OCTANO

CAPÍTULO 4 · PINCÉIS E PESSOAS

GESTÃO DE PESSOAS

Lilian Frison.

Sócia-Diretora na

@frisonconvenience



SOBRE A FRISON

- Fundada em **15/11/1975**
  por Marcos Frison — **50 anos**

Serviços de Mecânica + Funilaria e Pintura
Veículos premium e superesportivos

500 a **600** carros por mês ·
63 funcionários

- Idoneidade – Transparência –
  Capacitação Tecnológica



Lilian Viana

Entrei na Frison em **2006**,
aos 18 anos, como recepcionista.

Formada em psicologia e
administração de empresas.

Me tornei sócia em **2012** ·

Gestão de Pessoas | Octano 2026

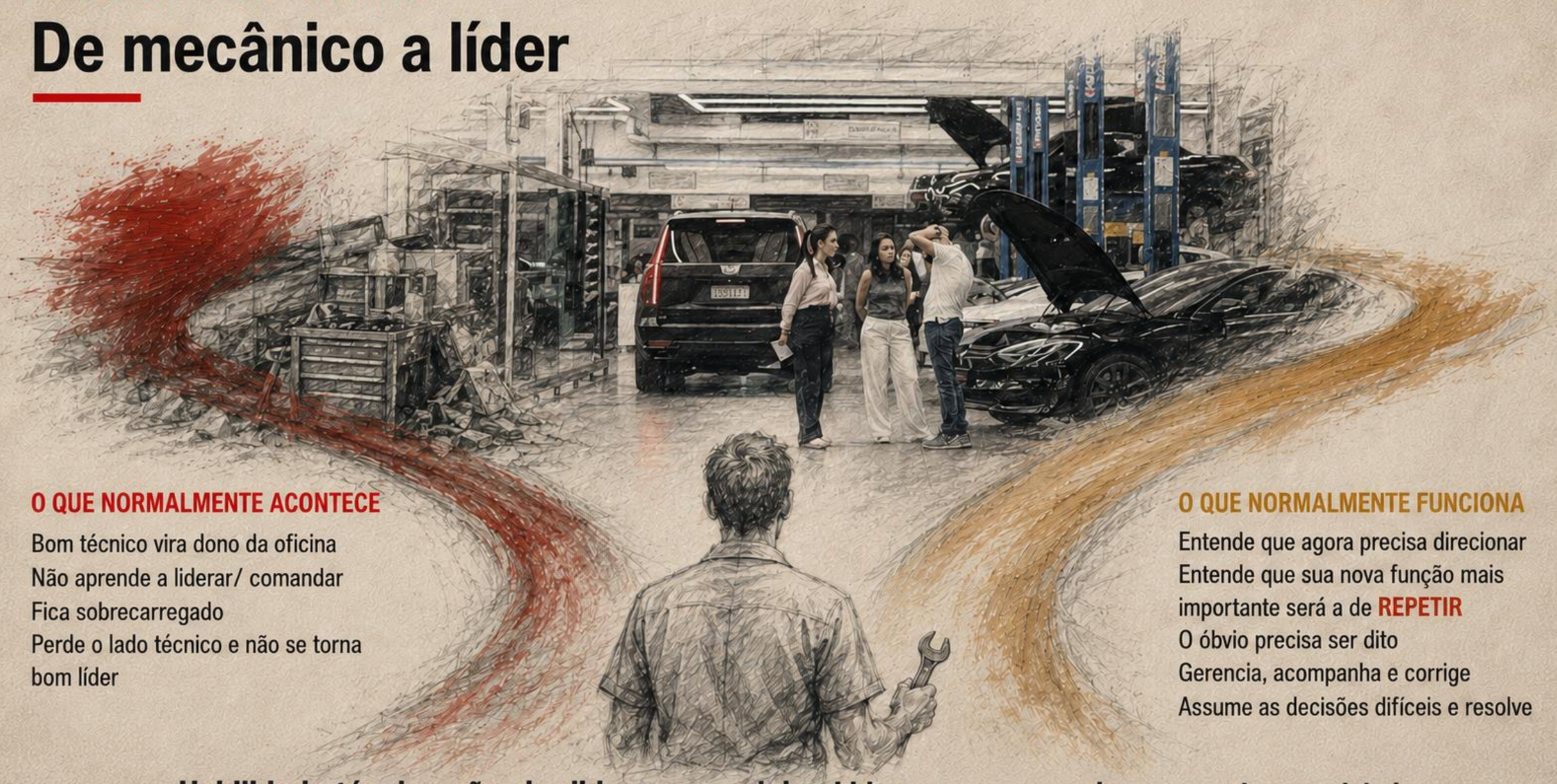
Cultura vem antes de tudo!

