**[X5] GIX5 | Turma 7 - Validação do Organograma - 03/12/2024.m4a**

**Detailed summary**

Resumo detalhado:

Visão geral:

A discussão abordou a validação do organograma das empresas participantes da mentoria, com foco em identificar e resolver problemas de sobrecarga e divisão de tarefas.

Foram analisados os organogramas de diferentes empresas e feitas sugestões de ajustes e melhorias.

Também foi discutida a importância de apresentar o organograma final para todos os colaboradores e mantê-lo atualizado.

Tópicos-chave:

Organograma da empresa X5:- O organograma apresentado por Jefferson tinha uma boa estrutura, mas com algumas questões a serem ajustadas.- Foi sugerido que o gestor de marketing seja interno, não um terceirizado, para facilitar a cobrança de resultados.- Recomendou-se alinhar a disposição dos cargos no mesmo nível hierárquico, evitando a impressão de subordinação.- Identificou-se a necessidade de contratar pessoas para os setores de qualidade e administrativo, a fim de aliviar a sobrecarga de Jefferson.

Organograma da empresa do Laboratório de Revestimentos Especiais:- Isaac apresentou o organograma, que seguia a estrutura adequada.- Foi sugerido ajustar a posição do CEO/presidente, que deve estar no topo de todos os setores.- Orientou-se sobre a necessidade de separar os departamentos e funções, mesmo que algumas tarefas sejam realizadas por uma única pessoa atualmente.- Recomendou-se que Isaac faça os ajustes necessários e compartilhe novamente para validação.

Organograma da empresa de advocacia:- Laís apresentou o organograma em formato de mapa mental, que precisava ser reorganizado em uma estrutura hierárquica.- Sugeriu-se separar a matriz e as filiais como departamentos distintos, com seus respectivos gestores.- Orientou-se sobre a necessidade de detalhar as funções de cada cargo, evitando repetir apenas os nomes dos setores.- Recomendou-se que Laís faça os ajustes necessários e compartilhe novamente para validação.

Conclusões e decisões:

Todos os participantes devem finalizar e validar seus organogramas internamente até o dia 17, para então iniciar a construção das descrições de cargo na próxima aula.

A mentora e a assistente estarão disponíveis no grupo para auxiliar com dúvidas durante o processo.

Enfatizou-se a importância de apresentar o organograma final para todos os colaboradores, a fim de alinhar a compreensão sobre a estrutura e responsabilidades.

Reforçou-se a necessidade de manter o organograma atualizado, com a participação dos setores envolvidos, e não apenas do RH.

Exponencial Tarde, Vitória, Jefferson, agora sim estou te vendo, Jefferson. Vou ativar o celular do computador que não deixa. Tudo bem com você? Tudo ótimo, e contigo? Bem também, graças a Deus. Boa tarde. E Exponencial Tarde, onde está o trio aí? Hoje está desfalcado. Tá, tá. Achei que estava a dupla, tinha desfalcado o trio. Como vocês estão? Bem, graças a Deus. E você, está bem? Bem também, graças a Deus. A gente estava aqui conversando com o Duda, o Duda está aqui também, está nos ajudando. Eu disse, cadê o pessoal que não apareceu ainda? Só temos os dois pontuais aqui nas duas empresas. Os quatro pontuais. Mas enfim. Hoje a gente faz a validação do organograma. E aí, esclarecendo para vocês, até a Vitória, acho que perguntou a Laís, né? Salve engano.

Não sei se foi você que perguntou, Vitória. A Laís, sobre a aula, foi, né? Sim, foi. A aula, de fato, seria na próxima semana, dia 10. Mas por que não foi para o dia 10? Porque próxima semana eu vou estar em São Paulo, na imersão. Então, como eu não poderia dar aula na próxima semana, eu antecipei para essa. Hoje, aí vocês voltam até dia 17, que é a semana após a imersão. Digamos assim. Mas aí, o que eu passei para ela, tá? Caso vocês não tenham conseguido finalizar o organograma, e aí vale para a Jefferson também, não tem problema. Vocês podem finalizar depois, me mandar, que eu faço a validação. E na aula seguinte, que vai ser um assunto novo, a gente vai entrar em construção de descrição de cargo, antes de iniciar, eu posso pedir para vocês compartilharem também, eu faço a validação na mentoria.

É que a gente fez correndo aqui. Mas fez, então. Eu sei, eu sei. A Jefferson fez o estratégico. Eu fiz o estratégico. Estou validando para mim, o setorial fica bem mais fácil, né? É, fica bem mais tranquilo. Pronto, eu vou fazer o seguinte, tá? Vou começar aqui pelas meninas. Nada contra, Jefferson, primeiras damas. Aí vocês compartilham para que eu possa validar o organograma, por favor. Certo. Aí depois você compartilha o seu, tá, Jefferson? Tá. Será que foi? Eu estou visualizando aqui, só não estou visualizando ele ainda, mas está o campo do aplicativo. Vamos ver se foi agora. Não, acho que não está ainda. Deixa eu ver aqui. Acho que agora foi. Graças. Deixa eu ver. Só um minutinho. Será? Tá. Tá. Tá bem. Não, porque quando você faz esta colocação, você, intellectually, A CIDADE NO BRASIL

Está me dando vontade de desenhar na tela, viu, Vitória? Daqui a pouco eu vou desenhar aqui. Ainda me deu permissão ali com o lápis. A gente ainda está conseguindo compartilhar a tela. Deixa eu ver. Tenta compartilhar a tela inteira para ver se vai. Que para você está mostrando, pelo que eu entendi, né? É, para a gente estar. A gente está conseguindo enviar só. Pessoal, deixa eu ver aqui. Será que tem que entrar aqui nos documentos? Você quer deixar ele apresentando dele enquanto a gente tenta arrumar aqui? Pode ser. Deixa eu mirar para não perder muito tempo, tá? Pronto, então eu vou botar aqui para você. Ah, Jefferson, tinha que ser você também, não é? Obrigada. Imagina, meninas. Você compartilha, Jefferson, por favor. Compartilha. Entrou alguém aqui agora. Está renomeado. Como terapias injetáveis.

Vou pedir para abrir o áudio, falar com a gente. Se puder abrir a câmera. Sou eu, Glaice. Ah, Glaice, tudo bom? Tudo incrível, graças a Deus. Graças a Deus. Queria dizer, pode abrir a câmera, mas eu estou sentindo no tom de voz que ela está fazendo inveja a gente. Acho que ela está mastigando ali. Tipo isso. Com medo e cuidando de menino pequeno. Jefferson, pode compartilhar. Pronto. Estão vendo? Está carregando aqui para a gente. Pronto, estou visualizando já. Pode apresentar. Pronto, diretor executivo, né? Se eu, mas voltado para a língua portuguesa, doutora Mônica Pinheiro. Seguindo o setor. Está me ouvindo? Estou. Não, eu estou aqui olhando que você pegou assim. Eu acho que você pegou a criatividade dos meninos no organograma da X5. Já colocou um nome ali diferente, né? Sim.

Aí está. Para o lado esquerdo tem o Jefferson Campos, diretor de exponencialização. Peguei a expansão de vocês e mudei para exponencialização. Não, não. Eu entendi. É só um bitmark. Não é cópia, não. Mudou o final, né? Sim. Abaixo vem o marketing, que é uma empresa terceirizada com o Fábio Castelo responsável. Logo abaixo da direção de exponencialização vem a expansão comercial e o comercial. Tá. Agora uma pergunta. Expansão comercial, comercial e o marketing, teoricamente aqui, seriam os gestores do departamento, certo? Sim. Sim. Tá. Então, o que eu sugiro para você? Sim. O que eu sugiro para você é que o gestor de marketing, ele é um terceirizado, certo? Sim. Então, você tem que assumir como gestor de marketing. Quando você for fazer o setorial de marketing, você fica como gestor e abaixo você coloca a empresa terceirizada.

Por quê? Porque no estratégico são as pessoas que serão cobradas por entregar os resultados dos setores. Então, não tem como, por exemplo, Mônica chegar ali e cobrar o terceirizado. Ela tem que cobrar de você. E você cobrar o terceirizado, entendeu? Tá. E aí outra questão. Tenta colocar eles na mesma linha que os de baixo, Jefferson. Lembra do que a gente falou sobre o layout? Porque aqui, quando eu olho, dá a entender que um está subordinado ao outro. Então, tenta só recortar. Eu vou descompartilhar aqui, tá? Vou descompartilhar aqui só para entrar na tela normal. Ah, você já vai editar. É, peraí. Pronto. Pode ir editando, então. Eu posso falar sobre isso aí? Sobre esse da viga? Pode. Pode. Então, a gente conversou sábado, Jefferson. Aí, a gente conversando, conversando sobre a questão do gênero, por exemplo.

