



## Gestão & Negócios

### Como montar uma equipe vencedora

**👤 Quais as principais decisões que uma empresa deve tomar para tentar montar uma equipe vencedora? (principalmente empresas pequenas, que não têm um setor de RH)**

- Definir o(s) objetivo(s) da empresa, o ponto de partida para trabalhos em equipes; experiência mostra, que os times de sucesso tendem a desenvolver metas coletivas, que vão além daquelas que a empresa determinou para eles.

- Desenhar Clima Organizacional sadio “ideal” capaz de assegurar um ambiente sereno e produtivo de trabalho.

**👤 Numa empresa pequena, onde os recursos para contratação são escassos, como montar uma equipe competente com pouca gente?**

- Definir o perfil “ideal” de liderança na respectiva empresa. A presença de uma liderança participativa e afetiva, movida por muito esforço e dedicação, é fator chave de sucesso.

- Identificar líderes capazes de conduzir equipes. Os líderes devem focar busca de resultados financeiros e, ao mesmo tempo, preocupação real com o bem-estar das pessoas. Como o cérebro é composto pelo lado racional, o lado esquerdo do cérebro, e pelo intuitivo, o direito, a equipe também só ganha propulsão inteligente com a ativação destes dois lados.

- Compor equipes por membros polivalentes e diferentes entre si. Quanto mais polivalentes forem os membros, melhor. Um pouco de polêmica não prejudica; unanimidade, ao contrário, tende a atrofiar potenciais.

**👤 Quais os principais perigos de uma contratação desenfreada? A expressão "menos é mais" é correta?**

- Criação de barreiras que inibem talentos multifuncionais desenvolverem seu real potencial produtivo.

- Criação de obstáculos que impedem agilidade e transparência de processos

- A expressão “menos é mais” é verdadeira na medida em que ela expressa *menos* despesa para custear a Folha de Pagamento (inchada), *mais* ganho em decorrência da eliminação dos perigos acima.

**📌 Como ampliar o quadro de funcionários de maneira correta, sem gastar muito?**

- Análise criteriosa quanto à real necessidade de contratar – custo/benefício  
- Contratar altos potenciais (p.ex. recém formados) com plano salarial de acordo com desempenho

**📌 Cite empresas que têm um número de funcionários ideal.**

- Todas onde o custeio da Folha de Pagamento não ultrapassa 10% do faturamento/ano

**📌 O que vale mais na hora de contratar: experiência, idade ou formação?**

Na realidade, o que deve pesar mais são resultados obtidos em empresas e/ou trabalhos similares bem como evidência de que o candidato é capaz de resolver atuais e potenciais problemas da nova empresa

**📌 Quando o quadro está formado, como liderar de maneira eficiente? E os funcionários, por sua vez, como devem proceder?**

- Para que os resultados apareçam, é preciso que todos estejam engajados no bem comum. Juntos, os membros de uma equipe são capazes de fazer o que não iriam realizar, se trabalhassem cada um por si.

- Os profissionais precisam ter senso crítico aguçado e até serem competitivos, mas com vontade e capacidade de cooperar com a equipe antes que a corda arrebente.

**📌 Cite dez pontos (em forma de tópicos), sobre o que fazer para uma equipe funcionar de forma vencedora e o que mina os resultados esperados do trabalho em equipe.**

I - O que fazer

1. Fixar objetivos comuns, assumidos individualmente
2. Definir papéis diferenciados, cada um fazendo sua parte e contribuindo para o coletivo
3. Criar espaço autônomo, dando vazão à liberdade para desenvolver, opinar e progredir
4. Zelar por franqueza construtiva na articulação de pontos críticos
5. Assumir receptividade objetiva na hora de escutar as críticas
6. Interagir com os outros times na busca de conhecimento e apoio

7. Motivação, coesão, organização

II – O que mina

1. Falta de confiança em momentos em que o membro se expõe
2. Falta de divergência, que torna as reuniões mornas e entediantes
3. Falta de comprometimento, que leva à debates improdutivas