[Checklist]
8 passos para montar um RH de sucesso na sua startup

Criamos um checklist com os passos fundamentais para montar uma área de primeira e te guiar na estruturação de todos os processos de RH.

Sem as pessoas certas, startup nenhuma sai do chão. E conseguir atrair, engajar e reter as pessoas certas não é questão de sorte, e sim de processos — processos de seleção, de cultura, de retenção, de desenvolvimento, de engajamento... Tá vendo o tamanho da importância da gestão de pessoas?

Este guia traz pra você 8 passos fundamentais para montar uma área de RH de primeira, baseado nos aprendizados* da healthtech Alice. É uma lista inicial para servir como norte para você na hora de estruturar todos os processos que mencionamos acima.

Preparado(a) para esta leitura que pode fazer a diferença na sua startup? Vamos, então, aos 8 passos para você ir dando check à medida que for cumprindo cada etapa:

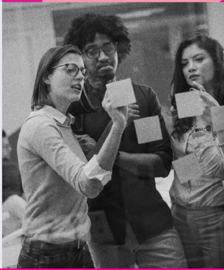
- ☐ Defina junto com o time fundador a cultura da sua organização
- ☐ Alinhe a visão da sua área com a estratégia do negócio
- ☐ Organize e documente processos desde cedo
- ☐ Use a tecnologia para facilitar o dia a dia
- ☐ Colete e analise dados para tomar as melhores decisões
- ☐ Aprenda suas obrigações trabalhistas, contábeis e sindicais
- ☐ Estruture processos de contratação e onboarding de novos(as) colaboradores(as)
- ☐ Desenhe processos de avaliação de desempenho e remuneração

☐ Defina junto com o time fundador a cultura da sua organização

Um ponto de partida importantíssimo: para que o empreendimento faça sentido, é preciso entender o "porquê" da sua existência. A cultura da organização é a soma de práticas e ideias que vão reforçar a missão da empresa {o tempo todo}. É ela que vai guiar decisões importantes, não apenas sobre gestão de pessoas.

Chegar nessa definição vai exigir debates, adaptações, revisões. Por isso, estabelecer as aspirações, hábitos e valores que vão determinar o comportamento dos colaboradores em conjunto com quem está à frente do negócio ajuda a guiar os caminhos do crescimento de uma empresa de sucesso.

> Uma boa pergunta para fazer aos gestores é se eles são capazes de relacionar as metas de cada área com a cultura da empresa. Isso vai ajudar os times a entender expectativas e caminhos para melhorar desempenho individual e em grupo.



☐ Alinhe a visão da sua área com a estratégia do negócio

O RH de uma startup não deve ser uma entidade separada do resto do negócio, aquela parte que só lida com distribuição de canecas e papelada. Pelo contrário: sem as pessoas certas dando certo naquele ambiente, o negócio não avança. Por isso, é superimportante que o RH seja visto como um parceiro catalisador pelas outras áreas e fique a par das principais tomadas de decisão.

Por isso, você precisa ter na ponta da língua:

- Em poucas palavras, o que a empresa faz e qual é a sua missão?
- Qual é a fase atual da empresa e quais são as necessidades e desafios das áreas, especialmente em termos de atrair, engajar e reter talentos?

> **Um ótimo jeito de ficar por dentro das coisas é frequentar as reuniões de alinhamento das outras áreas de forma rotineira e trocar com os gestores. Aí rola naturalmente!**

☐ Organize e documente processos desde cedo

Talvez sua startup ainda esteja naquele estágio inicial, com cinco ou seis pessoas. Mas e quando ela pular para 40? 200 colaboradores? 500? Já pensou?! Com tanta gente circulando, é importante ter um hub de informações para não sobrecarregar o RH. A chave é organizar tudo desde o início, mesmo que seja numa pastinha de Google Drive ou numa planilha de Excel. A ideia é a seguinte: se alguém cair de paraquedas e quiser entender como as coisas funcionam, basta ler aqueles documentos.

Aqui estão as perguntas-chave para te ajudar:

- Quais são os principais processos da empresa e onde eles estão explicadinhos?
- As tomadas de decisão importantes são documentadas? Onde?
- Colaboradores sabem onde encontrar as informações facilmente?

☐ Use a tecnologia para facilitar o dia a dia

Nunca foi tão fácil coletar assinaturas {DocuSign}, fazer reuniões {Zoom, Google Meets}, documentar informações e gerenciar conhecimentos {GoogleDocs, Notion}, organizar tarefas {Trello, Monday, Asana, Pipefy}, gerir processos seletivos {Greenhouse, Gupy}, conversar com o time {Slack, Rocket.Chat} e por aí vai...

O RH não precisa mais se ater a duas vias assinadas à mão e escaneadas. Então, não tenha medo de testar novas ferramentas e descobrir o que funciona.

Aqui perguntas para ajudar você nesta etapa:

- Quais são os processos repetitivos do dia a dia que poderiam ser automatizados?
- Quais são as perguntas mais frequentes

e como organizar as respostas em um lugar de fácil acesso?

- Quais etapas do trabalho de RH poderiam ser reinventadas ou eliminadas com tecnologia?

Antes mesmo do 1º dia de trabalho, os Pitayas {como chamamos os colaboradores da Alice} recebem um kit que inclui uma carta com as virtudes da cultura da startup e um QR Code que leva ao Manual do Pitaya, em que ficam as perguntas e respostas mais comuns, assim como nomes de pessoas que são referência em cada área. Isso é documentação também!