Nenhum esforço de motivação salva uma equipe que não sabe por que está ali.



O ERRO MAIS COMUM DA GESTÃO

De mecânico a líder



O QUE NORMALMENTE ACONTECE

Bom técnico vira dono da oficina
Não aprende a liderar/ comandar
Fica sobrecarregado
Perde o lado técnico e não se torna bom líder

O QUE NORMALMENTE FUNCIONA

Entende que agora precisa direcionar
Entende que sua nova função mais importante será a de **REPETIR**
O óbvio precisa ser dito
Gerencia, acompanha e corrige
Assume as decisões difíceis e resolve

Habilidade técnica não vira liderança sozinha. Liderança se aprende — e continua evoluindo.

GESTÃO DE PESSOAS | OCTANO 2026

LIDERANÇA E CULTURA



O PAPEL DO LÍDER

- Cultura definida
- Objetivo da empresa
- Comunicação clara
- Direcionamento do time

TIME SEM PADRÃO

- Cada um do seu jeito
- Qualidade por sorte
- Retrabalho

GENTE ENTRA E SAI

- Sem clareza
- Sem projeção de carreira
- Sem liderança
- Concorrência ganha

Contratar certo economiza tempo e dinheiro.



01

Perfil

O que faz, o que sabe, o que dá pra ensinar

02

Entrevista

Casos reais, não promessas

03

Teste prático

Análise do conhecimento e perfil comportamental na prática

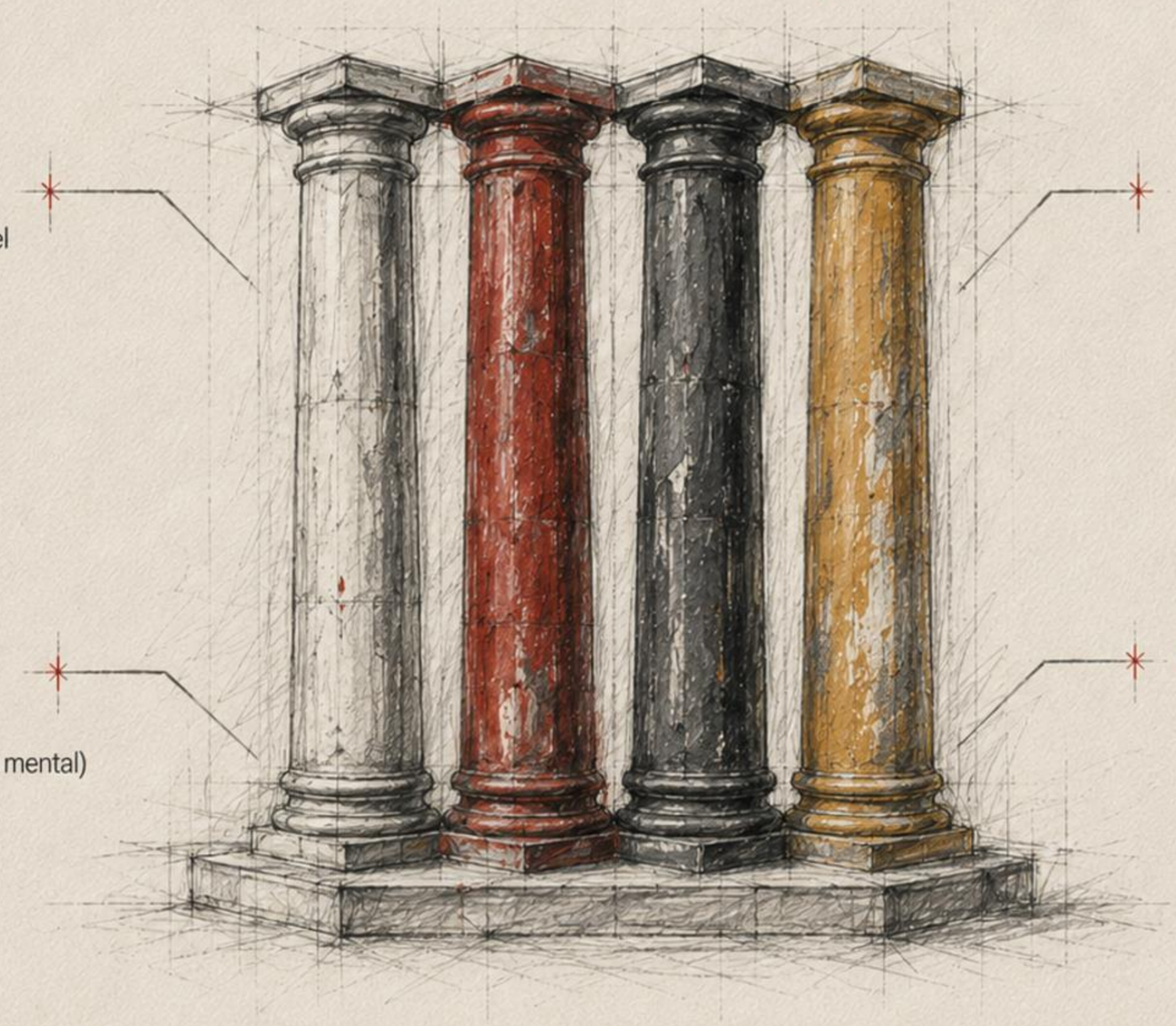
04

Integração

90 dias com padrinho / Em observação

GESTÃO DE PESSOAS | OCTANO 2026

PILARES IMPORTANTES NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE



1 REMUNERAÇÃO

- Simplifique o máximo possível
- Cuidado com comissões
- Mantenha olhar atento para os diferenciados

2 VÍNCULO PROFISSIONAL

- Pertencimento
- Utilidade
- Orientações e ordens claras
- Amigável ou Firme (seja natural)
- Coerência e Previsibilidade

3 AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Organização (ajuda na clareza mental)
- Equipamentos e ferramentas