Sim. No final das contas, ele acaba não assumindo, de fato, essa demanda. E acaba que ele está pegando outras coisas das outras empresas e tudo mais. Então, hoje, esse organograma já tem. Existe uma necessidade, tá, Tainá? De criar outras, um organograma funcional. Tem muitas funções e está tudo sobre o Jefferson. Tanto que você vê aí o Mônica, que não tem tempo. Não está conseguindo nem fazer o trabalho de CEO. O Jândrio tem 10 empresas para tocar. Não consegue fazer o trabalho de diretor operacional. E o Jefferson está com tudo. E aí, a gente até fez um aqui, que eu posso depois mostrar para vocês, com o desejo que a gente tem de ter, o setor, pelo menos, fazer uma divisão de três setores. Seria o comercial, o administrativo e financeiro, que juntaria.

O Jefferson, como ele é contador, continuaria assumindo a contabilidade por enquanto, porque ainda não tem uma demanda, assim, não tem, senão fica muito pra não onerar tanto, mas hoje é o Jefferson que tá cuidando de tudo. Desde o comercial, financeiro, administrativo e operacional. Então, tem uma coordenação de atendimentos que precisa de, precisa estar muito ligada, o Jefferson hoje faz isso, então tem o administrativo e o financeiro. Então, o Jefferson ficaria com o comercial, que são vendas, e o operacional, que é a coordenação de atendimentos, que é a parte de lidar com médicos, plantões de médicos, negociar com médicos e com as meninas que estão na parte do atendimento e call center. E aí, teria que ter uma pessoa administrativa, pelo menos, pra poder tirar essa sobrecarga de cima do Jefferson, porque as outras demandas, nem a Mônica consegue resolver e nem o Jandro consegue.

Então, esse organograma em si, ele não tá funcionando, entendeu? Então, porque senão, aí veja só, Gleice, ó, o organograma a gente precisa fazer da realidade da empresa. Então, de fato, se vocês me apresentarem o que vocês querem, pra gente vai tá validado como errado, porque eu preciso validar como acontece hoje. Por quê? Olhando pra esse organograma hoje, aí vocês não identificaram o quê? Ele está sobrecarregado, precisa de alguém pra ajudar. E é verdade. Então, aí, quando vocês conseguirem alguém pra ajudar ele, aí vocês vêm aqui, por exemplo, nos setores que você falou, nos outros que ele não pegaria, e só substitui. Então, ah, eu já vou tirar o administrativo do Jefferson, vou colocar outra pessoa. Só que hoje, é o Jefferson que responde. Não 100%.

Ah, como você falou, ah, não tá 100% porque a cabra quer muita demanda, então fica a coisa sem fazer. Só que não tem outra pessoa hoje pra colocar. Então, hoje, por mais que não seja 100%, é ele, entende? Então, o que vocês precisam fazer interno é correr pra encontrar alguém pra conseguir dividir essas tarefas com ele. E aí, assim que dividir, vocês só substituem os nomes aqui. Atualiza, né? É isso que eu pensei também. Tainá e Gleiciang, né? Foi isso que eu pensei. Eu vou colocar o que é. Mas o que é? O gêndrio não é? Não tá fazendo? Aí eu faço isso. Isso, aí fica tudo gêndrio. A verdade é assim, Jefferson. É Mônica, Jefferson e todo o resto de nós. É o que eu vejo. Não tem outra coisa.

Não tem não tem essa. E a Mônica também não tá conseguindo fazer esse mesmo trabalho de senhor. Então, assim, é Mônica, Jefferson e o restante macho. O restante das tarefas. Não das tarefas todas. Todas as tarefas de gestão da empresa fica com o Jefferson. Sim, aí depois daqui, por exemplo, o administrativo, né? Aí quando nós já conseguimos recrutar uma pessoa, vem pra cá. Qualidade, vem uma pra cá. Financeiro, vem pra cá. Mas eu acho que teria que ter, por exemplo, os médicos. Ficam abaixo de quem? Ali, em qual? Vem aqui, vem pro administrativo. O operacional. Aí médicos, Jefferson, médicos, ele não tá dentro do administrativo. Pra você colocar na gestão, você pode colocar o departamento médico. E aí você separa ele, entra como um setor, tá? Lembra que a gente falou ali na última aula?

Você vai acrescentar ali abaixo do lado dos outros o departamento médico, que vai ser a área médica. E aí vocês trabalham, o que fica responsável com a parte médica? Como eu acho que é um setor, é a coordenação de atendimentos, eu acho que médico fica nessa coordenação de atendimentos. Pelo organograma que eu vi da Patrícia, sabe? Da Patrícia Costa, a consultora lá? Eu acho que o de médicos, eu acho que o dela tava bem interessante isso. Coordenação de atendimentos. Entraria com o operacional, Gleicia. Entraria com o operacional. Operacional, é. Aí tá, aqui vem é é, porque o médico é a entrega, né? Aí tem, vamos dizer assim, a gente dividiu ali comercial, que é o pessoal que vende, atende e vende, a central de a coordenação de atendimentos, que é o médico que atende.

O que é que você acha, Tainara? Ou, Tainara, é um setor, coordenação de atendimentos do médico aqui embaixo, ou a gente coloca eles num setor médico? Não. A parte médica fica dentro do operacional de vocês. Vocês têm aqui a parte que tem que vender e todo o operacional que tem que executar. Então, vocês têm um médico que entrega o principal serviço de vocês, o produto, quem executa, seja atendimento, cirurgias, os protocolos, e aí fica dentro do operacional. Vai ficar aqui abaixo junto com eles com, pode ser área médica, departamento médico, o nome vocês podem definir como que melhor se enquadre. E aí, quando o GFS não for fazer o setorial, aí dentro da área médica, Gleicia, vocês podem ainda separar se quiser, a parte de enfermaria, a parte, de fato, da clínica médica, entendeu?

E aí vocês vão separando por setor, porque aqui o que ele tá mostrando é só o estratégico, que vem desde a diretoria até a gestão, mas ele vai ter que quebrar depois setor por setor. Então, a administrativa, ele vai fazer um, qualidade, um, área médica outra, RH outro, ele vai ter que fazer dos outros setores. Mas aqui, então, teria que ser só os setores que existem, porque expansão comercial não existe. Expansão comercial é os departamentos que existem. Tudo que tá aqui, eu tô julgando que vocês têm dentro da empresa. Não. O GFS acumula todas as funções, mas nem por isso o departamento existe, né? Por exemplo. Ele contrata, mas não existe um departamento de RH. Sim, mas assim, existe, mas é tudo assim. Tudo com você, não existe.

É, por isso que eu gosto de abrir uma aula. Gleicia, você conseguiu assistir a última aula, Gleicia, ou ainda não? Não. Depois é bom você assistir, porque aí na aula de construção do organograma, eu explico detalhe por detalhe de como construir. Porque, veja, não existe um departamento físico separado lá na empresa. Ó, o meu setor de RH, quero contratar é fulano. Mas existem as tarefas de RH que são feitas dentro da empresa. Então, na prática, vocês fazem as demandas, as tarefas do RH. Só não separam um setor específico. Só que aí no organograma, você precisa separar pra dar nome a quem precisa estar dado. Por exemplo, se não colocaram, se colocassem aqui o RH, a qualidade, o TI, talvez que não existisse lá dentro da empresa, não existisse fisicamente o departamento, não fosse possível observar que o Jefferson tá muito sobrecarregado.

Então, a gente, de fato, precisa separar todos os departamentos pra que vocês comecem a estudar internamente e analisar qual setor que vocês vão tirar dele. Então, ó, eu preciso deixar o Jefferson mais solto, por onde que a gente começa. Mas aí, depois de uma assistidinha na aula, quer esclarecer um pouco pra você também? Depois eu te mando uma mensagem lá pra você falar com a Laís e pegar o acesso à área de membros, que é você vai assistindo. Foi isso mesmo que eu entendi, Tainá. Foi isso mesmo que eu entendi. Não, perfeito. É porque eu pensei que já era pra estrutura de, tipo, a gente já colocar o que tinha que ser. Mas eu entendi que você quer fazer primeiro, identificar onde é que tá o erro, entendi.

