



Liderança para pequenos negócios: Equipes engajadas lucram mais



O QUE VOCÊ VAI LER:

03 O que é liderança?

05 O exemplo da Click A+

10 Liderança em home office

21 Diversidade: você também precisa olhar para isso

O QUE É LIDERANÇA?

Liderar é para muitos um dom natural. O conceito engloba habilidades de motivar e inspirar outras pessoas. Porém, ainda que existam pessoas com maior facilidade nesse âmbito, a forma correta de comandar pode ser aprendida. **Existem técnicas específicas para ajudar quem precisa disso nos negócios.**

A doutora em Psicologia Organizacional, Meirijane Anastácio Barata González, **explica que a forma mais eficaz de liderar muda de acordo com as peculiaridades de cada cultura.**

“Trocando em miúdos, quer dizer que os hábitos de cada lugar repercutem nos costumes das empresas, e assim há maneiras e modos dos líderes atuarem que irão aportar em resultados melhores.”

No Brasil, conforme estudo do Projeto Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (Globe)*, as características da chamada Liderança Carismática é uma das mais recorrentes.

“Este estilo concatena pontos positivos e pontos negativos, mas traduz-se no modelo que mais aporta resultados”, aponta a Meirijane, que participou da amostra no País.

Desta forma, a especialista lista algumas características da liderança carismática que fazem os funcionários confiarem nos líderes:

- Evitar situações ambíguas;**
- Apoiar e influenciar os trabalhadores;**
- Planejar, treinar e encorajar.**

***A investigação sobre a eficácia da liderança empresarial foi realizada em 62 países**

MEU NEGÓCIO É PEQUENO, PRECISO APRENDER A LIDERAR?

Sim, o tamanho do negócio pode aumentar a complexidade da gestão de pessoas, mas cedo ou tarde você precisará exercer liderança. Uma boa liderança traz resultados positivos para o negócio porque ao motivar as equipes, a empresa cresce.

“A medida que se trabalha junto, equipe e líder vão se relacionando, e se esse relacionamento vai sendo pautado na ética e na transparência, cria-se um laço de confiança. Tudo fica muito mais fácil”, frisa Meirijane, psicóloga e também sócia da Speed, empresa de suporte, pesquisa e educação.

Criar laços leva tempo, mas é uma forma de fazer com que os funcionários recebam cobranças de forma mais tranquila. A chave é saber equilibrar demandas do negócio e gestão humanizada.

O EXEMPLO DA CLICK A+

UM CEARENSE NO RJ

Foi durante uma visita ao Rio, na Copa do Mundo de 2014, que Linus Feitosa, 32, decidiu mudar-se de Fortaleza com o esposo e viver na Cidade Maravilhosa. Na época, o publicitário trabalhava em uma agência, mas largou o emprego sem, digamos, um plano “B” imediato.



Publicitário Linus Feitosa é criativo também para motivar a equipe

O portfólio dele era apenas de clientes no Ceará, mas ele enfrentou o receio de sofrer xenofobia e foi, sozinho, procurar oportunidades na Lapa. “Eu entrava em um estabelecimento, mostrava o meu portfólio e oferecia meu serviço.”



Rômulo de Moura deixou a engenharia e hoje faz parte do time da Click A+

A estratégia “Porta a Porta” (PAP) deu certo, a primeira lojista que o contratou indicou o trabalho do cearense para mais gente. A experiência anterior dele serviu para ter o know-how suficiente para fazer um pouco de tudo: “Eu fotografava, fazia legendas, fazia layout e fazia o financeiro. Uma ‘eugência’”, brinca.

O esposo de Linus, Rômulo de Moura, era da área de engenharia, mas acabou entrando no negócio para ajudá-lo a dar conta da demanda. Hoje, a Click A+, especializada em marketing digital, tem seis pessoas e já atendeu mais de 150 clientes.

NÃO PRECISA SER GRANDE PARA IMPLANTAR BOAS PRÁTICAS:

Produzir conteúdo, agendar posts e criar identidade visual são alguns dos serviços da Click A +. Para não deixar o trabalho - sentado de frente ao computador - ficar monótono, Linus teve a ideia de implementar algumas práticas motivacionais.

Uma delas é o DayOff, um dia no mês em que a equipe, no lugar do expediente convencional, sai para um momento de lazer. Pode ser conhecer um museu, um zoológico, ir à praia. “A gente troca ideias, a gente sai, e isso cria muito mais afeto pelo trabalho”, explica o publicitário.

