



# Gestão de equipe no Pole Dance

Como motivar seus colaboradores e atingir suas metas



GAIA  
POLE

# Índice

Introdução	02
Capítulo 1 - Gestão de pessoas e Descentralização	04
Capítulo 2 - Modelo de Gestão por Competências	09
Capítulo 3 - Definição de metas	12
Capítulo 4 - Boa comunicação interna	15
Capítulo 5 - Como desenvolver Sua equipe	19
Capítulo 6 - Planos de ação	25
Conclusão	31

# Introdução

O capital humano tem conquistado cada vez mais destaque no mundo corporativo, que identificou no potencial de seus profissionais um importante diferencial competitivo que pode potencializar consideravelmente o alcance de suas metas. Para aproveitar ao máximo este potencial, as práticas relacionadas à Gestão de Pessoas têm sido cada vez mais aplicadas e aprimoradas pelas empresas.

O fato é que em qualquer empresa, principalmente naquela que oferece serviços, como o estúdio de Pole Dance, existe uma correlação entre a qualidade do capital humano e os resultados gerais pois conhecimento, criatividade, iniciativa e paixão são fatores imprescindíveis para o êxito empresarial.

Gente dá muito trabalho! Para ter uma cultura de valorização de pessoas, tem que amar gente. Amar muito. Não gostar um pouco ou simplesmente aturar. AMAR!

Capítulo 1

# Gestão de Pessoas e Descentralização



# Gestão de Pessoas e Descentralização

Você sabe o que é gestão descentralizada? Talvez você não conheça pelo nome, mas já deve ter ouvido falar de empresas em que os profissionais têm mais liberdade para agir, entretanto têm mais responsabilidades. Este é o caso de empresas como a Google, Dell, Toyota, entre outras.

Para entender essa forma de gestão é necessário comparar diretamente com o modelo tradicional, denominado de "comando e controle".

No sistema de "comando e controle" existe uma hierarquia burocrática. O trabalho profissional é voltado para a satisfação do líder, e não do cliente. As pessoas não podem tomar decisões sem consultas. Além disso, os profissionais têm medo de errar por causa da punição que podem ter.

Desta forma cria-se um clima desmotivador, principalmente para os colaboradores que não conseguem observar um futuro promissor dentro da empresa.

"Nenhum de nós é tão inteligente quanto todos nós juntos."

Warren Bennis

# Gestão de Pessoas e Descentralização

## O papel do líder

O gestor, no modelo centralizado, é considerado um chefe, não um líder. Já na gestão descentralizada, esse profissional tem como principal papel ser motivador de sua equipe.

No “comando e controle” o gestor fica sobrecarregado, pois todos os processos acabam passando por suas mãos. Na gestão descentralizadora, o líder motiva os outros e incentiva os profissionais a tomarem decisões. Ele faz com que as pessoas se desenvolvam o máximo que puderem.

## Confiança

Para alterar uma estrutura organizacional - da gestão centralizada para a descentralizada - é necessário adotar um valor fundamental: a confiança

O modelo de gestão descentralizado permite que as pessoas atuem com autonomia e respondam por suas decisões, mas tudo isso só é possível se for baseado na confiança.

# Gestão de Pessoas e Descentralização

O líder deve estar diretamente envolvido em todos os processos que cercam a sua equipe. Envolvido não quer dizer que ele fará tudo, e sim que saberá o que está acontecendo e, através da confiança, irá delegar as funções e permitir que seus colaboradores tomem suas próprias decisões.

O líder deve estar ciente da sua posição quanto à identificação de talentos, à seleção dos colaboradores, à avaliação de desempenho, ao feedback individual, ao acompanhamento de indicadores relevantes, à remuneração por mérito, às promoções e também aos níveis de satisfação e engajamento.

Este conjunto de variáveis faz parte do conceito de Gestão de Pessoas, por isso, deve estar presente no cotidiano de todos os gestores.

Muito importante ressaltar que, entre outras vantagens, a prática de Gestão de Pessoas é responsável pela construção da imagem e pela reputação da empresa. Uma boa gestão é capaz de definir uma identidade corporativa, diferenciar a empresa no mercado, torná-la uma referência e atrair o interesse de profissionais que compartilhem os mesmos princípios e metas.

