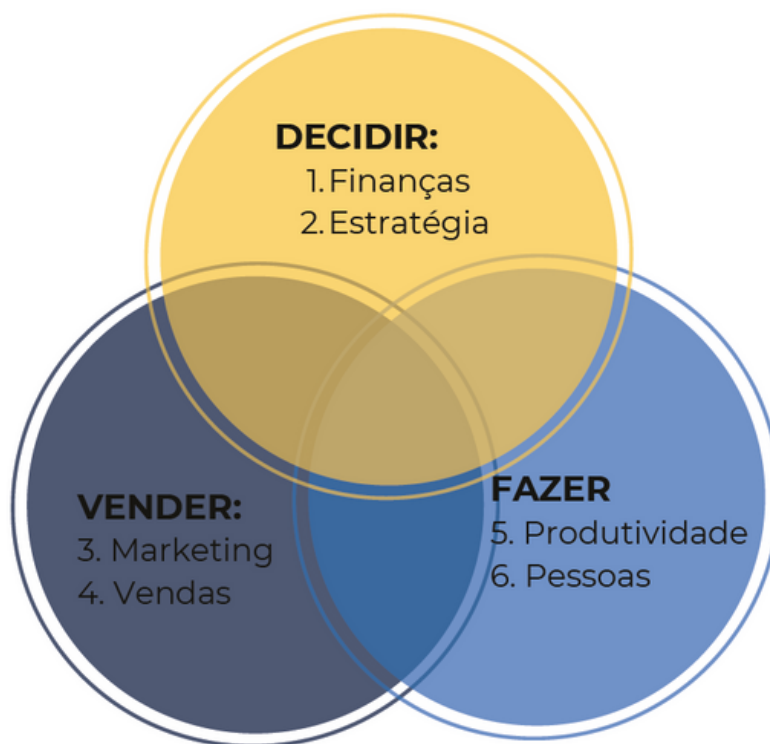
Você já definiu suas metas, mas agora é hora de transformá-las em realidade.

Você precisa ter a clareza de que as metas são **RESULTADOS** e para que você consiga atingir esses resultados, é preciso organizar a sua empresa e transformá-la em uma máquina de lucros.

Uma empresa máquina de lucros cresce bem e de forma consistente, as vendas acontecem mesmo quando o dono está de férias e lucra mesmo em tempo de crise.

Ao longo desse material você viu sobre como construir uma gestão de pessoas eficaz. Mas a verdade é que gestão de pessoas é apenas uma parte do todo.

O tripé e as 6 engrenagens da máquina de lucros:



Vender: Envolve atrair o cliente certo e garantir mais para cada contato que chega até você.

Fazer: Envolve atrair boas pessoas, manter a equipe engajada e produtiva. Envolve ter processos eficientes e fazer com que a empresa funcione sem você.

Decidir: É saber tomar decisões inteligentes analisando os números e garantir lucro mesmo em tempos de crise. É crescer mesmo em um mercado tão concorrido.

Agora, vamos fazer um pequeno **diagnóstico** para entender o atual momento da sua empresa e o caminho que você precisa trilhar para transformar a sua empresa em uma máquina de lucros

Responda cada questão com SIM ou NÃO:

FINANÇAS

- 1 - Você, em geral, toma decisões com base nos números financeiros? (Seu lucro, seu ponto de equilíbrio, etc...) [] Sim [] Não
- 2 - Você analisa seus resultados financeiros todo mês e tem metas claras de faturamento e, sobretudo, lucro? [] Sim [] Não
- 3 - Você coloca preço nos seus produtos com base em uma fórmula matemática financeira? [] Sim [] Não

Quanto "Sim" você deu nas questões de Finanças? _____

ESTRATÉGIA

- 4 - Você traça objetivos e metas com base em uma estratégia pensada com antecedência? [] Sim [] Não
- 5 - Você tem um diferencial claro? Uma razão forte para o cliente comprar de você e não do seu concorrente? (obs.: qualidade de atendimento não é diferencial) [] Sim [] Não
- 6 - Você faz, pelo menos 1x por ano, um Planejamento Estratégico? Ou seja, para alguns dias para analisar resultado e planejar o futuro do negócio? [] Sim [] Não