Outra ação é a Click Recebe, quando um profissional de fora é convidado para um momento de troca de informações. “Anualmente a gente também faz uma ação social, arrecadamos itens de higiene, brinquedos, criamos uma campanha e fazemos a doação no fim do ano a uma instituição.”

Tudo isso serve, segundo ele, para fortalecer o relacionamento e fazer o funcionário se sentir acolhido. “Esse elo que a gente consegue desenvolver torna o ambiente [de trabalho] mais agradável, quando gente cria esse laço, tudo flui de uma forma muito mais genuína”, avalia.



Equipe tem DayOff no mês, troca de ideias com outros profissionais e se engaja em ações sociais: tudo isso engaja o time

ERROS DA BOA LIDERANÇA!

- Distância hierárquica (repartição do poder, diferença entre os que possuem poder e outros que não possuem);**
- Alto individualismo;**
- Favoritismo e predileção por alguns;**
- Falta de feedback;**
- Tratar outros de forma injusta, não considerando a opinião dos subordinados.**

Fonte: Meirijane Anastácio Barata González, doutora em Psicologia

LIDERANÇA EM HOME OFFICE

Uma das principais dificuldades quando a operação da empresa funciona em home office é justamente a liderança remota. Como monitorar as equipes, gerar conexões no virtual? É com disciplina que esses desafios podem ser superados.

“É importante você estabelecer os horários para que essa comunicação ocorra de forma eficaz. Se o horário é comercial, é importante que as pessoas estejam disponíveis e aptas nesse horário. Comunicações fora desse horário vão prejudicar a vida da pessoa”, frisa o sociólogo e gestor educacional Eduardo Neto Moreira.

Deixar a equipe “solta” é um dos problemas comuns em negócios, por isso a indicação é escolher ferramentas eficazes de comunicação, como plataformas de videoconferências online. Zoom, Microsoft Teams, Skype e Google Meet são algumas com recursos gratuitos.

Você também não pode esquecer de alinhar bem os resultados com todos e focar no serviço ou produto ofertado ao cliente. Pela experiência do professor Eduardo, a verdadeira liderança de uma equipe é independente de qual seja a forma de realizar o trabalho ou a plataforma utilizada.

“Quando você tem diretrizes claras, quando você escuta, ou seja, mostra aonde o time precisa chegar e qual é o seu papel nesse trabalho, nessa meta, essa liderança vai acontecer. A liderança verdadeira de um time se faz pelo exemplo, ela se faz pela motivação, pelo entusiasmo”, reforça ele.

BARROS: OS RESULTADOS DE QUEM VENDE SOLUÇÕES DE GESTÃO

A cartela de clientes da Barros Soluções, criada no ano de 2013 em Fortaleza, inclui empresas privadas, secretarias de governo, hospitais e até organizações não governamentais. Os serviços oferecidos têm muito a ver com os conceitos trabalhados neste ebook: treinamento de pessoas com ferramentas de gestão.



Sócio-diretor da Barros Soluções, Gleidson Barros, conta que cada pessoa do time tem seu próprio projeto

Toda empresa tem suas “dores”, segundo o sócio-diretor Gleidson Barros, e aí que eles entram para projetar melhorias. Sendo assim, é fundamental dar o exemplo internamente, confere?

“Nós temos um plano de desenvolvimento individual para cada pessoa daqui, um mapeamento de competências. Assim, identificamos os gaps e anualmente nós montamos projetos para cada pessoa”, exemplifica Gleidson.

Ética e empatia são pautas recorrentes das reuniões semanais. Segundo Gleidson, é importante falar com a equipe sobre equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, sobre saúde mental. “Nesses encontros nós sempre procuramos trazer temas importantes naquele momento, sabe? Por exemplo, finanças pessoais; aí nós trazemos uma pessoa pra falar sobre como organizar isso.”

Hoje, parte da operação da Barros Soluções é remota - uma herança da pandemia.

“Um dos nossos valores é a liberdade com responsabilidade. Nós praticamos isso, confiando nos funcionários. E nós acreditamos que cultura é crença mais prática”, frisa.



Equipe da Barros Soluções tem acompanhamento sobre o trabalho e também vida pessoal

O VALOR DA SOFT SKILLS

As soft skills são as habilidades comportamentais. No mercado de trabalho, são tão ou mais importantes que as hard skills, os chamados conhecimentos técnicos. “Muitas pessoas são contratadas pelas habilidades técnicas e demitidas por falta de habilidades comportamentais. Assim sendo, procurem caprichar na análise das soft skills”, orienta a psicóloga Meirijane Anastácio Barata González.