A gente fez isso sábado, justamente, que o Jefferson não tava, mas a gente, até te mostrar depois, Jefferson, que aí a gente identificou justamente isso. A gente já tinha identificado quando eu fui lá e, realmente, assim, é desumano. Não tem como ele fazer as outras coisas, a gente, ele acelerar e, ao mesmo tempo, frear, né? Uma outra questão também, Gleice, que eu acho que seria muito viável, aliás, eu acho não, eu creio, que será muito viável, é vocês darem celeridade na contratação pra alguém ficar no setor da qualidade, tá? Porque agora é uma demanda pequena, mas quando a gente tá em processo, é uma demanda muito grande. Então, vai precisar de alguém para o setor. Conversei com o Jefferson, não foi, Jefferson? Já, já estamos alinhando um, uma pessoa administrativa e uma pessoa por qualidade, só qualidade.

Porque não vai ficar só, que é assim, ó, mudou aqui um processo, né? Tem que ligar esse botão pra ficar uma pessoa responsável pra mudar lá que tem que ligar o botão de forma diferente. Exatamente. Só que a gente, eu até coloquei aqui, o Jefferson, eu vi o perfil, o Jandro disse que a Jádria vai tá vai tá livre agora da faculdade. Pode ser que seja uma pessoa pra esse início que a gente não tem e já tem dentro de casa, entendeu? Pra qualidade? É, pra qualidade. Tá, vou começar com ele também. E aí, uma outra sugestão pra vocês, tá? É, hoje, o Jefferson tá na parte da qualidade. Amanhã pode ser essa pessoa que a Gleice falou, uma outra pessoa.

Aí, por exemplo, Gleice, quando você tiver reunião com o Jandro e Mônica, que aí eu percebo que vocês estão fazendo algumas reuniões, aí vai mudar o organograma, vai fazer isso. É interessante vocês já passarem pra pessoa da qualidade, pra já ir atualizando os documentos. Como você falou ali, não, vamos focar nos processos, algumas questões. Então, sempre que vocês decidirem mudar alguma coisa, já passem pra pessoa da qualidade mudar, pra não correr o risco da pessoa tá com algo desatualizado. Com certeza. Não, essa primeira reunião foi pra gente fazer uma divisão de tudo o que tava acontecendo, porque a gente tem muitas empresas, então a gente precisava fazer, assim, um overview de tudo e dizer, assim, qual a luta que nós vamos lutar agora, porque a gente tem muita muita demanda, muita coisa que é que nós vamos fazer primeiro.

Então, foi isso. A reunião foi pra isso. Aí, domingo, a gente reuniu com o Jefferson, já definimos uma pauta grande, mas, quando a gente definiu a pauta, são muitas clubes e tarefas cheias de tempo que precisa determinar. E o Jefferson precisa tocar a clínica. Aí que surgiu a coisa da qualidade. Tem que ter uma pessoa pra fazer os processos. A gente já tem os processos desenhados de uma consultora que teve um tempo atrás, que tá bem legal, só precisa atualizar. E pra isso precisa dessa pessoa, sabe? Sim, é. Vocês precisam de alguém dedicado, né? Na mentoria, a gente sempre vai validando o que vocês fizerem, tá? Então, vai ter os temas ali em específico, cada aula é um tema diferente, uma validação, então a gente vai adentrar.

Então, por exemplo, entramos no módulo de processos. Se vocês já têm mapeado assistir a aula e vocês verem que tá de acordo com o que a gente ensina, já podem mandar que a gente vai validar. Se tiver diferente, faz algum ajuste e manda. Então, de certa forma, já é um ganho de tempo pra vocês. Sim. Jefferson, pode continuar aqui. Então, aí você assuma os outros departamentos, vai ser tudo com você mesmo, né? E não tem muito o que discutir. É, mas assim, isso é atual, né? É. É a qualidade que estamos fazendo agora. Eu ia colocar a Gleiciane aqui em setor, acabei não colocando. Tá? Mas assim, eu, Gleiciane, nós vamos discutir isso também, né? Sim. Vejo que esse é o desenho que nós queremos, né?

Que tá sendo feito, mas é o que nós queremos, que seja realmente dividido. Aqui, nesse caso, então, o que é uma clínica pequena, a gente entende o seguinte, assim, tem poucos funcionários, sabe, Tainá? Tem muitos colaboradores, tem muitos médicos, profissionais, que acabam tendo uma rotatividade grande de até 10 profissionais ali, dependendo da qualidade de sala. Mas profissionais em si, de funcionários da clínica, são só, são três atendentes, são quatro atendentes. Uma única, exclusiva, e três. Então, assim, não é uma coisa muito grande pra se, mas tem o financeiro administrativo, por exemplo, demanda pra caramba. Então, eu detalhei o que um financeiro faz, aí é muita coisa pro Jefferson fazer. Não dá, entendeu? Então, tem que fazer uma aula certa.

Na próxima aula, a gente vai trabalhar a descrição de cargo, que é justamente, pra cada cargo que tá no organograma, vocês têm que fazer a descrição. E aí vai ficar mais visível pra vocês, porque você vai fazer de todos os departamentos. Então, tudo que hoje ele faz, né, de operacional. Então, vai ser até melhor pra vocês decidirem, tá, por onde que a gente começa? Onde que eu tenho que colocar alguém aqui pra tirar mais essa carga operacional do Jefferson. Que é melhor pra vocês tomarem até a decisão. Uhum. Foi isso que a gente já, já, meio que antecipou, porque a gente precisava saber qual atacar primeiro. A iniciativa financeira e qualidade. Uhum. E aí, Jefferson, lembra que essa linha aqui.

Se o consultor entra, desculpa, se o consultor entra, o Luiz Fernando, José Fernando, ele entra, se ele entra como qualidade, porque ele vai nos ajudar na parte dos processos. O professor lá do Jandri, o que ele pediu pra começar com ele. É aqui mesmo, no DECUAL. O que é DECUAL? Departamento de Qualidade. Entendi. Então, eu acho que a gente entra na qualidade aí e a gente já vai ter um suporte, pelo menos. De antemão, tem uma pessoa também, que aí eu quero compartilhar com vocês a ideia, que eu tava, como eu tava fazendo a análise lá da da Crollic, ele tem uma pessoa lá que é muito boa em processos. E ele, pra fazer a atualização dos processos, o menino já manja muito de BPMN e tal, do BISAG, e a Patrícia já deixou muita coisa pronta do processo que funcionava.

Só precisa dar uma atualizada e o Renan cobra 80 reais por hora. Então, se a Jadria precisar, de repente, de um treinamento, o Jefferson vai conversar com ela, se ela tiver essa disponibilidade, porque ela já tá dentro da empresa, tem um perfil de qualidade alta e não vai estar na faculdade, então, aí, a gente pode pegar o Renan de repente pra fazer esse meio campo ali, algumas horinhas dele, pra poder tocar e dar um processo meio que pra gente encurtar o tempo, entendeu? O que eu sugiro, tá? Sugestão. Foque de alguém de dentro da empresa. Porque, assim, Gleice, você vai começar a acompanhar com a gente? Não adianta vocês realizarem o processo. Não, mas a Jadria tá dentro da empresa. Eu tô falando dela mesmo. Sugestão. Foca nela. E não no de fora.

Por quê? Não adianta você pegar todos os processos que você tem agora, atualizar e deixar. Você vai perceber que a metodologia da gente é, você desenhou um processo, já tem que ser implementado e cobrar de execução. Então, não é só atualizar e tá pronto. Vai ter que atualizar e cobrar que seja implementado. Então, é bom alguém de dentro da empresa. O que ela quer tá dizendo, Tainá, é que esse outro rapaz, o Renan, vem pra auxiliar já nos processos do pisagem, por exemplo, né? Manipulação. Porque, se eu parar e o Jefferson parar, a gente não consegue andar no comercial, que é o mais importante. A gente vai vender agora. A gente tá perdendo venda por falta de várias coisas no atendimento, entendeu? Sim, mas, teoricamente, vocês não precisam parar, tá?

