

Guia Completo

GESTÃO & LIDERANÇA *DE ALTA PERFORMANCE*



RV

R. Velozo

MENTORIA & CONSULTORIA



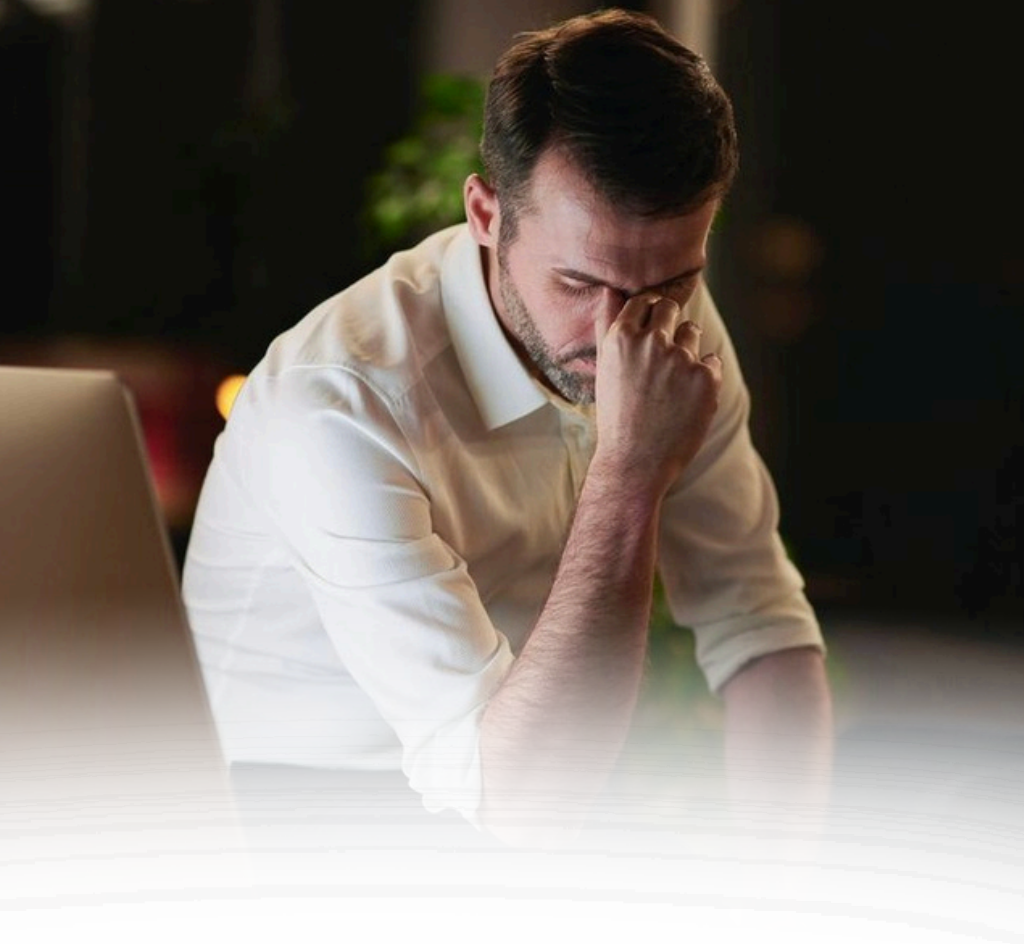
SOBRE O AUTOR

Raphael Velozo

Com uma sólida trajetória de **19 anos** dedicada à Educação, Treinamento e Desenvolvimento, sou um especialista em transformar talento técnico em **Alta Performance de Gestão e Liderança**.

Minha experiência é marcada por uma visão 360°, que combina a visão acadêmica e estratégica de quem atua há quase duas décadas na educação, com a visão empreendedora e de resultados construída ao longo de 16 anos de vivência prática em empreendedorismo nos setores de **Educação, Beleza e Bem-Estar**. Essa vivência dupla me permite desenvolver soluções de aprendizagem que são **diretas e aplicáveis**, com foco em resultados reais no mercado. Sou especializado em aprimorar programas de treinamento e desenvolver a capacidade de liderança de novos gestores e empreendedores. Através de mentorias e consultorias.

Meu objetivo é simples: aumentar o impacto da sua **aprendizagem** e a **performance** dos seus colaboradores ou da sua própria carreira, contribuindo diretamente com os objetivos estratégicos do seu negócio. **Minha missão** é clara: promover uma **cultura de aprendizado contínuo**, incentivando profissionais a buscar ativamente o conhecimento que os fará se destacar e dominar o mercado.



CAPÍTULO 1

POR QUE **BONS TÉCNICOS**
FALHAM COMO **GESTORES?**

Quais as dificuldades em se tornar um **GESTOR**?

O principal motivo pelo qual profissionais altamente competentes em suas áreas técnicas não conseguem escalar para cargos de gestão é a **falta de preparo** para os novos desafios.

Cerca de **82%** a **85%** das empresas escolhem o líder errado para cargos de gestão e muitos desses profissionais nunca passaram por um treinamento formal de liderança, o que ajuda a explicar a alta taxa de insucesso na escalada profissional.