# Gestão de Pessoas e Descentralização

Lidar com outras pessoas é sempre um grande desafio, principalmente quando se fala de colaboradores. Qualquer estratégia errada (sem contar a ausência de qualquer estratégia) pode levar o seu estúdio à falência.

O gestor deve estar preparado para liderar sua equipe. Deve investir no seu próprio desenvolvimento, buscando ser o agente multiplicador da filosofia da empresa, exercendo uma liderança sadia e produtiva sobre sua equipe.

**Clique aqui e solicite  
uma consultoria  
personalizada para seu  
Estúdio!**

## Como fazer

Busque uma postura para a liderança. Cursos de desenvolvimento pessoal devem fazer parte dos planejamentos estratégicos da sua empresa.

O *coaching*, por exemplo, pode ser considerada uma excelente ferramenta neste processo, pois permite o reconhecimento de limitações e fraquezas pessoais. Pode proporcionar o desenvolvimento de competências importantes como inteligência emocional, comunicação, negociação e argumentação, além de desenvolver a capacidade de escutar ativamente e de construir relacionamentos produtivos.

Capítulo 2

# Modelo de Gestão por Competências



# Modelo de Gestão por Competências

A Gestão por Competências é o modelo que tem se mostrado mais eficaz no desafio de alinhar os colaboradores à filosofia da empresa. Preza que os colaboradores desenvolvam suas competências, direcionando toda sua energia e força criativa para as realizações pessoais e também profissionais.

A proposta da Gestão por Competências é ousada se comparada aos formatos gerenciais tradicionais, pois pretende listar as competências necessárias à organização e estimulá-las em seus colaboradores. O modelo tem como premissa desenvolver estas competências em todos os membros da equipe, através de treinamentos, dinâmicas, avaliações, ações de *feedback*, experiências e delegações.

Pense como motivar seus colaboradores. Todos querem contribuir de alguma forma e precisam ser estimulados para tal. É assim que a empresa cresce.

# Modelo de Gestão por Competências

É fundamental contar com um gestor atento e próximo, que conheça profundamente seus colaboradores, que respeite e valorize as diferenças e, principalmente, que trabalhe para o crescimento da equipe.

Iniciativas como remuneração baseada em meritocracia são sempre bem-vindas. Programas de bonificação e premiação por desempenhos diferenciados podem fortalecer a cultura do desempenho. Além, é claro, do reconhecimento e da valorização dos profissionais que demonstram determinação, entusiasmo e que dedicam energia e talento aos objetivos estabelecidos pela empresa.

A Gestão por Competências traz grandes benefícios ao seu negócio, pois colabora para o aprimoramento de toda a organização, impactando positivamente na credibilidade e na respeitabilidade do seu estúdio perante o mercado.

## Como fazer

- 1 – Liste os valores do seu estúdio.
- 2 – Liste as competências que seus colaboradores devem ter para atingirem estes valores.
- 3 - Identifique cada colaborador com suas qualidades e fraquezas.
- 4 – Organize encontros em grupo para expor os valores da empresa e como alcançá-los.
- 5 – Organize “bate-papos” particulares para alinhamentos mais específicos.
- 6 – Estimule a presença de todos em eventos, cursos e palestras sobre o assunto.
- 7 – Bonifique seus colaboradores.

Capítulo 3

# Definição de metas



# Definição de metas

Tão importante quanto gerenciar sua equipe de colaboradores de forma correta é ter todas as metas definidas. Em verdade, de nada adianta você ser *expert* em gerir pessoas se você não sabe exatamente para qual lado você deve guiar o seu time.

Busque elaborar um plano de ação com seus objetivos bem definidos e, para cada objetivo, determine algumas metas a serem alcançadas.

Levante todos os dados a respeito da sua empresa e colaboradores e coloque no papel. As metas devem estar alinhadas com os seus objetivos e os seus objetivos devem estar alinhados com a filosofia e valores do seu estúdio.

Tenha definido exatamente onde você e seu estúdio querem chegar nos próximos meses e também nos próximos anos. Estes objetivos devem ser o ponto de partida para a sua liderança.

“Se você não sabe onde quer ir,  
qualquer caminho serve.”

Lewis Carrel

# Definição de metas

Exemplos:

## Filosofia e valores:

1. Ser referência em Pole Dance Exotic. 2. Ser reconhecido pela excelência em atendimento.

## Objetivos:

1. Se tornar referência em Exotic nos próximos dois anos. 2. Atrair e reter clientes pela excelência em atendimento.

## Metas:

1. Investir em cursos de Exotic Pole para os colaboradores; organizar sessões de estudo semanais com toda a equipe. 2. Investir em cursos de atendimento e satisfação do cliente; organizar encontros para feedbacks.