Porque, quando a gente entrar no módulo do processo, qualquer dúvida que ela tenha, ela pode acionar eu e Duda. Então, a gente vai ensinar ela a fazer o mapeamento, como a gente ensinava lá a Regiane, lembra, o Jefferson? Sim. Então, aquele passo a passo, a gente sempre vai dando suporte. É. Porque o meu medo é vocês colocarem alguém pra instruir ela e, de repente, essa pessoa vai instruir de uma forma que não é a correta pra ser mapeado, processo, e a gente vai cobrar a forma correta. Então, vai atrasar vocês pra depois vocês irem e atualizarem. E o medo também é ir atualizar e deixar ali atualizado bonito, entendeu? Mas precisa ser aplicado e acompanhado na prática. Então, vamos deixar falar com a Jadra e o Jefferson. Já decide.

Se ela, se fechar com ela, já bota ela em contato com a Tainá, com as meninas, pra poder ser direta e já resolver, entendeu? Mas já bota no grupo ela. Pode colocar no grupo ela. Mas primeiro conversa com ela pra ver se ela toma. Sim. Jefferson, pra gente fechar aqui o organograma. Você só precisa pegar essa estrutura aqui da parte comercial e colocar na mesma linha que os outros, tá? Abaixo aqui da parte de exponencialização, mas na mesma linha que os outros. Porque assim fica como se um se reportasse ao outro. Então, você coloca depois na horizontal. Tá. Então, ele é pra cá, né? Isso. Vai ficar vocês três aí. Tá, entendi. Exatamente. Na mesma posição que os demais ali da parte operacional, tá? Depois você levanta.

E aí, quando você fizer o setorial também, você manda lá no grupo. Pra eu, a Duda, passar o feedback dele completo pra vocês. De hora. Tá? Mas aí a estrutura tá adequada aqui, tá? Separou os setores, aí vocês só vão se preocupar de fato em procurar a pessoa pra te ajudar, pra tirar mais a carga operacional como a Gleice falou de você. E também vejam já a pessoa da qualidade. Porque aí descrição de cargo vocês vão ver que já são muitas. Então, se na próxima aula você já tiver essa pessoa da qualidade, é bom porque ela já começa a construir as descrições e não o Jefferson, né? Pra ele já ficar um pouco mais livre. E aí, depois você coloca a Gleice também, que ficou faltando ela, né?

Qual o setor que ela vai ficar aí à frente pra auxiliar pra gente acompanhar. Jefferson, mas é isso, tá? Depois você finaliza manda os outros pra gente. No mais, parabenizar vocês, tá? Pela confecção, execução e obrigada por compartilhar com a gente. Tainá, de nada. É, só uma dúvida aqui antes de eu passar pra nova coleguinha Vitória fazer. O setor, por exemplo, quando eu for fazer o administrativo aqui, né? Eu sigo essa linha aqui, né? Pra setor. Exatamente. Vai vir Mônica como diretor, aí desce o diretor operacional, gestor e o administrativo. Aí começa a linha aqui da esquerda, só entra nos departamentos da esquerda. Sempre que for da direita, entra a linha da direita. Então serão dez gramogramas de setores, né? Setoriais, isso. Tá. E aí uma questão, tá?

Como a Gleice falou, só tem acho que três ou quatro atendentes, salvo engano. Então se elas fizerem também mais de uma função, aí no organograma a mesma coisa que você fez com você. Você vai colocar ela também nas caixinhas que elas fazem as tarefas. Nos setores que elas dão suporte pra vocês. Jóia. Tá? É isso. Deixa eu voltar pra Vitória. Vitória conseguiu arrumar aí pra compartilhar? Isso agora vai. Tá. Enquanto você ajusta aí, deixa eu falar com Isaac. Exponencial tarde, Isaac. Boa tarde, Tainá e a todos. Tudo bem aí? Boa tarde. Ótimo. E você, como está? Na correria. Mais antes tarde do que mais tarde, né? Desculpa o atraso aí, que hoje foi, hoje tá sendo um dia complicado. O que a gente escuta das empresas que a gente tá dando mentoria nesse último mês é, Tainá, tá corrido.

Você não tem noção que a gente vai ter férias no final do mês e precisa entregar projeto, tá? É. Correria do nada. É sobre. Mas vai dar tudo certo. Vitória, tô vendo o PowerPoint, é isso? Isso. Isso. Tá. Pode ir. Tá. A gente fez com base naquele que você mandou, né? Lá. Sim. Aqui, a gente colocou a doutora Alexandra e o Gilvã, a Aline e a Jussara, que é a nossa gestão, né? Mas a gente também tava com dúvida se tinha que colocar os escreventes embaixo. Se tinha que colocar todo mundo nessa parte. Tem escreventes, auxiliares e estagiários. A gente ficou com dúvida. Tá. Vamos lá. Existe uma particularidade por vocês serem ali o cartório. Então, pode ser que tenha nomenclaturas diferentes, certo? A parte da gestão aqui, pra gente entender.

Oficial, que vocês chamam, é o CEO da empresa, é isso? Isso. Isso mesmo. Tá. Oficialmente, dentro do cartório, tem que ser oficial ou vocês colocaram seguindo o termo que vocês conhecem? A gente colocamos seguindo o termo que é utilizado aqui no cartório. Tá. Mesmo. Entendi. Conforme os cargos que a gente tem aqui. Tá. Aí, por que que eu pergunto? Hoje, se você pesquisar a descrição de cargo em algum site que passa pra você de um oficial, vai ser diferente do CEO. Então, pra esse cargo da gestão, é interessante você focar no cargo que ela desenvolve dentro. Se tiver uma parte operacional que vai ser, ah, é oficial, esse, aquele, aí vocês colocam. Porque hoje, quando vocês forem pesquisar oficial, você pode até pesquisar pra tirar dúvida. Não vai vir descrição de cargo de CEO.

Não vai ser responsabilidade de CEO. Vai ser divergente. Então, eu sugiro que vocês só rearrumem pra hoje o cargo de gestão dentro da empresa. Tá? Não vai ser independentemente do segmento, mas qual que tem que ser? Então, na teoria, Alexandra, vai ser CEO. O Gilvão vai ser CEO. O Gilvão. Sim, acho que sim também. Os dois. Não tem como ter dois CEOs, tá? Dentro da empresa só tem um. Você pode ter um CEO, um CEO, um CFO. Aí você pode ir voltando ali. O CEO é aquela pessoa que tem total responsabilidade sobre a empresa. Então, quem tem que olhar a empresa como um todo, tem que estar pesquisando melhorias, tem que estar fazendo parcerias estratégicas, tem que estar garantindo a saúde financeira da empresa. Pessoa que assina ali, toma a decisão final.

O CEO é uma pessoa que também tem responsabilidade de alto nível, por ser cargo de diretoria, mas que a responsabilidade principal dele é pegar o que vem ali da diretoria do CEO e fazer com que a operação execute, cobrar ali o andamento da operação. Então, hoje, analisando pelos dois, quem que seria o CEO, quem que seria o CEO da empresa? Seria a doutora Alexandra mesmo. E o Gilvão? O Gilvão entra como CEO? Isso. Depois vocês podem conversar com eles também. Daqui a pouco eles investem, mas aí vocês analisam. Então, na teoria aqui. A gente vai ter que pesquisar as nomenclaturas para colocar. A gente colocou exatamente como é feito aqui. Porque aí, se você pesquisar ali, você vai ver que dá divergência.

Até você pesquisar uma, descrição de cargo de um oficial, de um CEO, aí não vai ser a mesma coisa. Entendi. Esses cargos aqui, vai ser mais para a parte operacional, dentro do cartório, além de ser CEO, o que é que ela faz? É um oficial. Ela faz o quê? Mas pode estar dentro do seu operacional. Entendi. Então, para te ajudar, o que seria? CEO, CEO. Aí aqui, a Aline e a Maria. Hoje, elas estão acima de algum outro gestor, ocupam cargo de direção, ou elas são como se fossem gestores de departamentos? Gestores de departamentos. E quais seriam os departamentos? O da Aline, por exemplo? A Aline, na verdade, ela cuida de todos os outros departamentos, dos serviços, e a Jussara, ela cuida do administrativo e do RH. Tá.