Quanto "Sim" você deu nas questões de Estratégia? _____

MARKETING

- 7 - Sua empresa tem uma identidade visual unificada, logotipo e imagens coordenadas com cores e fontes escolhidas para usar nas suas comunicações impressas e digitais? [] Sim [] Não
- 8 - Você tem uma estratégia ativa de Marketing? Ou seja, tem ações planejadas, investe em anúncios, testa e metrifica abordagens diferentes de captação de leads e clientes? [] Sim [] Não
- 9 - Você faz pesquisas regularmente para conhecer o perfil dos seus clientes (idade, classe social, onde moram, e como chegam até você)? [] Sim [] Não

Quanto "Sim" você deu nas questões de Marketing? _____

VENDAS

10 - Você listou as principais objeções do seu cliente e tem uma estratégia clara para contornar cada uma? ☐ Sim ☐ Não

11 - Você pega o contato ou e-mail dos clientes e usa isso para se manter em contato regularmente? (mesmo que não seja comum no seu setor) ☐ Sim ☐ Não

12 - Seu processo de vendas ou de atendimento tem etapas claras, com roteiros planejados focando em aumentar a taxa de conversão da venda? ☐ Sim ☐ Não

Quantos "Sim" você deu nas questões de Vendas? _____

PROCESSOS

13 - Você tem "checklist" (um passo a passo) para as principais tarefas que envolvem a venda, atendimento e serviço ao cliente? ☐ Sim ☐ Não

14 - Você consegue ter uma rotina organizada e tempo livre para olhar e pensar a estratégia do negócio? ☐ Sim ☐ Não

15 - Quando um colaborador novo entra na empresa, existem vídeos, treinamentos e checklists prontos de como executar sua função? ☐ Sim ☐ Não

Quantos "Sim" você deu nas questões de Processos? _____

PESSOAS

16 - Se você se ausentar por alguns dias, sua empresa continua a funcionar normalmente? ☐ Sim ☐ Não

17 - Sua empresa contrata com alguma constância cursos para treinar seus funcionários? ☐ Sim ☐ Não

18 - Você aplica feedbacks construtivos com seus funcionários? ☐ Sim ☐ Não

Quantos "Sim" você deu nas questões de Pessoas? _____

Agora, SOME TODOS OS SIM's: _____

RESULTADO

Até 8 "Sim's"



De 9 a 13 "Sim's"



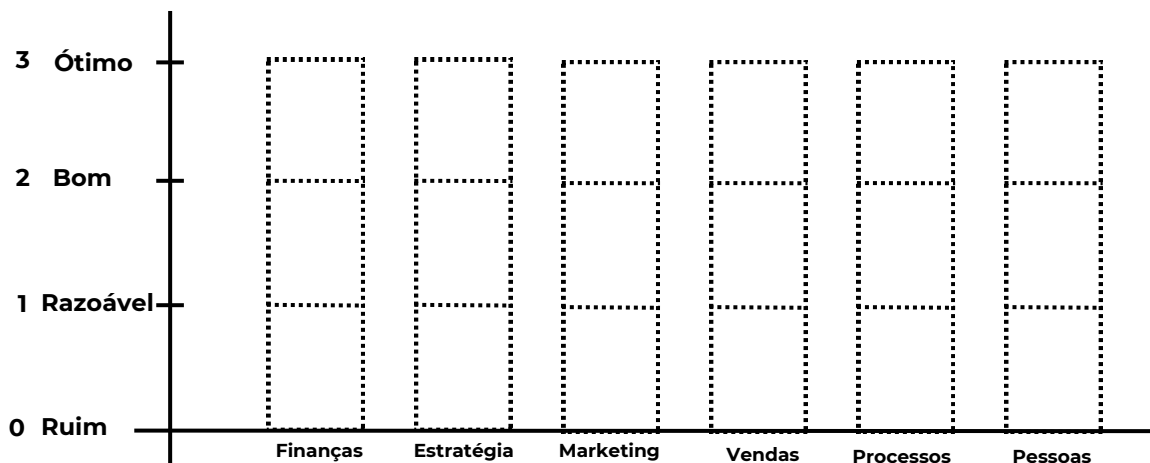
De 14 a 16 "Sim's"



De 17 e 18 "Sim's"



ENGRENAGENS DA MÁQUINA DE LUCROS



Quais pilares precisam de estruturação urgente?