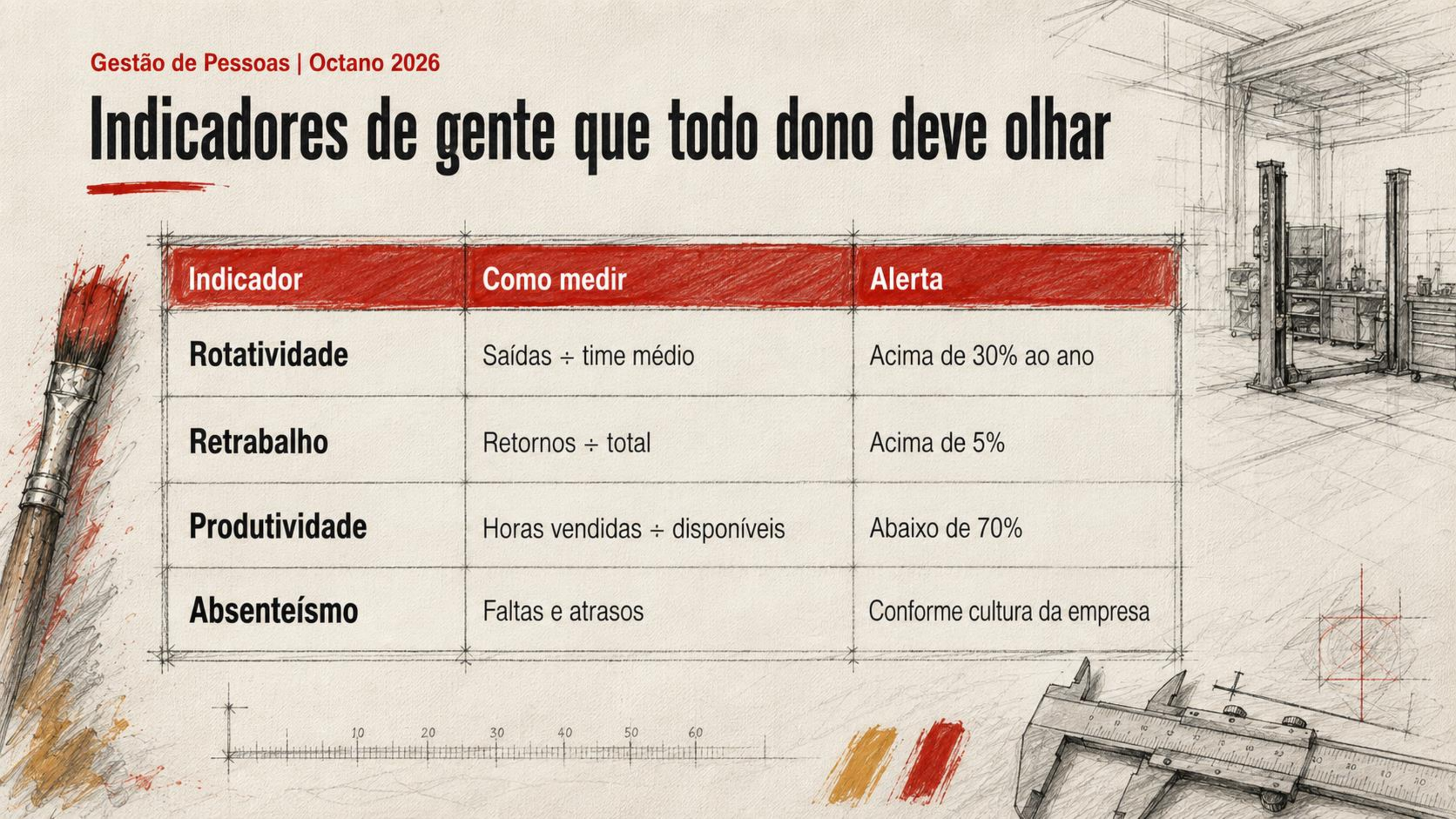
4 ABERTURA PARA CRESCIMENTO

- Treinamento
- Sentimento de que está evoluindo
- Entenda quais são os objetivos pessoais de cada um

Gestão de Pessoas | Octano 2026

Indicadores de gente que todo dono deve olhar

Indicador	Como medir	Alerta
Rotatividade	Saídas ÷ time médio	Acima de 30% ao ano
Retrabalho	Retornos ÷ total	Acima de 5%
Produtividade	Horas vendidas ÷ disponíveis	Abaixo de 70%
Absenteísmo	Faltas e atrasos	Conforme cultura da empresa



