



As 6 melhores práticas em

GESTÃO DE EQUIPES





Introdução	03
Os desafios em gestão de equipes	05
Aprenda as 6 melhores práticas para gerenciar equipes	08
conclusão	16
Sobre a Solides	19



INTRODUÇÃO



A área de Recursos Humanos das empresas **participa ativamente da gestão das equipes**, mas essa não é uma atribuição exclusiva desse setor. O RH indica as melhores ferramentas no processo de seleção, acompanha os trâmites burocráticos, produz indicadores que auxiliam os gestores na condução do grupo, direcionam acerca da necessidade de treinamentos e capacitação, entre muitas outras atribuições.

Mas apesar de cumprir tudo isso, o RH não pode se responsabilizar sozinho pela gestão de equipes. Os líderes de cada área devem ser os **protagonistas desse processo**, pois a eles cabe a definição do que desejam e precisam para desenvolver bem o seu grupo. Ao RH, compete apoiar os gestores nesse caminho para que o resultado final seja um sucesso.

Veja neste e-book quais são as 6 melhores práticas de gestão de equipes e transforme o seu RH em uma **peça estratégica** dentro da empresa!



OS DESAFIOS EM GESTÃO DE EQUIPES



OS DESAFIOS EM GESTÃO DE EQUIPES

Trabalhar em um grupo de pessoas completamente heterogêneo, em que cada membro possui um histórico familiar, pessoal e cultural diferente, formas de trabalhar e de se relacionar distintas, é um **grande desafio**. Para obter o sucesso na difícil tarefa de gerir equipes, é importante estar preparado para lidar com a diversidade. O gestor precisa ter equilíbrio para fazer a leitura das **necessidades e dificuldades de cada membro do grupo**, por isso, é preciso ser um bom ouvinte.

Mas não basta ouvir, é preciso saber **identificar as ferramentas certas** que vão ajudá-lo a dar o melhor direcionamento na hora oportuna. Imagine diferentes pessoas de gerações, formações e personalidades diferentes trabalhando no mesmo lugar. No mínimo, essa interação trará situações desafiadoras para o dia a dia de cada um e da empresa.

O interessante aqui é saber extrair dessa convivência **experiências enriquecedoras e complementares**, de forma que cada membro da equipe consiga contribuir com o todo naquilo em que ele é melhor. E que, igualmente, consiga ser auxiliado pelos outros membros do grupo nos pontos em que ele apresente carências.

Como as universidades ainda não oferecem a ênfase necessária à gestão de equipes, a experiência é uma grande aliada dos gestores.

Afinal, só se aprende a lidar com pessoas convivendo. No cotidiano é que se percebe o que motiva ou desestabiliza um colaborador, como eles lidam com situações de pressão ou com os próprios conflitos e como o gestor faz a leitura desses momentos. **O importante é ter flexibilidade** para saber que assim como nenhum colaborador é igual a outro, nenhuma equipe será conduzida da mesma forma que outra. Uma experiência que deu certo em determinado grupo pode não ter efeito algum se aplicada a outra realidade.



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS
PARA GERENCIAR EQUIPES



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

O caminho para gerenciar equipes é longo e **exige muita disciplina e sensibilidade**. Aqui, vamos apresentar as 6 melhores práticas para se obter êxito nessa jornada: a escolha de um bom líder, a identificação da pessoa certa para cada vaga, o treinamento como aliado, a motivação da equipe, o bom uso do endomarketing e o processo de engajamento dos líderes.

VEJA COMO ESCOLHER UM BOM LÍDER

O **bom líder** é aquele que motiva, conduz, ensina e aprende junto com a equipe. Uma liderança de qualidade conquista o respeito da equipe por meio de decisões tomadas com participação de todos do grupo. Longe do que muitos pensam, o líder não tem que saber tudo, mas precisa saber fazer as perguntas certas para descobrir o que precisa. O líder deve **reconhecer seus pontos fracos** e lutar para melhorá-los, deve ser democrático, oferecer oportunidade aos colaboradores e não agir com arrogância diante da posição hierárquica que ocupa.

A humildade é uma característica importante nos bons líderes, e é possível identificar vários desses pontos em uma conversa.



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

Quando o candidato estiver falando de suas experiências profissionais, observe os pronomes usados: ele fala mais “eu” ou mais “nós”? **Atribui seus êxitos à equipe?** Sente orgulho quando fala do desenvolvimento percebido na atuação de seus liderados?