Liste 3 ações emergenciais para melhorar a realidade desses pilares:

Ação 1)

Ação 2)

Ação 3)

MENTALIDADE DE EMPRESÁRIO X MENTALIDADE DE AMADOR

Mentalidade de Empresário: A mentalidade de empresário é caracterizada pela capacidade de pensar estrategicamente e gerenciar um negócio de maneira eficaz. Envolve disposição para assumir riscos calculados, tomar decisões com base em dados e adotar uma abordagem de longo prazo para o sucesso empresarial. Os empresários com essa mentalidade valorizam a gestão inteligente, a inovação e o crescimento sustentável.

Mentalidade de Amador: A mentalidade de amador é marcada por uma abordagem superficial e desorganizada para os negócios. Pode envolver a falta de estratégia, a resistência a aprender novas habilidades e a dependência excessiva do trabalho árduo sem uma visão clara. Os amadores tendem a evitar riscos, não delegar responsabilidades e muitas vezes se concentram apenas no curto prazo, o que pode levar a resultados limitados e estagnação nos negócios.

Veja as diferenças entre os dois tipos de mentalidade:

MENTALIDADE DE EMPRESÁRIO	MENTALIDADE DE AMADOR
Dedica pelo menos 2 horas por semana para pensar na estratégia do negócio	Está sempre no operacional e raramente olha o negócio de forma estratégica
Acredita que tudo que lhe acontece está diretamente ligado às ações que ele escolheu	Acredita que tudo que lhe acontece está ligado à sorte ou ao azar
Sabe que tem uma EMPRESA e está buscando o constante crescimento dela, mesmo que ainda seja pequena no tamanho	Se apresenta como "MEI", "autônomo".
Sabe que precisa investir para ter retorno	Quer tudo de graça e acha tudo "caro"
Sabe que precisa de ajuda especializada para fazer a sua empresa crescer (mentorias, consultorias)	Acha que não precisa de ajuda e que dá conta de tudo sozinho
Sabe que precisa contratar e desenvolver as pessoas, construir processos e se concentrar na estratégia para que a empresa cresça	Como não liga para isso, a empresa depende dele para tudo

Responda: Qual dos dois tipos de mentalidade é mais forte em você?

CRENÇAS FINANCEIRAS

As crenças são programações mentais (sinapses neurais) adquirida como aprendizado durante a vida e elas determinam a forma como vemos o mundo. Elas determinam nossos comportamentos, atitudes, os resultados, as conquistas e a qualidade de vida. Vale dizer também, que a forma como você enxerga o dinheiro, vai ditar o quanto de riqueza você irá construir na vida.

Qual dessas frases você ouvia quando pequeno ou mesmo você falou recentemente?

- Dinheiro é a fonte de todo mal
- Dinheiro não cresce em árvore
- Ter muito dinheiro é uma grande responsabilidade.
- Não sou bom o suficiente para ficar rico.
- Sendo realista, não há chances de eu me tornar rico.
- Se eu ficar rico, todos vão querer algo de mim e não terei amigos verdadeiros
- Os ricos ficam cada vez mais ricos e os pobres cada vez mais pobres
- Vai lavar essa mão porque dinheiro é sujo
- Isso não é pro nosso bico
- Sou pobre, mas sou honesto
- Pessoas ricas não herdam o reino dos céus
- Mas pra quê ele quer tanto dinheiro assim?
- Dinheiro não traz felicidade
- Temos que poupar para os tempos difíceis
- Pau que nasce torto, morre torto
- Posso morrer amanhã, por que economizar então?
- Dinheiro não é importante. Importante é ter saúde e amor
- Vá pedir dinheiro pro seu pai/mãe

Você viveu e consegue lembrar de episódios marcantes em relação ao dinheiro?

