

# 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://www.aciamcdlmariana.com.br/noticia/23/como-saber-a-hora-certa-de-ampliar-minha-equipe-e-contratar-a-pessoa-ideal> em 31/01/2026 15:15