

Como saber a hora certa de ampliar minha equipe e contratar a pessoa ideal?



Deu no [Blog do BDMG](#)

Escolher o **momento certo de contratar mais colaboradores** é uma habilidade que todo empreendedor precisa desenvolver para o crescimento da sua empresa. Aliás, contar com o apoio de uma boa equipe, com pessoas capacitadas, é um dos fatores de sucesso de qualquer negócio.

As pessoas estão no centro das empresas, são elas que acompanham diariamente a rotina da sua organização, entram em contato com seus clientes, criam e vendem seus produtos. Diante disso, ter o profissional certo no ambiente de trabalho, além de melhorar a produtividade, mantém sua empresa competitiva e com um alto nível de qualidade.

Porém, conseguir as pessoas certas nem sempre é uma missão fácil, pois, na hora da seleção é preciso analisar cuidadosamente cada um dos candidatos e considerar o que eles poderão trazer de **resultados para a sua empresa e para a equipe em longo prazo**.

Além disso, se você cuida da contratação de pessoas por conta própria, é importante ter em mente que o foco não é simplesmente preencher funções, mas atrair e selecionar pessoas talentosas, alinhadas com os valores da sua empresa e que estejam dispostas a aprender e construir juntos um caminho de sucesso.

Por isso, para você saber a hora certa de contratar mais colaboradores e **ampliar seu time**, é indispensável ficar de olho em alguns sinais enquanto sua empresa cresce. Veja alguns deles abaixo:

Excesso de horas extras e desgaste dos colaboradores

O primeiro sinal de alerta de que é necessário contratar pessoas novas é quando existe um excesso de horas extras de forma constante e um desgaste dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Ao contrário do que muitas pessoas pensam, **a quantidade de horas extras não indica maior engajamento e compromisso**, mas pode ser um sinal de que o colaborador está executando mais funções do que ele consegue dar conta.

Logo, se sua equipe está trabalhando - constantemente - muito além do que deveria, acarretando em um processo de desgaste pessoal, você poderá ter problemas tanto de produtividade, quanto de qualidade no atendimento aos seus clientes.

A sobrecarga de tarefas, informações e responsabilidades gera efeitos físicos e psicológicos, como cansaço e estresse, que podem prejudicar rapidamente o ambiente de trabalho. Consequentemente,

há um crescimento no número de conflitos internos, afastamentos por motivo de saúde e, também, atrasos frequentes e perdas de rendimento.

É fundamental saber que, com o aumento da jornada de trabalho dos colaboradores, sua empresa precisará pagar pelas horas a mais, o que também significa **aumentar os custos para obter os mesmos resultados**.

Por isso, quando esses sinais aparecerem, é importante analisar seriamente e considerar contratar pessoas novas para redistribuir as tarefas corretamente e ter um melhor desempenho e uma energia nova no ambiente de trabalho da sua empresa.

A solução não é apenas reativa, ela pode ser preventiva. Basta avaliar seus processos para entender se há gargalos que podem ser resolvidos antes do aparecimento dos sinais e, conseqüentemente, de uma possível contratação.

Queda na qualidade do atendimento

Como consequência do desgaste dos colaboradores e da sobrecarga de tarefas, surge o segundo sinal de alerta que diz respeito à queda na qualidade do atendimento aos seus clientes. Atender bem e oferecer um produto e/ou serviço de qualidade é uma das condições necessárias para sua empresa se consolidar no mercado.

A maioria dos empreendedores, logo no início da sua empresa, buscam alcançar voos altos, como aumentar consideravelmente as vendas, no entanto, para que isso seja possível, é necessário ter um atendimento capacitado para realizar uma abordagem eficiente de cada cliente que entra em contato com o seu negócio.

Vale lembrar que já foi falado no **blog do BDMG** sobre a importância de um atendimento personalizado por meio dos canais digitais da sua empresa. Eles são apenas mais uma forma de captar a percepção dos seus clientes sobre o que seu negócio entrega.

Portanto, para identificar se há uma queda na qualidade do atendimento é preciso **ficar atento aos feedbacks de seus consumidores**, principalmente os negativos. Assim, você poderá reforçar sua equipe e capacitá-los para atender com mais agilidade e eficiência seus clientes.

Recusar projetos e clientes

Esse é um dos sinais mais claros de que é preciso realizar uma contratação, pois no mundo dos negócios a regra natural é que as empresas 'corram' atrás dos clientes para alavancar seu crescimento no mercado e, quando isso não acontece, é hora de rever a estratégia adotada.

Quando você recusa clientes ou projetos significa, dentre outros motivos, que o crescimento da sua empresa não está sendo acompanhado pelo **desenvolvimento da equipe**. Ou seja, seu negócio consegue atrair um grande volume de interessados, porém não há pessoas suficientes para dar conta de todos os pedidos e solicitações.