## Como fazer

- 1 – Defina exatamente quais objetivos seu estúdio deseja alcançar.
- 2 – Para cada objetivo, defina algumas metas a serem cumpridas.
- 3 – Faça um plano de ação para cumprir todas as metas.
- 4 – Identifique a melhor forma de se comunicar com cada colaborador e também com a equipe reunida.
- 5 – Planeje sua comunicação embasada nos objetivos e também nas metas necessárias para alcançá-los.
- 6 – Promova encontros, pessoais e em grupo, para alinhamentos e delegação de tarefas.
- 7 – Bonifique a sua equipe conforme o alcance de cada meta.

Capítulo 4

# Boa comunicação interna



# Boa comunicação interna

A comunicação interna é essencial para uma gestão eficiente, pois é responsável por integrar todos os colaboradores e alinhar os objetivos da empresa e as ações para alcançá-los.

Tendo o levantamento dos valores, das características pessoais e coletivas da equipe e também das metas a serem alcançadas, o próximo passo é alinhar as ações e partir para a prática.

Neste momento a boa comunicação é crucial para que seus objetivos sejam alcançados. Não se esqueça que você está lidando com pessoas, cada uma com suas crenças, opiniões, sentimentos e sonhos.

Ter isto em mente a cada diálogo é a base para uma comunicação mais humana e eficiente.

“Uma pessoa com paixão é melhor que quarenta pessoas simplesmente interessadas.”

E.M. Forster

# Boa comunicação interna

## REFORÇAR A CULTURA DE INFORMAÇÃO

É preciso reforçar a existência de uma cultura que assegure o compartilhamento da informação. Os colaboradores devem ser constantemente atualizados sobre a situação do estúdio, condições do mercado, impactos de medidas políticas e econômicas, principais concorrentes, e, principalmente, sobre os desafios a serem superados. Apenas com esse entendimento eles serão capazes de colaborar e atuar de maneira engajada em prol de objetivos do estúdio.

## APRIMORAR OS CANAIS INTERNOS DE COMUNICAÇÃO

A comunicação interna depende de canais eficientes, que atinjam todos os colaboradores de maneira rápida e sem ruídos. Assim, é preciso aprimorar a forma de comunicar as metas e resultados obtidos. O tradicional mural de avisos cai muito bem nesta questão. Ferramentas como o WhatsApp também são bastante interessantes e podem ser usadas de acordo com os objetivos do seu estúdio.

# Boa comunicação interna

## APOSTAR EM REUNIÕES GERENCIAIS

Apesar de toda a conectividade dos tempos atuais, o contato pessoal é imprescindível para uma boa comunicação interna. As reuniões gerenciais são importantes neste processo de comunicação, pois criam condições para que o gestor reforce as informações, esclareça dúvidas, elimine mal-entendidos, ouça opiniões, oriente os colaboradores e direcione os recursos de acordo com as urgências.

## TRANSFORMAR-SE EM UMA BOA COMUNICADORA

Os gestores são os grandes responsáveis pelo fluxo de informações internas, por isso, precisam ser preparados e capacitados para essa missão. Há várias possibilidades, como cursos de oratória, de apresentação em público, de interpretação da linguagem corporal e principalmente o *coaching*, ferramenta que aperfeiçoa diversas competências comportamentais, como a comunicação interpessoal e a escuta ativa.

Capítulo 5

# Como desenvolver sua equipe



# Como desenvolver sua equipe

O desenvolvimento do seu time deve estar entre as prioridades da sua empresa. É essencial identificar as fraquezas, avaliar os perfis dos colaboradores e planejar condições para o crescimento e amadurecimento profissional do time.

Tenha em mente que os seus colaboradores são a sua linha de frente. São eles que convivem diariamente com seus clientes e sabem exatamente como cada um deles está se sentindo dentro do seu estúdio.

Dedique tempo e recursos no desenvolvimento profissional e pessoal da sua equipe. O bem-estar dos seus colaboradores deve fazer parte do plano de investimentos do seu estúdio.

Para isso, seguem algumas sugestões que podem ser implementadas em seu estúdio.