- Pais brigando por causa de dinheiro
- Você tomou uma bronca ou até apanhou por querer comprar coisas
- Início do mês era farto e no final tinha que economizar
- Pais sempre mudando de emprego
- Falência da empresa dos pais ou de algum parente
- Pais ricos esbanjando dinheiro ou alguém rico na família
- O dinheiro era fonte de felicidade ou de discussão?
- Eles cuidavam bem ou mal das finanças?
- Você se sentia pobre ou rico perto de seus amigos?
- Consegue lembrar de episódios marcantes em relação ao dinheiro

Reprogramando crenças:

Conscientização: o que você via, ouvia e sentia em relação ao dinheiro, o sucesso e a riqueza quando criança? (marque as opções mais fortes)

Entendimento: Como tudo isso vem afetando sua vida financeira até hoje?

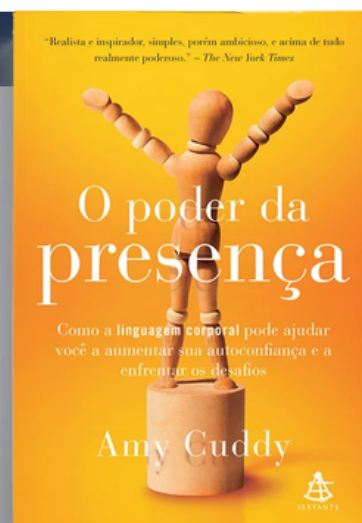
Dissociação: Reescreva #1 crença de maneira positiva

DICA DE LEITURA

O PODER DA PRESENÇA - AMY CUDDY

"Você pode mudar seus pensamentos através de uma mudança de comportamento" - Amy Cuddy

Amy Cuddy é uma psicóloga social renomada e palestrante, conhecida principalmente por sua pesquisa sobre linguagem corporal e poder



Checklist de ganhos e viradas de chave depois do MDL:

- clareza dos números da minha empresa
- clareza da equipe sobre os porquês das nossas estratégias baseadas nas análises
- visão de lucro do ano em vez de mensal que me deixava desesperada toda vez que eu via um mês ruim
- maior controle sobre onde investir mais, sobre onde reduzir, quais decisões tomar

Camila Tucunduva - Cliente MDL



O Máquina de Lucros é o nosso programa mais avançado que desbloqueia o potencial máximo de sua empresa.

Nossa abordagem se concentra nos três pilares essenciais da gestão empresarial: vender (marketing e vendas), decidir (finanças e estratégia) e fazer (produtividade e pessoas).

Imagine ter em suas mãos todos os produtos que você viu até agora, além de mentorias com os especialistas da 4blue e treinamentos ao vivo para líderes e colaboradores.

E mais do que isso: imagine fazer parte de uma comunidade de empresários do bem e com pensamento de crescimento. Aqui, você compartilhará experiências, conhecimentos e oportunidades de negócios. Se você está comprometido com o sucesso de sua empresa, o MDL é a chave para desbloquear o futuro que você merece. Não perca a oportunidade, inscreva-se agora e dê o próximo passo em direção ao sucesso.

Em dezembro de 2021 encerrei uma sociedade e assumi a empresa 100%, para isso, convidei minha esposa para ser minha sócia. Iniciamos 2022 com R\$ 200,00 em caixa e muitos desafios. Amargamos um ano de prejuízos financeiros onde precisamos recorrer a empréstimos para pagar as contas.

Em dezembro de 2022 resolvemos aprender e ingressamos no Iluminismo, foram 2 meses de muitos aprendizados e trabalho duro, então fomos apresentados ao MDL (foi amor a primeira vista ❤️), muito mais trabalho nos acompanha nessa nova jornada. Pela primeira vez em quase 1 ano e meio conseguimos ter lucro operacional (10,8% em junho e 0,23% em julho). Por isso posso dizer que nosso MDL já está pago! Tenho muito à agradecer a 4blue e a comunidade MDL, as mentorias me abrem os olhos para desafios que eu nem sabia que eram meus também. #gomambers💙💙💙



Tem interesse em algum dos produtos? Quer saber mais sobre?

Leia o QR Code ao lado para falar com a nossa equipe.

Wemerson Tomé - Cliente MDL

Anotações

Anote tudo, porque basta uma ideia para multiplicar em 10 o seu negócio, ou seja, toda ideia é uma ideia e precisa ser lembrada futuramente ;)