Então, aí, você viu ali o do Jackson, por exemplo, né? Então, aqui o de vocês. Alexandra CEO, Gilvan CEO. Aqui abaixo, viria o nome de todos os departamentos. Então, administrativo, financeiro, RH, jurídico, os que você tem. E aí, você vai separar entre a Aline e a Maria Jussara, os departamentos que elas são gestoras. A Aline, pelo contrário, tem mais, né? Então, vai repetir a linha em cada departamento. E a Maria Jussara tá em dois. Aí, vocês repetem também. Tá ótimo. Entendi. Entendi. E aí, por exemplo, dentro do administrativo, o que é que elas fazem? Aí, eu posso ter cargos específicos? Aí, por exemplo, talvez tem um oficial dentro do administrativo pra parte de cartório. Aí, quando vocês forem fazer o do setor, aí você pode colocar lá.

Ah, aqui ela é oficial substituto, um exemplo. Mas aí vai entrar muito na particularidade dos setores, tá? Na parte da gestão, você tem que focar nos cargos que eles têm que executar dentro de uma empresa, independentemente do segmento. Certo. Por quê? Porque o organograma é a primeira coisa que vai facilitar vocês na parte da organização. Então, quando vocês forem cobrar, ah, quem tem que apresentar esses indicadores? Ah, o financeiro tá sim. Quem é o responsável? É o gestor. Então, quem é o gestor? Aí, vocês vão olhar pro organograma, vai saber quem é o gestor. E se ficar dessa forma, vai tá lá, oficial substituto. O que é? O que ela faz? Quais departamentos que ela é responsável, entendeu? Entendi. Mas aí, no estratégico, ficou claro pra vocês como que tem que fazer, né?

Sim, ficou. E se tiver dúvida também, quando estiverem fazendo, pode chamar lá no grupo, tá? Essa semana eu ainda tô por aqui. Próximo, eu não tô mais a dúvida, tá lá pra auxiliar. Então, se tiver dúvida, pode tá auxiliando. A gente vai ajudar vocês. Pode passar pros setoriais. A gente dividiu os setores que tem aqui. Hum. Em não-administrativo, a gente colocou aqui. Mudou, né? Aqui um pouco o nome, mas acho que ainda assim tem que dar uma pesquisa pra ver como que vai ficar. Aqui vocês vão repetir, tá? Os setoriais, a parte de cima, você sempre repete. Sempre vai ser CEO, CEO, o gestor do departamento. Aí depois você desce pra colocar os outros cargos e as pessoas que tem dentro do setor. Uhum. Isso.

Então, é por exemplo, aqui o administrativo ficaria Alexandra CEO, Gilvan CEO, se eu não me engano, Aline como gestora, não é isso? Aí seria Jussara. Jussara, tá. Então, aí abaixo da Jussara, aí nós temos ali auxiliar, auxiliar, auxiliar. Tá. As quatro auxiliares aqui, todas se reportam pra Jussara? Sim, todas se reportam pra Jussara. Então, você tem que colocar uma linha com as quatro. Porque do jeito que tá aqui o seu organograma, dá a entender que a Jussara, e a Vitória se reporta, vai se reportar pra Jussara como gestora, que vocês vão acrescentar, e a Vitória e a Raíssa se reporta para Vitória e Maria Jussara. Então, aí você vai colocar uma linha com os quatro ali e só seguindo abaixo da Jussara. Certo. E aí uma dica pra vocês, tá?

Ah, tem auxiliar de limpeza dentro da empresa? Tem um motoboy que faz entrega? Se tiver, é dentro do administrativo. Ah, então tá bom. Então vocês colocam dentro do administrativo. Tá ótimo. O RH pode falar, viu? A gente colocou a contabilidade, o Gilvan, que ele que faz a gente, a gente, todo mundo se reporta a ele, né? Isso. E aí repetimos a gente, a Jussara e nós três. Tá, aí vamos lá. Todo departamento, você vai repetir a parte de cima. A Alexandra, o CEO, ele como CEO, o Gilvan como CEO, aí o gestor. Aqui, vocês me falaram lá que a Jussara era a gestora do RH. Então, não é o Gilvan que vai estar ali como gestor, vai ser a Jussara. O Gilvan vai estar como CEO, tá?

Consequentemente, todo mundo da empresa vai se reportar para o gestor, que depois para a Gilvan como CEO, que depois para a Alexandra. Contabilidade, você coloca dentro do financeiro. Não dentro do RH. Tá? Então, vocês colocam um terceirizado. Por ser terceirizado, ele não tem como estar no topo, como se fosse o responsável. Ele teria que ficar abaixo, junto com os outros cargos. Então, independentemente de que setor, que terceirizador é, vocês sempre vão colocar ele abaixo, porque acima tem que ter alguém que converse com ele, que cobre ali, que ele entregue o que está em contrato. E o que eu falei do administrativo, vocês vão fazer a mesma coisa aqui, tá? Em tese, ó. Aí vocês vão ter Alexandra, CEO, Gilvan, CEO, Jussara, professora do RH.

Aí tem um supervisora do RH, que é Jussara, que se repete o cargo. Aí o que eu pergunto para vocês? Vocês têm, de fato, a visão de que já vão contratar uma supervisora do RH, ou só vai deixar ela como responsável pelo RH? Por enquanto, só eu. A gente ainda não pensamos nisso. A gente fez o que realmente está aqui, né? O que a gente está vivenciando. Então, Jussara, você tira a supervisora do RH, fica só como gestora. Você só coloca aqui abaixo, se vocês já abriram vaga, já estão contratando para essa função. Aí vocês podem deixar, porque depois só adicionam. E aí vem a mesma coisa, a Vitória, a Raíssa e a Vitória. Daqui a pouco eu vou começar, tá? Daqui a pouco eu estou aqui, VM, VA, para separar as duas.

Aí se forem mesmo os cargos, como a gente está vendo ali, todo mundo como auxiliar, a mesma coisa. Abaixo da Jussara, a gestora, vai vir vocês três aqui, na mesma linha. Tudo se reportando para a Jussara. Tá bom. Pode passar para o próximo. Aí é o casamento. Aí aqui a gente colocou a gestora. Deixa eu dar uma sugestão já inicial para vocês. Aí o pessoal olha ali, casamento, né? Que departamento é esse? Eles são cartórios, tá? Então tem as particularidades. Mas, Jussara, essa parte de segmentação de serviços que vocês ofertam, entra dentro do operacional, então o que que eu sugiro para organizar melhor para vocês, ó? Na frente de casamento você coloca operacional tracinho casamento. Então, por exemplo, o centro do seu operacional é como se fosse uma célula da parte de casamento.

E aí lá no seu da gestão não vai ter operacional casamento, operacional isso, operacional aquilo. Vai ter só o operacional. Quem é o gestor responsável pelo operacional? Aí aqui, quando você faz para o setor, você pode segmentar, que fica mais fácil para vocês. Tá ótimo. Entendi. Tá? Então vai ser operacional, casamento. Aí vai repetir, Alexandra Ciô, Gilvã Ciô, Aline, gestora. Aí abaixo, pronto. Aí aqui abaixo a gente já tem cargos divergentes, né? Então, Vinícius e Edneide são escreventes. Escrevente Júnior e Plênio, tá? Então vamos lá. Como que você vai colocar aqui, ó? Vamos supor, você vai colocar os quatro na mesma linha. Colocou na mesma linha, o que que você faz? Escrevente Plênio tá um pouco acima que o Júnior.

Então ele tem que tá um pouco acima, o Júnior tá um pouco abaixo dele, mas não abaixo naquele sentido que se reporta, tá? Na mesma linha, só dê uma descidazinha como vocês viram da X5. Aí o Estagiário também ele desce e o Auxiliar de Cartório também. Estagiário fica um cargo abaixo ainda do de Auxiliar. Tá? Então o de vocês vai ser um degradê. Tá todo mundo na mesma linha. O que que você faz? Deixa o Escrevente Plênio aqui, aí desce um pouco o Escrevente Júnior, aí pra cá você desce mais um pouco o Auxiliar e depois desce mais um pouco o Estagiário pra fazer essa quebra de níveis de cargo. Certo.

Sim. O que que a pessoa vai fazer no cartório sobre e-mail? Fiquei curiosa agora. É que elas fazem todos os pedidos por e-mail também. O mesmo que faz aqui no atendimento presencial, faz por e-mail. E aí a gente envia por correio, por CDEX. Mas aí veja só. Por exemplo, eu vou fazer uma solicitação de casamento. Vou casar a próxima semana, vou fazer uma solicitação. Aí eu não tenho como fazer presencial. Vou fazer por e-mail. Mas na teoria, eu não tô falando de casamento. Então a parte de e-mails de casamento não teria que estar dentro do Operacional Casamento? Ou a parte de e-mail de vocês trata qualquer solicitação? Tudo que for por e-mail? Trata qualquer solicitação. Ah, então tá bom. Então deixa separado mesmo.