É importante perceber também que **tipo de líder** a equipe precisa naquele momento. Se o grupo está sensibilizado por causa de uma relação desgastada com o anterior, se precisa fortalecer a confiança, se precisar reforçar seus valores como equipe, etc. Um bom líder usa seu carisma para transformar pessoas e realidades de forma positiva.

SAIBA IDENTIFICAR A PESSOA CERTA PARA A VAGA

Não adianta ter um currículo fantástico em mãos se você não souber alocar aquele profissional na vaga certa para ele. Aspectos técnicos como formação e experiência são importantes, claro, mas as **características comportamentais** também podem determinar o sucesso ou fracasso de uma pessoa em determinada posição. A análise de perfil comportamental é fundamental nesse processo e deve ser usada para fazer com que o colaborador realmente tenha sucesso ocupando aquela vaga.



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

Errar nessa hora pode representar uma **grande perda de tempo e dinheiro** para a empresa, trazer insegurança para a equipe e insatisfação para o líder. E o que pode ser mais frustrante é perder um grande talento que poderia ser muito bem aproveitado no setor e nas tarefas certas. Por isso, é preciso ter cautela na hora de realizar essa seleção, avaliar todas as variáveis envolvidas e estudar bem todas as características do candidato.

FAÇA DO TREINAMENTO UM ALIADO

As oportunidades de treinamento dentro da equipe não podem ser vistas como um momento chato, penoso ou burocrático, mas como uma **“mais valia”**. Quem tem a oportunidade de fazer um treinamento deve se sentir prestigiado e satisfeito! Da mesma forma, quem é treinado deve ter a consciência de é preciso dar um retorno ao grupo de trabalho e à empresa como um todo da formação que está recebendo. É uma relação de troca natural, em que todos ganham.

É importante também que o gestor saiba identificar as necessidades de treinamento do grupo para que possa **indicar o profissional certo** para cada curso ou evento. Quando o líder consegue dimensionar bem quais são as necessidades de cada membro do time, o RH consegue selecionar os melhores cursos para



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

atender à demanda. Se o gestor não consegue apontar essa necessidade, não tem como o Recursos Humanos encaminhar as **capacitações de forma adequada**. O mesmo acontece com a intensidade necessária para cada curso. Algumas questões podem ser resolvidas com um treino de curta duração e conteúdo menos aprofundado. Outras já exigem uma formação mais ampla, com carga horária mais robusta e mais tempo de dedicação.

APRENDA A MOTIVAR AS EQUIPES

Mais uma vez, a **análise de perfil comportamental é decisiva**. Motivar uma equipe não é algo natural, característica que o indivíduo tem ou não tem. Embora muitos líderes tenham habilidades que contribuam com o processo de motivação, outras características essenciais devem ser desenvolvidas. Quando o gestor tem o **mapa das habilidades comportamentais** dos seus colaboradores, ele sabe identificar o que pode ser o gatilho para cada um deles.

Por exemplo, se um funcionário tem um comportamento mais centrado na maneira operacional e não social, é importante oferecer a ele **condições estruturais** plenas de desenvolver seu trabalho e, ao mesmo tempo, desenvolver habilidades relativas à comunicação.



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

O gestor também precisa identificar quando a motivação é **mais urgente ou fundamental**. Por exemplo, se o final do mês é um período mais difícil em função da correria para o cumprimento das metas, é preciso criar mecanismos que ajudem nesse processo, em vez de pressionar e elevar a tensão de toda a equipe.

É importante desenvolver formas de fazer com que o time **equilibre os esforços** para que as metas sejam cumpridas ao longo do mês, para que no final a pressão e estresse diminuam. Também é importante criar mecanismos que façam com que o clima do setor fique mais leve e descontraído nessas épocas, para isso, pode-se criar uma tarde cultural no escritório ou até mesmo promover um dia de brainstorming em um parque da cidade, com um piquenique, por exemplo.

FAÇA BOM USO DO ENDOMARKETING

Muitas empresas se preocupam com seus clientes externos e deixam a satisfação do público interno em último plano. Mas é importante ter em mente que os colaboradores são **os primeiros a defender ou a detratar a empresa** em uma situação de conflito. Portanto, usar o endomarketing para fortalecer o relacionamento com o público interno é determinante para o sucesso da organização. Para isso,



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

é importante fazer algumas perguntas para **testar o nível de interação com os colaboradores**: os funcionários sabem exatamente que serviço ou produto a empresa faz? Eles conhecem a história da empresa? Sentem orgulho da instituição? São consumidores do produto ou serviço? Recomendariam a empresa para um amigo trabalhar? Essas perguntas podem ajudar a entender se as pessoas estão sendo tratadas pela empresa como uma simples mão de obra ou como ativos importantes para o sucesso do negócio.