RETENÇÃO

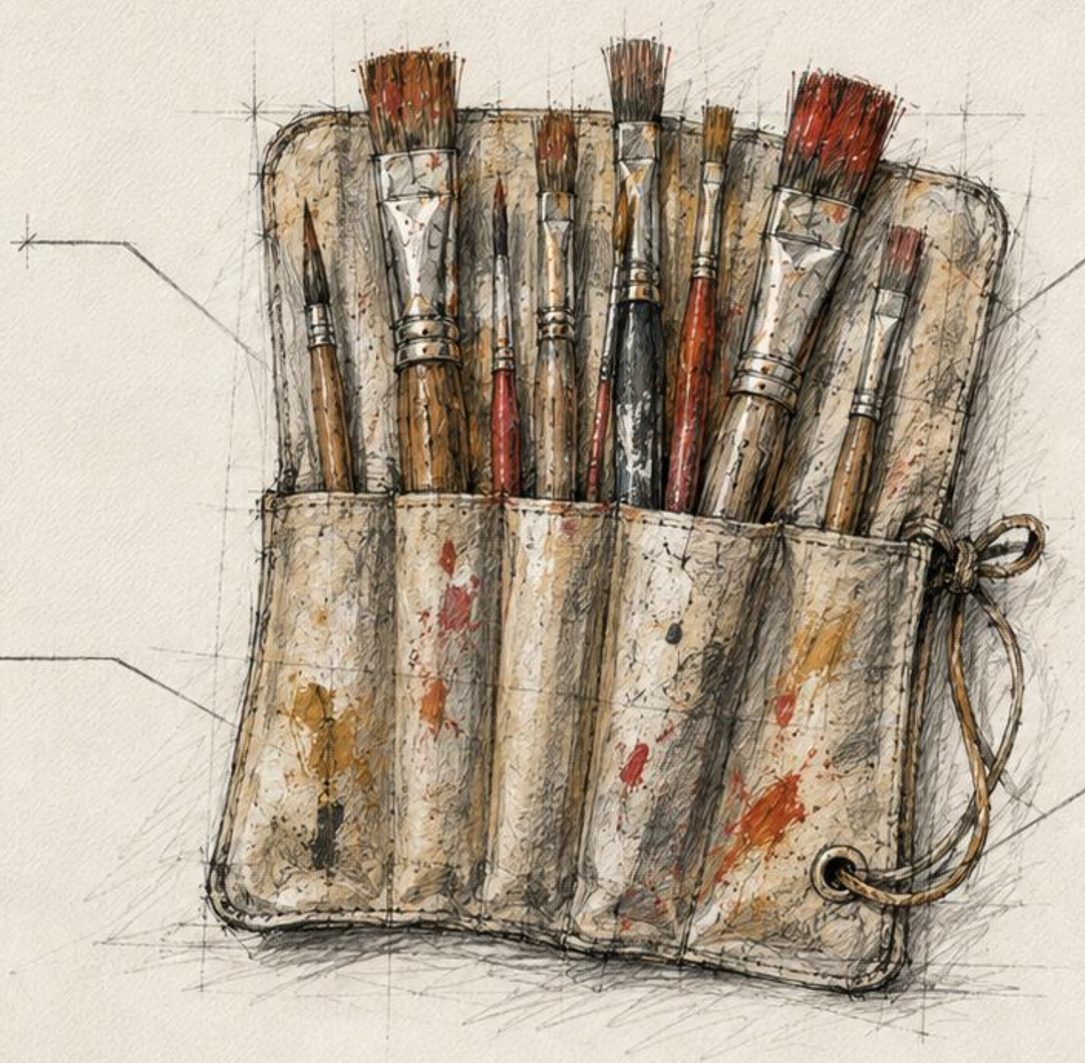
Reter é mais barato que contratar

Remuneração justa

Uma vez por ano analise se a remuneração está justa e correta. Aos que merecerem faça o aumento antes de ser solicitado.

Competente, mas insubordinado

Essa é uma análise pessoal de cada um, entenda quais são seus limites e lide com eles. Jamais dê a entender que o funcionário é mais importante que a empresa.



Trate cada um conforme sua individualidade

As regras devem valer para todos, mas exceções às vezes são necessárias. Lide com elas de maneira natural diante dos outros.

Muita regra x Flexibilidade

Análise pessoal de cada um, conforme o perfil de liderança, mas precisa ser coerente sempre.

Gestão de Pessoas | Octano 2026

Demissão

1. Não ignore quando notar um comportamento diferente;
2. Mantenha um diálogo aberto sobre o que precisa melhorar;
3. Aviso honesto é diferente de ameaça;
4. Após decidir sobre a demissão não postergue, tira da frente.