Porque se fosse segmentado, aí vocês colocariam lá dentro, entendeu? É isso. Ah, auxiliar por e-mail. Mas como é separado, tem que separar de fato. Tem que separar. E esse atendimento é presencial? Presencial. É bom vocês separarem também. Presencial é isso. Tá, a parte de cima não tem dúvidas, né? Você vai ter que repetir depois. Aí os cargos você vai fazer na mesma situação. Só deixa de fato abaixo se se reportarem pra pessoa. Se todo mundo se reportar pro gestor, mesma linha, só vai descendo mais aqueles cargos que são menores que os outros. Entendi. No caso aqui, a gente subiria um pouquinho a Sibeli, né? Isso. Que é pleno, aí daqui continuaria assim. Isso. Aí, por exemplo, essa paloma, ela se reporta pra Vitória? Ela se reporta pra Vitória, pra todos os escreventes.

Tá, então, qualquer coisa que ela faça, qualquer dúvida, ela vai pro de cima. Se ela quiser uma folga, se ela precisar de férias, se ela se atrasar, ela fala com quem? Aí ela vai falar com a Aline. Então, ela se reporta pra gestora. Ela se comunica com as escreventes pra fazer o trabalho, não é isso? Isso. Aí você faz a mesma coisa. Se reportando na mesma linha, se reportando pra Aline. Porque uma coisa pra auxiliar vocês é se reportar é quando tem o meu superior acima de mim que eu tô com dúvida no meu processo, eu preciso de ajuda, eu vou falar com o meu superior. Ah, eu preciso tirar férias, eu preciso de folga, eu quero mudar de horário. Se reportar, a gente fala pra essa pessoa.

E a pessoa de cima que passa demanda pra debaixo. Comunicação, aí vocês todos se comunicam. Ah, pra me fazer o meu trabalho, eu tenho que pedir uma solicitação à Jussara. Pra me fazer isso aqui, eu tenho que pedir uma solicitação à Jussara. Eu tenho que pedir uma solicitação pra Vitória. Aí é diferente. Aí na descrição de cargo, quando vocês forem fazer no próximo tópico, aí é que vocês vão colocar lá. Então, por exemplo, ah, pra preencher o documento X, é necessário pedir ao escrevente. Aí vocês colocam lá. Mas aqui vocês sempre colocam se reportando diretamente ao gestor. Agora, se tiver alguém acima, por exemplo, o que a gente viu lá do RH, digamos que dentro dessa parte de atendimento tivesse um gestor, um supervisor e um líder. Aí, na teoria, essas pessoas teriam que se reportar pra eles também. Como não tem, é só a Lini, né? Então, aí vocês colocam todos se reportando pra ela. Só faz aquela separação de níveis de cargo. Pra colocar mais abaixo os cargos que são mais abaixos.

Aí, aqui, é a mesma coisa, só que a gente tem dois setores de atendimento. Na parte de cima e na parte de baixo. Aí você lembra de separar as nomenclaturas pra não confundir, tá? Ah, esse é o notorial. E o anterior, aí coloca lá também, pra seguir. Certo. Aqui é uma outra sala de arquivo que a gente tem também. Tá. Aí tem a procuração. Procuração também, você vai entrar na mesma coisa, tá? Operacional, procuração, operacional atendimento, operacional arquivo, tudo operacional. Aí, tracinho, coloca o nome na frente, pra vocês identificarem melhor. Certo. E o caixa? Hum. Esse caixa, é o caixa que recebe os pagamentos? Isso. Então, ele vai ficar dentro do financeiro. Dentro do financeiro. Você vai ter um financeiro, aí dentro do setor financeiro, o que é que eu tenho hoje?

Eu tenho o caixa, que recebe os pagamentos, eu tenho a pessoa do contas a pagar, que faz os pagamentos, eu tenho a pessoa da conciliação, que depois vai lá no sistema do banco, sistema do cartório, verificar se bate os dados, e eu tenho também a contabilidade. Aí vocês separam. Ah, Tainá, embaixo de caixa, eu tenho todas as pessoas. Aí embaixo do caixa, vocês vão lá e ramificam. Colocam as pessoas. Certo. Aí, falta o departamento de qualidade, falta o departamento de marketing também. Marketing, a gente não tem ninguém. A gente não tem. A gente não faz marketing. Tá, mas vocês não trabalham ainda o marketing? Vocês não postam nada na rede social do cartório? Nada? Não, a gente faz. Aqui, no momento, a gente não tem esse departamento.

A gente começou a criar, a fazer, só que não deu certo, mas a gente pretende colocar esse setor também. Tá, mas hoje, quem tá sendo responsável por publicar nas redes sociais? Fazer um banner lá e dizer, ó, então vocês não estão fazendo nada em rede social? Não. Vocês precisam fazer, hein? Nem que seja alguém interno, que é bom no Canva, que vai fazer alguma coisa, mas tem que ter pra vocês realizarem. Porque, ó, quem não é visto, não é lembrado. E hoje em dia, a maioria das pessoas, não olham nem o que tem o outro ideal na rua. Elas olham o que tá na tela do celular. Então, é algo que vocês têm que correr é com essa parte de divulgações. Precisa nem contratar um setor específico.

Pode ser até alguém aí dentro que diga, sabe, essa pessoa é bom de Canva. Deixa eu colocar ela pra fazer umas postagens. Ah, mudou alguma coisa aqui, legislação, na parte de casamento. Postou ali, divulgou. Mas vocês precisam movimentar essa rede social. Tá, então só fazer os ajustes, Vitória? E aí, quando você fizer, manda lá no grupo, pra eu ou a Duda passar o feedback pra você como ficou a versão final. Tá bom. Obrigada. Aqui vale pra todos, tá? Fez o organograma, tá validado, é esse. Apresente pra todo mundo da empresa. Todo mundo precisa seguir. Por quê? Não adianta ter um organograma bonito que não é seguido. Então, aqui eu tô vendo que o estagiário faz a parte de caixa, ele vai tirar uma dúvida com alguém da administrativa, ele não sabe quem é.

Procura uma outra pessoa. Então, quando vocês fizerem, que tiver validado, tiver ok, aí vocês precisam apresentar pra todo mundo da empresa, pra que eles tenham noção sobre. Quem que eu vou procurar quando eu tô com uma dúvida aqui? Quem que é o responsável por esse setor? Pra facilitar a comunicação entre vocês, interna. Certo. A cadeia de valor a gente ainda não encaminhou também. A gente tem que encaminhar lá pra você validar. Encaminha também. Isso, encaminha. Que a gente vai fazer a validação e passa pra vocês. Tá bom. No mais, parabéns, meninas. Correram aí pra finalizar, pra apresentar. E obrigada por compartilhar com a gente, tá? Obrigada. Deixa eu passar para o próximo. Próximo é o Isaac. Tá me ouvindo, Isaac? Oi, Tainá. Pensei que tinha fechado a câmera e ele tinha saído. Não, não saí ainda, não. Conseguiu fazer o organograma? Então, consegui fazer aquele que eu te mandei no grupo, mas eu não corrigi com as orientações que você deu no grupo ainda. Tá. Deseja compartilhar aqui? Tá. Se você quer compartilhar pra mostrar pro pessoal, pode compartilhar. Mas aí você também vai considerar o que eu falei lá pra você fazer os ajustes. Pode compartilhar. É quando você alterar, manda lá no grupo pra gente validar.

Já consegue visualizar a tela? Já, já sim. Então aqui o organograma que eu fiz foi do Laboratório de Revestimentos Especiais, que é o nosso Laboratório de Produção de Tinta. Então nós temos a Erilene Gama como vice-presidente, ela fica na localização da matriz. O time de Revestimentos Especiais, abaixo dela o Isaac, gerente de suporte técnico, também no mesmo espaço, matriz e time de Revestimentos Especiais. O Breno como supervisor de PCP. E abaixo dele, nas linhas, temos os técnicos da qualidade, o representante técnico. E abaixo desses, um assistente técnico que ainda está em contratação na filial de Miami. Sim. Só vou passar aqui para as meninas e para os meninos, para eles entenderem o que acontece. O que eu falei lá para você, tá?