Pesquisas demonstram que as empresas com maior valor econômico são as que mais investem em promoção do bem-estar dos colaboradores. Isto não é uma coincidência.

# Como desenvolver sua equipe

## **Faça as perguntas certas**

A primeira atitude de um líder que pretende desenvolver a sua equipe é reconhecer nela seus principais problemas. Para tanto, faça estas perguntas para si mesma:

- Os colaboradores sabem exatamente quais são os objetivos e as metas do estúdio?
- Os colaboradores sabem quais são suas próprias funções na empresa?
- Os colaboradores possuem recursos para a execução de um bom trabalho?
- Os colaboradores estão satisfeitos com os salários e as condições da empresa?
- O que você, como líder, pode fazer para aumentar o desempenho dos seus colaboradores?

Responda todas estas questões e busque maneiras de solucionar tais problemas.

# Como desenvolver sua equipe

## **Distribua trabalhos desafiadores**

Uma boa maneira de fazer com que a sua equipe se desenvolva positivamente é oferecer aos seus membros alguns trabalhos importantes e desafiadores. Ofereça-lhes a oportunidade de executar tais trabalhos com alguma liberdade criativa. Assim, você terá a oportunidade de observar do que são capazes, e até se surpreender.

## **Conceda-lhes algumas responsabilidades**

Separe algumas tarefas importantes, que você mesma costuma realizar, e delegue a membros da sua equipe. Os colaboradores sentirão um *mix* de prestígio, responsabilidade e motivação para executar a tarefa. Esta combinação os tira da zona de conforto, fazendo com que encarem novas situações, demandas e desafios e, com isso, adquiram experiência e conhecimento.

## **Faça elogios**

Quando a sua equipe demonstrar bons resultados, elogie o seu trabalho. Esta atitude fará com que eles se sintam motivados e confiantes em executar suas tarefas. Os elogios servem não somente como uma gratificação, mas também como uma forma de demonstrar o quanto você aprova a direção em que estão seguindo.

# Como desenvolver sua equipe

## **Envolva-os na tomada de decisões**

Os membros da sua equipe poderão se surpreender ao perceberem que você solicita a participação deles na tomada de decisões. E este é o momento de reconhecer os que estão realmente envolvidos com a empresa, pois os mais envolvidos vão colaborar com as opiniões mais adequadas, enquanto os menos envolvidos ou menos interessados certamente não darão a devida importância ao assunto.

## **Avalie o trabalho dos funcionários com frequência**

Ao avaliar a forma como seu funcionário vem desempenhando seu trabalho, seja justa, honesta e objetiva. Isto significa que ele tem o direito de saber se seu trabalho está condizente - ou não - com as expectativas da empresa.

## **Incentive o pensamento criativo**

A criatividade é uma competência que deve ser desenvolvida e incentivada. A adoção do método de *brainstorming* e a criação de grupos de estudo são ações que você deve incluir em sua rotina com seus liderados. Encoraje a busca por alternativas e soluções inovadoras para os atuais problemas. Perceba e incentive os mais criativos e engajados com o sucesso da empresa.

# Como desenvolver sua equipe

## Promova o bem-estar

Adeque seu estúdio para que seus colaboradores se sintam bem neste local. Uma sala reservada a eles, ambiente para alimentação e relaxamento, espaço para que possam treinar e estudar são bons exemplos que podem ser implementados.

## Invista em cursos

Nem só de Pole Dance vive um estúdio. Incentive que seu time participe de cursos, *workshops* e eventos, não apenas de Pole Dance, mas também com temas relacionados ao desenvolvimento pessoal de todos.

## Recompense sua equipe

Seja generosa em suas recompensas. Desde aumento salarial até viagens pagas. Toda e qualquer recompensa é muito bem-vinda quando o colaborador demonstra que está alinhado com o crescimento da empresa.

Coloque estas dicas em prática e transforme seu time no seu maior orgulho!

## Cinco lições para os líderes

- 1 – A vida dos seus funcionários está em jogo.
- 2 – As melhores empresas estão liderando com valores compartilhados, não com regras e diretrizes.
- 3 – Ser reconhecida como a melhor empresa, é mais sobre a experiência do funcionário e menos sobre “regalias”.
- 4 – Liderar só é possível se você também estiver totalmente alinhada com os objetivos e metas da empresa.
- 5 – Quando se trata dos seus colaboradores, seja generosa.