O sócio-diretor da Barros Soluções concorda: “Se a pessoa tem desejo, tem disposição, tem paixão por aquilo. A seleção não deve ser só conhecimento, porque o conhecimento nós vamos passar”.

QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS SOFT SKILLS?

- Comunicação;
- Gestão de tempo;
- Solução de problemas;
- Flexibilidade e adaptabilidade;
- Lidar com pressão;
- Trabalho em equipe;
- Autoconfiança;
- Suportar críticas;
- Atitude positiva.

O QUE MUDOU COM A PANDEMIA: EMPATIA E FLEXIBILIDADE

“A nossa vida, a nossa rotina não necessariamente é só o escritório”. É com essa frase que Gleidson Sousa, diretor da Barros Soluções, define como essencial para o pós-pandemia que as equipes busquem a empatia e a flexibilidade. Não importa se o seu negócio é pequeno ou grande!

A psicóloga Meirijane lembra que a palavra de ordem para a boa liderança é solidariedade. “Cultura organizacional e a influência dos líderes. Essas são duas variáveis de importância exponencial para que o desempenho das equipes seja exitoso. É fundamental entender que tudo sobe ou desce nesse processo de acordo com a atuação e influência dos líderes, e que a cultura permissível favorece a criatividade das equipes”, acrescenta ela.

FIQUE ATENTO!

- Mantenha o time engajado;**
- Trabalhe para deixar as pessoas conscientes de quais papéis vão desempenhar;**
- Busque inovação para o seu negócio;**
- Exercite a solidariedade e a empatia.**

DIVERSIDADE: VOCÊ TAMBÉM PRECISA OLHAR PARA ISSO

Se a liderança eficaz passa pela troca com o outro, é natural que quanto mais diverso seu negócio seja, mais ideias surjam. Mas o que é um negócio que trabalha com diversidade? “As empresas apoiadoras de diversidade e inclusão são aquelas que avaliam candidatos diferentes de forma imparcial e tratam todos os colaboradores de forma igualitária, trazendo multiplicidade para seu ambiente e, consequentemente, para os projetos que realizam; Geram maior receita, orgulho de pertencimento dos seus colaboradores e respeito do mercado”, explica a psicóloga e diretora de Operações do Grupo Soulan, Taís Rocha de Souza.

Isso significa abraçar as diferenças de: classe social, educação, idade, deficiência, gênero ou etnia. As necessidades específicas de cada um devem ser respeitadas.

A diversidade nas empresas:

- Promove um ambiente de trabalho saudável;**
- Incentiva a troca de experiências entre diferentes perfis profissionais;**
- Garante a motivação e o aumento da produtividade dos colaboradores;**
- Aumenta a competitividade da empresa.**



Independente do porte, segmento, localização da empresa, seus valores devem representar como ela é! O que ela promove em sua cultura incentiva nos comportamentos de seus colaboradores”

Taís Rocha de Souza

COMO FAZER SELEÇÕES COM MAIS DIVERSIDADE:

- Faça anúncios de empregos precisos e inclua descrições das habilidades necessárias, mas sem usar uma linguagem que possa intimidar grupos minoritário;**
- Crie processos seletivos exclusivos para minorias, com vagas afirmativas*.**

*** Voltadas a grupos historicamente excluídos, como a população negra e indígena, mulheres, pessoas LGBTQIA+, de baixa renda e Pessoas com Deficiência.**

EXPEDIENTE

Copyright © 2022 Fundação Demócrito Rocha

FUNDAÇÃO DEMÓCRITO ROCHA (FDR)

Presidência: Luciana Dummar | Direção

Administrativo-Financeira: André Avelino

de Azevedo | Gerência Geral: Marcos Tardin |

Gerência Editorial e de Projetos: Raymundo

Netto | Gerência Pedagógica: Viviane Pereira |

Gerência de Audiovisual: Chico Marinho |

Gerência Marketing & Design: Andrea Araujo |

Análise de Projetos: Aurelino Freitas e Fabrícia Góis

MOVIMENTO EMPREENDER: A HORA É AGORA!

Concepção e Coordenação Geral: Nazareno

Albuquerque | Coordenação Executiva: Valéria Xavier

| Coordenação de conteúdo: Gil Dicelli | Edição e

coordenação editorial: Ana Beatriz Caldas e Paula

Lima | Texto: Amanda Araújo | Design: Natasha

Lima | Estagiária de Design: Kamilla Damasceno

| Análise de Projeto: Juliana Montenegro

CORREALIZAÇÃO



A força do empreendedor brasileiro.

REALIZAÇÃO



Fundação
Demócrito Rocha
37 anos