O Breno já tinha mandado um do grupo, então a gente já tinha passado um feedback para ele alterar. Devido a correr, ele não conseguiu. Mas vai conseguir ainda esse ano, em nome de Jesus. Não, vamos colocar a culpa no Breno, não. Fui eu que mandei. Ai, desculpa. Eu li aqui, Breno. Cuidate, Isaac. Isaac. Isso, eu que mandei. É. Está vendo o tatinho de Breno? Ele está de férias e eu estou aqui culpando ele. Isso. Exatamente. É, os meninos da qualidade. Então, normal. Volta e meia eu estou confundindo vocês, mas está tudo bem, Isaac. Está bom. Eu sei quem é quem olhando. Vamos lá. Primeira observação aqui. Vocês viram que ele começou pela vice-presidente, né? Então, o que eu pedi para ele? Dentro da empresa, quem é o presidente ou o CEO?

Na metodologia que vocês utilizam. Então, isso eu pedi para ele organizar lá para verificar, porque o CEO ou o presidente tem que estar em todos os setores. Aí, eles desceram ali com a Airelene vice-presidente. O esquema aqui dele e o outro não teve nenhum ajuste, está correto? Em relação a isso, o que eu pedi para ele foi, só coloca quem está acima do vice-presidente dentro da empresa. É que a gente precisa ter essa visão. Mas vocês viram que ele desceu ali de forma correta a parte do layout hierárquico. Então, abaixo do vice-presidente eu tenho quem é responsável ali pela gerência, eu tenho o gerente, eu tenho o supervisor. Abaixo dos supervisores, os técnicos, e tem um assistente que vai se reportar a um técnico específico, né?

O Eric, não é isso, Isaac? É isso aí. É isso. Aí, nessa parte do laboratório, esse aqui estava ok, só precisava ler a nomenclatura de quem que era o presidente, né? Para a gente colocar. Ok. Agora eu vou abrir o outro. Está conseguindo ver aí? Estou, estou sim. Então, aqui o organograma do time de garantia da qualidade. Aí mantém a Eri Lene como vice-presidente, o Isaac como gerente da qualidade, o Breno como supervisor, o Ingrid Natal como analista da qualidade e a Maria Cabral como jovem aprendiz. Esse você mudou, você conseguiu mudar, né? Não, não mudei, porque lembra que você comentou que, na verdade, a jovem aprendiz não responde diretamente para a gente, né? Ela não responde diretamente para a analista da qualidade, ela reporta para o supervisor e para o gerente.

Tem que ficar só um pouquinho mais na lateral ali, uma da outra. Eu estava no sentido que o seu, se você tinha colocado a jovem aprendiz do lado da analista, depois você tinha mudado, repare. É, não, não fiz não. A idade vai chegando, né? É, realmente. Tá, então aí, nesse caso, a jovem aprendiz não se reporta para a analista, ela vai ficar do lado. Isso. Ligada ali para o supervisor, né? Para a Brenda. É, é isso. E aí, os demais departamentos. Isso, exatamente. Aí, vamos contar com o apoio dos demais, né? Porque daí, nosso RH vai ter que trabalhar em conjunto com a gente para poder fazer o resto. Isso aqui é do meu time, né? Então, tá tudo certo. Foi mais fácil, né? Exatamente. Agora tem que ser os outros.

Mas é isso mesmo. Mas só você faz os ajustes para mandar para a gente e quando fizer os outros também você manda. Perfeito. Tá, e a mesma coisa, tá, Isaac? Feito, chama todo mundo, reúne, apresenta o novo organograma, é isso, tem que seguir. E aí, atualizou o cargo, atualizou a função, não é mais o RH quem muda o organograma, são vocês, tá? O RH tem que passar a informação para vocês, para vocês mudarem e deixarem sempre atualizado. Beleza. Parabéns, tá? Na correria, não conseguiu fazer todos, mas conseguiu fazer algo. Então, mesmo na correria, parabéns para você aí pela execução. Foi abandonado por Brendan, né? Ele deu férias. Eu já disse que essa decisão foi péssima. Não dei mais férias para ele, tá? Combinado. Obrigada por compartilhar com a gente, Isaac.

Imagina, eu que agradeço. Obrigado. Aí, está conseguindo me ouvir? Oi, estou sim. Você consegue me ouvir bem? Sim. Conseguiu fazer o organograma? Sim. Compartilha com a gente, por gentileza. Só um pouquinho. Mais uma coisa, eu vou me despedir. Está conseguindo me visualizar? Já, já sim. Conseguiu, eu? Tá conseguindo? Eu consigo, mas aí você vai apresentando e eu discuto também. Bom, nosso setor atualmente funciona dessa maneira. A gente ainda não tem essa forma de setor realmente dividido. Porque, às vezes, é uma pessoa só no setor. Então, não tem como a gente dividir. O setor, mais vezes, não tem essa parte de setorial para ficar definitivo. E caso eu tenha a pressão de alguém nesse setor, vai ser mais fácil. Na atual momento, como ela é consultora de advocacia do doutor Enes, a gente tem ele como presidente.

A parte dele, que é o que todo mundo se reporta, nós temos o Valdeca, que é ele, óbvio, que é o presidente. Daí, nós temos o segmento para financeiro, que é ela mesmo que executa o financeiro. E só tem ela atualmente no setor financeiro. Daí, eu também pego, no caso, ela é a gerente da nossa série de Camacão. E ficando dessa série de Camacão, nós temos, o pessoal que são do setor comercial, que responde diretamente a ela. Nosso setor comercial, que ele foi do setor comercial 1, nós temos o Caio, a Gabriela e o Paulo Rígido. E da nossa série de Canavieiras, a gente tem a gerente Ana Paula, ela acaba sendo a gerente do setor, gerente da nossa série de Canavieiras, que ela também se reporta diretamente a Roberta.

Ela coordena os estagiários, que são, a Evilane e Rolando. Eles estão de representatividade delas, eles se reportam diretamente a ela e ela se reporta diretamente a Roberta. Daqui, nós temos também o Calan, que ele é do nosso setor de marketing. Só tem ele no momento no nosso setor de marketing. Aí, diretamente a ela também, que é o mesmo que eu, que está no setor de qualidade e não começa a ser aluno, atualmente. Da série de Itabuna, nós temos a gerente, a Alessandra Barbosa. Ela é a gerente da série de Itabuna. E temos também a nossa subgerente, que é a Paloma, que ela é representada por condenar os nossos estagiários. Alguns estagiários, ficou assim, mas nenhum estagiário responde diretamente a nós. Alguns estagiários não. A gente só está organizando isso.

Porque aqui os estagiários respondem diretamente a Paloma e ela responde diretamente a Alessandra. Aí, de Alessandra, nós também temos a Ama, que é a nossa advogada no setor de audiência. Principalmente ela realiza audiência no momento. Aí temos a Isabela, que por mais que ela seja rica, bacana, ela responde a Alessandra. É só porque ela é de outras cidades mesmo. Então, eu coloquei ela aqui abaixo de Alessandra, porque ela responde diretamente a Alessandra. Mesmo tipo, povo, ou algo do tipo, ela também responde diretamente a Alessandra. Ela se reforça a Alessandra. Então, ela responde diretamente a Alessandra. A Ama e a Amanda também, a mesma. A Amanda é a nossa advogada, ela responde diretamente a Alessandra. Ela também responde diretamente a Alessandra. Ela também responde diretamente a Alessandra.

E a Isabela, no caso, ela é no setor de pauta. Atualmente, funcionamos dessa maneira aqui no escritório. Atualmente, funcionamos dessa maneira aqui no escritório. Tá, vamos lá. Eu estava deixando você finalizar, porque o áudio estava cortando para eu conseguir te ouvir bem e não te interromper. O formato que você fez é muito parecido com o mapa mental. Você pode continuar com esse formato, não tem problema. Só que você vai ter que fazer alguns ajustes, tá? Só que você vai ter que fazer alguns ajustes, tá? Vocês têm a matriz e vocês têm filiais. As filiais têm que entrar como se fossem um outro departamento. Então, o que você pode fazer aqui? Peguei esse daqui e vou colocar a parte estratégica. Peguei esse daqui e vou colocar a parte estratégica. Eu tenho o MSCO, tenho a Roberta vice-presidente. Abaixo da Roberta, você vai colocar Abaixo da Roberta, você vai colocar administrativo, financeiro, qualidade, comercial, marketing. Aí vai colocar filial. Aí vai colocar filial.