Os **principais** fatores são:

Ausência de treinamento formal:

Frequentemente, as promoções para cargos de gestão vêm como reconhecimento pelo desempenho técnico, mas sem o devido treinamento para as novas responsabilidades de liderança.

Habilidades de gestão liderança:

Ser um bom técnico envolve conhecimento e executar tarefas operacionais. Ser um gestor envolve gerenciar pessoas, mediar conflitos, comunicar-se claramente, motivar a equipe e tomar decisões estratégicas

Falta de habilidades interpessoais:

Gestores despreparados podem não saber fornecer feedback, desenvolver a equipe, ser abertos a sugestões ou ter uma comunicação clara, o que desmotiva os colaboradores e compromete o desempenho.

Gestão de conflitos e pressão:

A função de gestor exige a capacidade de lidar com conflitos, gerenciar emoções e comportamentos, e tomar decisões sob pressão, habilidades que nem sempre são desenvolvidas na carreira técnica.

Insegurança e sobrecarga:

Alguns profissionais evitam ou falham em cargos de gestão devido à insegurança sobre sua capacidade de liderar ou pelo receio da sobrecarga de demandas, estresse e pouca recompensa percebida.



CAPÍTULO 2

FALTA DE TREINAMENTO

O ERRO FATAL

De Técnico *Excelente* a Gestor Despreparado

A regra é quase universal, as promoções a cargos de liderança são, em sua maioria, um reconhecimento pelo excelente desempenho técnico de um colaborador. O erro reside em parar por aí.

O novo gestor recebe a responsabilidade de liderar, gerir e planejar, mas sem o devido treinamento formal para suas novas funções. O resultado é a Síndrome do Técnico Promovido.



A pessoa continua executando tarefas operacionais porque é boa nisso, falha em delegar e, rapidamente, o negócio entra em colapso por exaustão e falta de estratégia. **Dominar a gestão não é um bônus, é uma competência inteiramente nova e obrigatória para a alta performance.**



CAPÍTULO 3

SOFT SKILLS

DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES FUNDAMENTAIS

É fundamental entender: Ser tecnicamente excelente não te torna automaticamente um bom gestor.

O Técnico de Excelência:

Vive no Operacional. Seu foco é o saber fazer, o conhecimento específico e a execução de tarefas com precisão e eficiência (a massagem perfeita, o procedimento impecável, o diagnóstico preciso).



O Gestor de Alta Performance:

Vive no Estratégico. Seu foco é o saber liderar e multiplicar. Ele precisa desenvolver ativamente Soft Skills fundamentais, como inteligência emocional, comunicação assertiva e capacidade de negociação. Sua missão não é apenas fazer, mas sim motivar a equipe, eliminar gargalos e tomar as decisões estratégicas que garantam o crescimento e a longevidade do negócio.

A transição exige uma mudança de mindset:

you deixa de ser o herói que resolve tudo e passa a ser o arquiteto que constrói a estrutura para que todos vençam. É por isso que gestão e soft skills são inegociáveis.





CAPÍTULO 4

FALTA DE HABILIDADES INTERPESSOAIS

O DESAFIO INTERPESSOAL

De nada adiantar processos eficientes se seu time estiver desengajado. A falta de preparo em gestão e liderança se manifesta de forma mais destrutiva nas habilidades interpessoais.

O gestor despreparado transforma o ambiente de trabalho em um campo minado, pois não domina o básico.



Feedback Estruturado:

Não sabe criticar construtivamente, o que mata a evolução e o desempenho.



Comunicação Clara:

Não consegue transmitir expectativas e objetivos, gerando retrabalho e frustração.



Desenvolvimento de Talentos:

Não é capaz de enxergar o potencial da equipe, delegar tarefas por medo e, assim, limita o próprio crescimento do negócio.

O custo de falhar nesse ponto é altíssimo:

alta rotatividade, desmotivação crônica e um desempenho que está sempre aquém do potencial da clínica ou consultório. Liderança é, acima de tudo, a arte de se relacionar com pessoas, e essa é uma arte que precisa ser ensinada.



CAPÍTULO 5

GESTÃO DE **CONFLITOS**
E **PRESSÃO**

O CENTRO DO FURACÃO

A transição para a gestão coloca o profissional no centro do furacão — um ambiente de alta pressão onde a técnica pouco ajuda. Enquanto o técnico foca na tarefa, o gestor precisa lidar com o fator humano e o stress estratégico. A função gerencial exige um conjunto de habilidades emocionais que são inegociáveis:



Sem essas ferramentas de Inteligência Emocional, o novo gestor está fadado ao Burnout ou a decisões impulsivas que comprometem a saúde do negócio. A diferença entre um bom e um mau gestor frequentemente reside na sua capacidade de permanecer calmo quando todos estão em pânico.