Gestão de Pessoas | Octano 2026

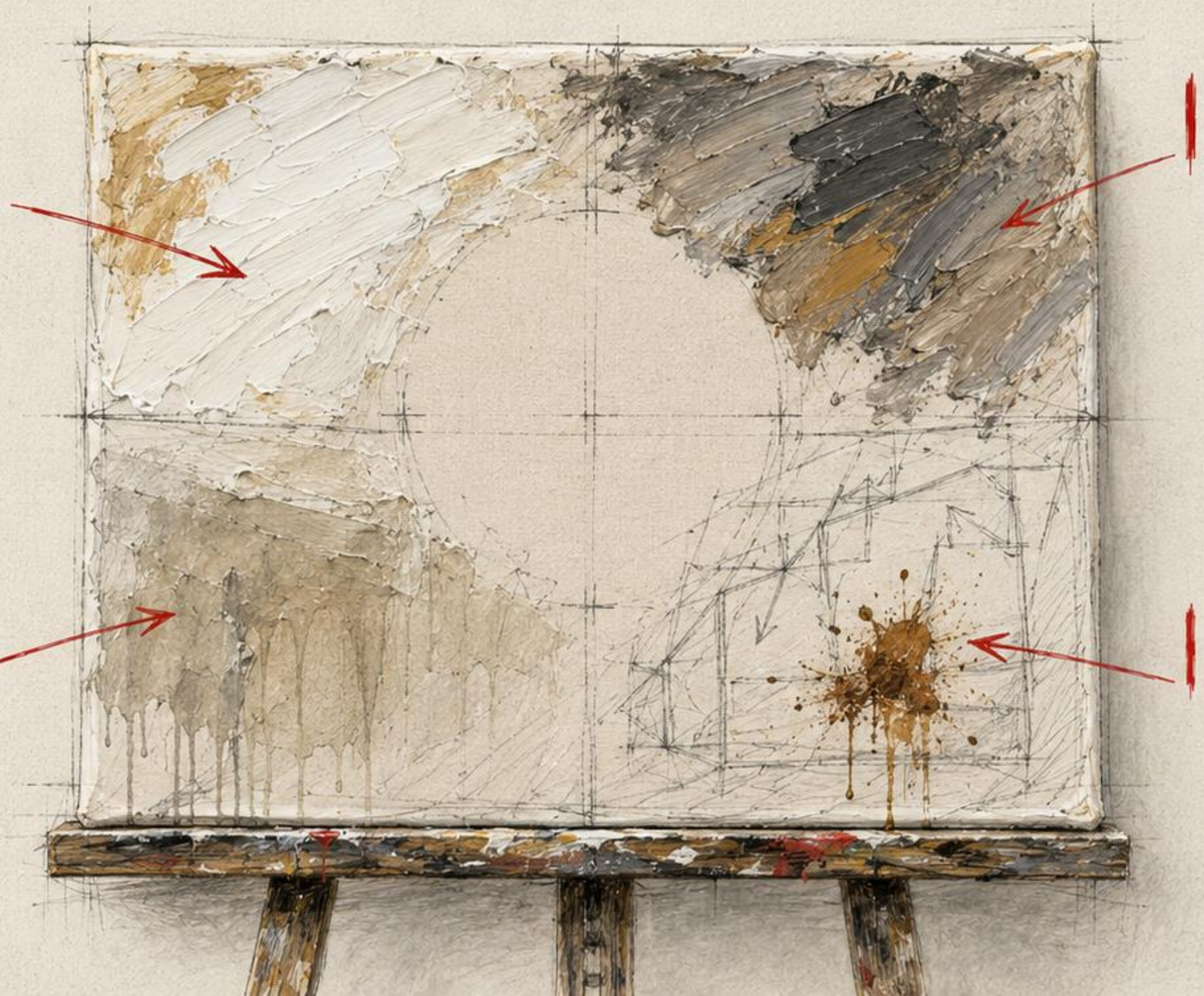
Não cometa esses erros

Empresa sem dono

Sem referência de como as coisas devem funcionar, vai ser cada um por si.
A empresa é reflexo do dono e tem que funcionar como ele imaginou quando abriu.

Processos são metade do caminho ou mais

O processo não pode existir na cabeça de alguém, precisa ser claro à todos. Sem processo não existe gestão.



Nivelamento da equipe por baixo

Não aparece gente boa pra trabalhar então passa a aceitar qualquer coisa (a equipe entende isso e não avança).

Não transfira traumas

Nem todas as pessoas irão agir de maneira errada com você, não transfira situações vividas com outras pessoas para as demais.

Ferramentas para segunda-feira

- [x] Revisar de fora todo o processo acontecendo
- [x] Redesenhar o processo, sempre simplificando
- [x] Analisar os comportamentos que precisam de correção e criar um plano de ação efetivo e concreto
- [x] Fazer uma autoavaliação pessoal como líder
- [x] Fazer uma autoavaliação de todas as tarefas e funções que ainda executa e que poderiam ser delegadas
- [x] Avaliar pontos fortes e fracos na equipe e criar um plano de ação para corrigi-los



Obrigada!

Lilian Frison • Sócia-Diretora da Frison Convenience

INSTAGRAM
@lilian.frison

E-MAIL
lilian@frison.com.br