Colete e analise dados para tomar as melhores decisões

Na área de RH, não dá para atingir metas sem entender como a empresa está progredindo ao longo do tempo. É fundamental fazer pesquisas de satisfação e de engajamento com os colaboradores.

Tudo pode virar um indicador mensurável: diversidade, relação com liderança, equilíbrio entre vida pessoal e profissional... Existem várias ferramentas para medir isso.

Há tanto opções pagas, como a Culture Amp (plataforma especializada em mensurar a experiência de colaboradores), quanto gratuitas (Google Sheets para pesquisas quantitativas e Google Forms para qualitativas).

Perguntas para ajudar você:

- O que você quer saber sobre seus colaboradores e suas experiências?
- Qual a melhor forma de pesquisar e medir essas informações no seu ambiente de trabalho?
- Como garantir confidencialidade de dados e aderência à LGPD?

Na Alice, Diversidade é um pilar essencial da cultura, então existe também um Censo Pitaya para mapear a composição do time em termos de gênero, orientação sexual, raça, origem, escolaridade etc. O censo é atualizado mensalmente.

Aprenda suas obrigações trabalhistas, contábeis e sindicais

Compreender as leis trabalhistas e contábeis do Brasil não é tarefa das mais fáceis, mas é absolutamente essencial para o RH. Prepare-se para averiguar que documentações, processos, órgãos, impostos, direitos, deveres e tributos são necessários.

Entender quais são as categorias e os sindicatos envolvidos com seu negócio também é super-relevante e vai te ajudar mais para frente, especialmente na hora de traçar a estratégia de remuneração, incluindo os salários e benefícios.

Aqui estão perguntas fundamentais para você apurar e responder:

- Quais são e como funcionam as obrigações trabalhistas da empresa?
- Quais são e como cumprir suas responsabilidades contábeis?
- Quais são as categorias profissionais e os sindicatos envolvidos com seu tipo de negócio?

Como esse é um universo cheio de detalhes e vira e mexe tem alguma alteração, contratar uma consultoria para entender tudo direitinho logo no começo pode ser uma boa. Pense nessa fase como um curso intensivo que vai te ajudar ao longo do trabalho.

Clique para acessar o PDF Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normas correlatas.

Estruture processos de contratação e onboarding de novos(as) colaboradores(as)

Startups crescem depressa e não é raro que haja momentos de contratação frenética. Uma dica legal é programar a entrada de "turmas" para que os times que estejam na empresa não precisem parar praticamente todo dia para apresentar a rotina a alguém novo.

Na Alice, por exemplo, essas novas turmas chegam de 15 em 15 dias e aí passam por um onboarding completo, com conversas das diversas áreas da empresa com os novos Pitayas.

A semana de boas-vindas também é a oportunidade para os novos colaboradores começarem a viver a cultura da organização desde o primeiro momento.

O que você não deve esquecer:

- Como gerar um senso de pertencimento e garantir que a nova pessoa tenha uma experiência e adaptação incrível desde o primeira dia?
- Avalie seu onboarding: quais materiais precisam estar disponíveis, quanto tempo o onboarding leva, quais são as fases e quantas pessoas serão envolvidas?
- Quantas pessoas entram/devem entrar por mês e como organizar os calendários sem sobrecarregar o time?

☐ Desenhe processos de avaliação de desempenho e remuneração

Ter uma sistema de leveling ou framework de carreira bem definido é a base para as estratégias de desenvolvimento, performance e remuneração de uma empresa. O que é esperado de cada nível, quais os papéis e responsabilidades? Onde cada pessoa se encaixa e o que falta para ela subir de nível e gerar cada vez mais valor para a organização?

Também é imprescindível definir como vai funcionar a avaliação de performance. Ela pode ser feita de diversas formas desde que não se perca aquilo que é importante: a periodicidade, as pessoas-chave para fazer avaliação {o gestor, o par, o colega de outra área}, os resultados possíveis {para manter a objetividade do processo} e a clareza de critérios {use formulários curtos e alinhe expectativas sobre como desempenho é medido!}.

Com base nessa avaliação, dá para traçar os próximos passos de desenvolvimento de um jeito objetivo e satisfatório.

Então, trabalhe bem neste planejamento:

- Qual a estratégia de remuneração e benefícios de cada área e categoria? É possível explicar de uma forma transparente para todos?
- O que uma pessoa precisa fazer para chegar ao próximo nível? Quais as ferramentas que podemos oferecer, enquanto empresa, para apoiar as pessoas a chegarem lá?

Bônus

☐ Aceite que você não precisa saber tudo

Ufa! É tanta coisa que nem parece possível, né? Então a gente te conta um segredo: esse conhecimento é cumulativo e você não precisa saber fazer absolutamente tudo a partir do dia 1.

Permita-se descobrir, mudar e aprimorar a área e procure sempre por pessoas que saibam te ensinar o que você precisa aprender. Logo mais você vira craque.

A Alice nasceu com a missão de tornar o mundo mais saudável. Por isso, nossa parceria com as empresas vai muito além de um plano tradicional: a saúde física e mental de seus colaboradores é a nossa prioridade. Vamos seguir juntos nessa caminhada? Marque uma conversa com a Alice!

---

*Este material foi desenvolvido a partir de entrevistas com Sarita Vollnhofer e Grazielli Ballico, responsáveis por People Design e People Ops na Alice, respectivamente.