Ter uma comunicação adequada é **fundamental no processo de endomarketing**. É preciso observar como a empresa está se comunicando com seus funcionários, que tom está sendo usado — uma fala imperativa pode intimidar o colaborador e até causar antipatia. É preciso fazer um estudo do clima da empresa para adequar as ferramentas de comunicação ao discurso e aos objetivos pretendidos.

SAIBA ENGAJAR OS LÍDERES

Para engajar os líderes da empresa, é importante apresentar um plano de trabalho sólido do qual eles façam parte. É essencial **estruturar um planejamento coerente** que mostre o objetivo da diretoria, mas que estabeleça, de forma clara, o papel de cada gestor no alcance daquelas metas. Os objetivos devem



APRENDA AS 6 MELHORES PRÁTICAS PARA GERENCIAR EQUIPES

ser estabelecidos de acordo com a realidade da empresa, do mercado e, de preferência, com o histórico dos últimos períodos. Estipular metas inalcançáveis leva ao **desperdício de tempo e energia**.

Transparência é uma **palavra fundamental** quando o assunto é engajamento. É preciso dizer o que deve ser feito, mas, igualmente, é importante falar como se espera que seja feito e que resultados são esperados da equipe. Assim, os líderes conhecem as expectativas e podem trabalhar de forma criativa e inovadora para surpreender.

Muitas vezes, as empresas subestimam o valor que tem um líder engajado. Eles promovem grandes transformações na equipe, tornam os grupos mais inovadores, trazem **resultados surpreendentes** e conseguem interferir diretamente nos índices de turnover da equipe. Por outro lado, um líder sem engajamento pode desagregar completamente um time. Na dúvida, é melhor apostar na primeira opção.



CONCLUSÃO

Como se pode ver, o RH representa uma **área vital da organização**. A área auxilia na captação de bons líderes, apoia no momento de identificar a pessoa certa para cada vaga, usa o treinamento como aliado, orienta na motivação das equipes, usa o endomarketing para fortalecer o grupo e contribui para o engajamento das lideranças.

Para fazer uma analogia, pode-se pensar em uma **equipe de trekking**, que é a modalidade esportiva conhecida por promover longas caminhadas em paisagens bonitas e, às vezes, de difícil acesso. A vida em equipe também é assim, com momentos difíceis e outros mais tumultuados. Um grupo de trekking pode ter de três a seis pessoas, cada uma com uma função definida: cada equipe deve ter pelo menos 1 navegador, 1 calculista e 1 contador de passos. O navegador é responsável por **interpretar a planilha** com os detalhes do destino e conduzir a equipe pelo caminho com a ajuda de uma bússola. O contador de passos tem a responsabilidade de **estimar as distâncias** que são fornecidas em metros, normalmente entre uma referência e outra e a contagem dos passos é usada para determinar essas distâncias. Já ao calculista cabe **fazer todos os cálculos** antes e durante a prova. Ele calcula todos trechos para a chegada da equipe nas referências e também se há atrasos ou adiantamentos, o que pode fazer a equipe perder pontos.



CONCLUSÃO

Assim como nesse exemplo, se em uma equipe um não cumpre perfeitamente a sua atribuição, todos do grupo podem ser afetados. Por isso, é preciso **trabalhar com sinergia e comprometimento**, dialogando nas horas difíceis, mas com muita consciência do seu papel no grupo e no resultado final de todos.

A despeito de todas essas atribuições, é fundamental reforçar que o RH oferece as ferramentas certas para os que próprios líderes desenvolvam suas equipes com **mais eficiência e assertividade**. De posse desses recursos e de boas orientações, as lideranças se tornam mais fortalecidas e empoderadas para trilhar seus próprios caminhos e conduzir suas equipes de forma plena rumo ao sucesso.



A Solides é especialista em software para identificação de perfil comportamental usado em milhares de empresas em processo de contratação, gestão e desenvolvimento de pessoas feito para Profissionais de RH, Coach, Educadores e Treinadores.

Os principais benefícios gerados são aumento de produtividade através do ajuste adequado de perfil e função e a redução dos custos com a Rotatividade.