Capítulo 6

# Planos de ação



# Planos de ação

Tendo passado pelas definições e táticas sobre como liderar os colaboradores do seu estúdio, seu próximo passo é estruturar planos de ação e colocar todo este conhecimento em prática.

Alinhar a equipe com os objetivos da empresa e transformá-los em um time que joga junto deve ser a sua grande meta como líder. O planejamento e a administração correta de planos de ação é uma tarefa que demanda uma visão estratégica. A formação de equipes de alto desempenho depende da qualificação de cada membro, suas habilidades e comportamentos.

Dividimos as ações necessárias em quatro grupos, para que você possa se organizar e executar cada plano de forma eficaz: definições globais, definições estratégicas, desenvolvimento da equipe e ações internas.

Siga a lista a seguir e ponha seus planos de ação em prática. Este é o combustível do seu negócio.

“Unir-se é um bom começo,  
manter a união é um progresso,  
e trabalhar em conjunto  
é a vitória.”

Henry Ford

# Planos de ação

## DEFINIÇÕES GLOBAIS

- 1 – Defina exatamente quais são o valores e os objetivos do estúdio.
- 2 – Para cada objetivo, defina algumas metas a serem cumpridas.
- 3 – Para cada meta, elabore linhas de ação.
- 4 – Defina os responsáveis pela execução de cada linha de ação.

# Planos de ação

## DEFINIÇÕES ESTRATÉGICAS

- 1 – Liste as competências que seus colaboradores devem ter para atingirem os valores e objetivos.
- 2 – Identifique cada colaborador com suas qualidades e fraquezas.
- 3 – Defina como você irá estimular o desenvolvimento de cada característica individualmente.
- 4 – Defina a melhor forma de se comunicar com cada colaborador e também com a equipe toda.
- 5 – Defina como serão feitas as reuniões para delegação de tarefas e também para *feedbacks*.
- 6 – Defina as formas de recompensa.

# Planos de ação

## DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE

1 – Faça cursos relacionados à liderança (comunicação pessoal, *coaching*, inteligência emocional, gestão de pessoas etc).

2 – Estimule a presença de todos em eventos, cursos e palestras sobre Pole Dance e também sobre desenvolvimento pessoal.

3 – Promova cursos e treinamentos internos

4 – Defina horários para a equipe treinar reunida.

5 – Defina grupos de estudo e treinamento relacionados ao desenvolvimento das competências definidas.

# Planos de ação

## AÇÕES INTERNAS

- 1 – Organize encontros em grupo para expor os valores da empresa e como alcançá-los.
- 2 – Promova encontros, pessoais e em grupo, para alinhamentos e delegação de tarefas.
- 3 – Organize “bate-papos” particulares para alinhamentos mais específicos.
- 4 – Mantenha a comunicação interna alinhada com as metas.
- 5 – Bonifique a seus colaboradores conforme o alcance de cada meta.
- 6 – Promova reuniões e viagens comemorativas.

# Conclusão

# Conclusão

Fica clara a importância de gerir os seus colaboradores conforme a cultura e objetivos da sua empresa. Você precisa participar deste processo, liderar, assumir, interagir com sua equipe, compartilhar conhecimento, demonstrar uma atitude positiva, otimismo, entusiasmo e confiança.

Os resultados da sua empresa dependem muito deste comprometimento. Tanto você quanto seus colaboradores devem estar alinhados e trabalhando juntos para alcançar seus objetivos. É sua responsabilidade manter esta máquina girando a todo vapor.

Busque melhorar o seu ambiente de trabalho a cada dia. Invista em sua formação como gestora. Gerir pessoas é uma arte!



GAIA  
POLE

# UM NOVO MOMENTO PARA O SEU ESTÚDIO

Pole Dance Profissional ao seu alcance.

Já sabe como administrar corretamente o seu  
estúdio de Pole Dance?

[Clique aqui e acesse  
conteúdos exclusivos!](#)

Quer mais?

[Clique aqui e solicite  
uma consultoria  
personalizada para seu  
Estúdio!](#)



GAIA  
POLE

[www.gaiapole.com](http://www.gaiapole.com)

Desde 2013 ajudando o Pole Dance a se desenvolver no Brasil.  
Equipamentos profissionais, cursos, eventos e consultoria.

+55 47 3207.0200

[contato@gaiapole.com](mailto:contato@gaiapole.com)