CAPÍTULO 6

INSEGURANÇA E
SOBRECARGA

O DESGASTE SILENCIOSO *INSEGURANÇA, SOBRECARGA E BURNOUT*

Muitos profissionais evitam ou abandonam cargos de gestão não por falta de ambição, mas por puro medo: **a insegurança sobre a capacidade de liderar e o receio da sobrecarga de demandas.**

O profissional de alta performance valoriza o esforço, mas detesta o estresse que não gera resultado. A sobrecarga percebida (e o consequente **Burnout**) é o resultado direto de não saber delegar e priorizar, o que nos leva ao ponto central: **a gestão não foi treinada.**

1

O gestor tenta executar todas as tarefas operacionais.

2

Não existe um método claro para Gestão do Tempo e Priorização.

3

A "recompensa percebida" é baixa, pois o tempo gasto em gerenciar problemas (e não em gerar valor)

O segredo para superar essa sobrecarga não é trabalhar mais horas, mas sim aplicar estratégias que permitam que você confie na sua liderança e na sua equipe. Quando a incerteza é substituída por um Plano de Gestão validado, a sobrecarga dá lugar à performance.

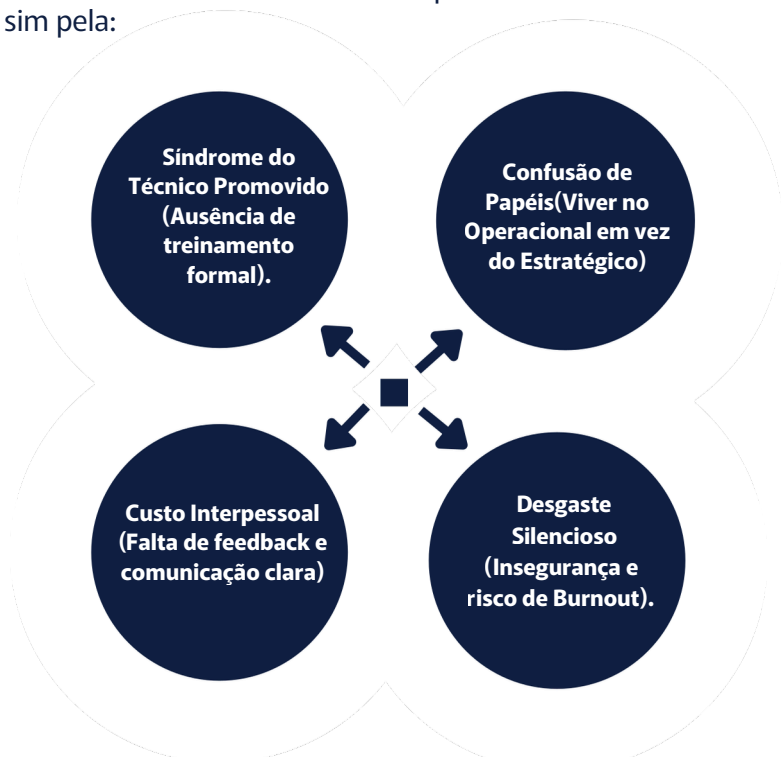


CONCLUSÃO

PARABÉNS!

Você acaba de dar um passo essencial para transformar sua carreira ou seu negócio.

Ao longo destas páginas, identificamos o Gap da Gestão. Vimos que o sucesso sustentável não é sabotado pela sua falta de talento técnico, mas sim pela:



A boa notícia é que o problema não é você. O problema é a ausência de um método de gestão e liderança.

Eu acredito que todo profissional de excelência merece ter um negócio de alta performance.

E é exatamente para isso que estou aqui. Se você deseja sair da sobrecarga, eliminar a insegurança e aplicar uma estratégia de gestão 360°, você não precisa começar do zero.

SUA JORNADA CONTINUA AQUI:

Eu ofereço o mapa para essa transição, por meio de mentorias focadas em resultados práticos.

Gostaria de dar o primeiro passo com o meu acompanhamento?



Escolha o foco que mais se conecta ao seu momento:

- **Para Autoconhecimento:**

Mentoria "Conhecendo o seu Potencial: Pontos Fortes e Fracos".

- **Para Habilidades Práticas:**

Mentoria "Primeiros Passos da Liderança e Gestão para Novos Gestores".

Entre em contato e vamos agendar nosso diagnóstico.

Sua performance de amanhã começa com a decisão estratégica que você toma hoje.



mentoria.consultoriavelozo@gmail.com



(21)97205-2155

REFERÊNCIAS

High Performance no Brasil: uma revisão sistemática. (Torres, L. F., & Martins, M. C. F.)

Gestão de equipes de alta performance: uma revisão bibliográfica. (Machado, C., Feijó, J. K., & Froner, T.)

GESTÃO EM CLÍNICAS ESTÉTICAS. ESTHETIC CLINIC MANAGEMENT. (Revista Brasileira de Biomedicina)

Liderar é Cuidar: Soft Skills para Ambientes Mais Humanos (ESPM).

Características de uma boa liderança nos salões de beleza. (SEBRAE)

Empreendedorismo na estética: Estratégias e Inovação. (Adoxy Blog)



R. Velozo

MENTORIA & CONSULTORIA

EDITORA BORCELLE

www.grandesite.com.br