Assim, para aceitar mais demandas e gerar mais lucro no seu empreendimento, é preciso contratar membros novos para o seu time.

Como se preparar para contratar o colaborador certo?

Se você esteve atento aos sinais que surgiram na sua empresa e decidiu que é o momento certo para contratar mais colaboradores, então, é hora de se preparar para o processo de seleção.

Neste vídeo, produzido pelo **SEBRAE/MG**, é possível conhecer algumas dicas para o recrutamento e seleção de colaboradores e ouvir a experiência de uma empreendedora sobre esse processo. Assista agora!

***Para conhecer mais dicas sobre empreendedorismo, gestão e inovação que podem ajudar no crescimento do seu negócio, acesse a página de conteúdos do SEBRAE/MG.**

Mesmo que sua micro ou pequena empresa não possua um departamento de recursos humanos (RH), é possível realizar um planejamento eficaz e escolher o candidato certo com algumas dicas:

Definição da vaga e perfil desejado:

Nessa etapa é preciso definir os pré-requisitos que os candidatos devem apresentar para o bom desempenho da sua função, como experiências e desejáveis, descrição das atividades que serão executadas, as principais habilidades e os conhecimentos específicos.

Além de aspectos técnicos, é importante ficar de olho nos aspectos comportamentais e descrever o perfil desejado para ocupar a vaga.

Lembre-se que o perfil deve estar alinhado com os valores e objetivos do seu negócio, pois, assim, é possível construir um time focado e que sempre estará em busca de novas soluções para o sucesso da empresa.

Para definir a vaga e traçar o perfil do candidato desejado, você pode realizar algumas perguntas, como:

- Qual atividade ele deverá desenvolver e em qual área?
- Qual a formação necessária para desempenhar a função?
- Quais são as características do perfil de candidato que estou procurando? O que são qualidades desejáveis?

Anunciar a vaga em lugares diferentes:

Após definir a vaga, é o momento de anunciá-la em diferentes lugares para ter mais chances de encontrar alguém com o perfil que espera. Logo, é importante **escolher o canal mais adequado** para o seu tipo de negócio.

Você pode optar por realizar uma divulgação:

- Interna: entre funcionários, fornecedores ou clientes;
- Em universidades ou escolas profissionalizantes;
- Na internet: por meio das mídias sociais, como Facebook (página da empresa e/ou grupos específicos de profissionais da área) e LinkedIn, além de portais de vagas ;
- Em publicações especializadas;
- Em locais físicos com boa circulação do público de interesse.

Com isso, é possível preencher a demanda do processo seletivo e avaliar, dentre os inúmeros currículos, qual será selecionado para a etapa de entrevistas.

Dica BDMG: se você realiza a contratação de colaboradores por conta própria, existem alguns aspectos importantes que devem ser observados em um currículo, como: clareza na descrição dos trabalhos realizados, orientação para resultados, responsabilidades, estabilidade (período entre um emprego e outro), omissão de informações (idade, escolaridade, datas) etc. Note as competências necessárias para o preenchimento da vaga e realize uma triagem dos currículos a partir disso.

Processo seletivo e entrevistas:

Após receber os currículos e realizar uma triagem de todos eles, é o momento de **marcar as entrevistas** para avaliar qual candidato se encaixa no perfil da vaga e está alinhado com os valores da sua empresa.

Durante o processo seletivo, é importante levar em consideração as experiências dos candidatos e o que eles trazem de bagagem que pode ajudar a sua empresa.

Por exemplo, se você está lançando uma nova linha de produtos e precisa ampliar sua equipe, é fundamental procurar alguém que já tenha experiência no assunto e no segmento. Assim, você agiliza o processo e pode **adquirir competências prontas do mercado** — isso é mais rápido que desenvolvê-las e, muitas vezes, é necessário.

Nesta fase, você pode propor dinâmicas e testes para avaliar as características comportamentais e tirar conclusões sobre cada candidato.

Além disso, na entrevista individual, é essencial contar com o **apoio de um gestor da área** para a qual o entrevistado está se candidatando, pois assim, é possível filtrar habilidades mais específicas e tornar a tarefa de contratação mais fácil.

Para saber as perguntas que não podem faltar em uma entrevista de emprego, **[acesse esse conteúdo](#)**, produzido pela Endeavor, que pode lhe auxiliar durante essa fase.

Após colocar em prática essas dicas, você estará preparado e poderá decidir com consciência o colaborador ideal para ampliar a performance da sua equipe.

No **BDMG Orienta**, você encontra conteúdos exclusivos que ajudam no crescimento do seu negócio. Por isso, assine nossa newsletter preenchendo o formulário abaixo e conte com a gente se precisar de um apoio financeiro.



<https://aciamcdlmariana.com.br/noticia/23/como-saber-a-hora-certa-de-ampliar-minha-equipe-e-contratar-a-pessoa-ideal> em 21/01/2026 07:58