Filial, canavá, canaveira. Filial, canavá, canaveira. Filial, canavá, canaveira. Meu Pia está gritando. Canavieira, e depois a outra filial. Meu Pia está gritando. Meu Pia está gritando. Mas vai dar tudo certo. E aí você separa dessa forma. Abaixo, como você está fazendo um mapa mental, aí você consegue depois ir separando eles nos setoriais. Então, por exemplo, eu tenho aqui a parte da filial Camaçã. Colocando, dentro dessa filial, por exemplo, sua estrutura é essa, ou dentro dessa sua filial você tem alguém que, teoricamente, faz o administrativo da filial, então, se precisar comprar alguma coisa, fazer manutenção, tem alguém responsável, você tem um financeiro que recebe pagamento lá, ou tudo isso é feito na matriz? Tudo isso é feito na matriz. Então, vai facilitar para você.

Então, é facilitar para você, porque o das filiais, você consegue colocar o esquema que você colocou aqui, só que separado por setor, e não da matriz, é que você vai precisar especificar, mas função por função. Agora, se na filial tivesse esses cargos, aí você tinha que repetir e colocar, mas se não tem, é menos trabalho para você, viu, Laís? Aí, o que você faz? Colocou o da matriz, colocou a parte da gestão, aí você quebra por setor. Ah, o administrativo da matriz, quem é responsável por fazer compra, ir atrás de alguém para manutenção, se tiver motoboy, fazer isso. Pode ser as pessoas que já estão aqui, só se repete no cargo, você repete. Financeiro, dentro do financeiro, quem é contas a pagar, contas a receber, quem é que faz a pagadoria, quem é a contabilidade, aí você vai segmentando da mesma forma.

Ó, aqui na sua parte, você colocou qualidade barra comercial. Você tem que separar, tá? Não é junto, são dois departamentos diferentes. Você vai estar em duas caixinhas. Você fica com a qualidade, você fica com o comercial. São dois setores. Marketing está separado, ok. As filiais também estão separadas. A parte aqui da Itabuna tem uma subgerente abaixo dela, então o esquemazinho de baixo você repete. Só que esses estagiários, como eles não se reportam um ao outro, tem que ser todo mundo na mesma linha, tá, Laís? Não dá pra ficar assim, senão dá a entender que um se reporta pro outro. E aí você precisa colocar o nome, por exemplo, coordenador de estagiário. Quem faz a coordenação? É uma outra pessoa ou é a subgerente que é responsável? Sim.

A subgerente que é responsável com os nossos estagiários é a subgerente. Ela que coordena o estagiário. Vai em casa, então é a pagaria. A gente. Isso. E aí você tira a caixinha de coordenadora, porque todo mundo se reporta pra subgerente, então não tem mais um cargo de coordenadora, é a subgerente que é responsável. É. Aqui eu nem coloquei coordenadora, só coloquei foto e essa sombra é uma referência dos estagiários. Não tem porquê nem estagiário. Aí você tira, tá? Na descrição de cargo, aí você trabalha o cargo dela e tudo que ela fizer a gente detalha lá. Mas aqui no organograma é pra estar só de forma visível quais são os cargos e as pessoas que ocupam cada cargo. É. Aí a próxima aula vai ser pra construção de descrição de cargo.

Aí nas descrições de cargo, sim. Então quando você for fazer a descrição de cargo da subgerente, por exemplo, aí você vai listar tudo que ela faz em nível de detalhes ali. Tá. É pra cada um fazer. Tá. Tem que colocar o estagiário mesmo? Isso. Todo mundo se reportando pra subgerente, dessa forma mesmo. Mas depois você coloca as linhazinhas ali pra ligar todo mundo. Vai ter que colocar nas outras também. Os demais aí você vai ter que separar por filial e separar os setores pra desmembrar internamente como que é feito, né? Mas conseguir compreender como que vai ter que fazer o ajuste, né, Laís? Sim. No caso aqui, evidente, já tô separado com o FED. Só que o FED é diferente. É. Você vai ter que colocar abaixo da Roberta, aí vai ter uma linha com os departamentos.

As filiais vão entrar do lado dos departamentos. Então, ó, abaixo da Roberta eu vou ter administração, administrativo, financeiro, comercial, qualidade, RH. Aí filiais. Aí você coloca filial Camaçã, filial Canavieiras, filial Itabuna. E aí depois você segmenta por setor. Então, ah, filial de Itabuna. Como é? Aí você quebra. Como você tá fazendo no mapa mental, você consegue fazer todo ele aqui, tá? Só arruma a estrutura e depois vai quebrando. Você consegue segmentando. O pessoal fez no slide, então era um slide por setor. Como o seu é tipo mapa mental, não dá pra fazer separado. Você vai ramificando, tudo abaixo. Mas aí o seu, ele vai descendo, entendeu? Porque se deixar do jeito que tá no mapa mental, ele confunde. O organograma tem que ser aquela visão hierárquica.

Então, eu começo do maior cargo e eu vou descendo. Aí você precisa fazer dessa forma. É. E quando você fizer, ah, você separou aqui os setores? Foi. Eu tava facilitando sua vida. Você separou, agora pronto. Me deu autonomia. Agora eu vou querer separado, Laís. Pode. Pode. Pode. Vou passar aqui os setores. Pronto. Aqui é o setor financeiro e coloquei em um caso real e o setor financeiro. Ó, aí vamos lá, ó. Não precisa repetir setor financeiro. Por quê? Ali em cima tá o organograma setorial e o escritório Emerson. Ali você vai colocar organograma setorial tracinho financeiro. Porque o nome do escritório já tá na logomarca. A gente já viu, então não precisa repetir. E assim você faz nos outros. O próximo ali, que tá administrativo. Organograma setorial, tracinho administrativo. Isso.

E aí aqui no financeiro, ó, a Roberta tá como financeiro. Mas quando vem pro setorial, a gente não coloca só o nome do departamento. Eu venho com cargos. Então, dentro do financeiro, ela é contas a pagar, contas a receber, pagadoria? Isso. Aí você precisa colocar. E aí, o que que é interessante? A gente sempre dá uma dica pro pessoal, tá? O quê? Quem é do contas a pagar não pode ser a mesma pessoa da pagadoria. Porque são funções que são divergentes. Porque quem é do contas a pagar tem que lançar tudo no sistema, conferir. Quem é da pagadoria tem que ir lá no sistema do banco fazer o pagamento. Hoje a Roberta faz tudo. Então, o que que eu aconselho vocês? Internamente converse com ela e verificar. Tem uma outra pessoa de confiança que possa assumir o contas a pagar e deixar ela com a pagadoria? Se não, vocês vão treinando pra que futuramente tenha. Pra não deixar ela com todas as funções.

Aí depois você coloca contas a receber, contabilidade externa, se tiver. E não se preocupa também em ter pressa de mudar não, isso que fica tudo gravado, tá? Então também depois você pode assistir, que às vezes a gente fica numa pressa de mudar, né? Eu mesmo quando tô sob pressão fazendo igual ao vivo, eu escrevo errado, eu coloco a caixinha torta. Enfim. Então não se preocupe não. Fica gravado depois você pode assistir. E fez, manda lá no grupo. Se não quiser fazer todo. Ó, Tainé, eu fiz esse aqui. Tá? Tá correto? Manda no grupo que a gente vê assim os demais, tá, pessoal? Ah, eu não vou esperar fazer tudo pra mandar. Deixa eu mandar pra ver se eu tô fazendo certo. Tô fazendo certo? Se tiver, vocês finalizam e manda completo também.

Aí o administrativo. Mas o administrativo eu coloquei como se fosse gerência, mas provavelmente você vai querer que eu faça a descrição, né? É, porque o setorial, você repete o mesmo esquema, ó. MSO, CEO, Roberta, vice-presidente. Aí no lugar do setor que tá laranja, vai ser o gestor ou o gerente. A nomenclatura que vocês usam. Pelo que eu vi, vocês usam gerente. Então aí financeiro. Gerente do financeiro é Roberta. Administrativo. Gerente do administrativo. Roberta. Aí abaixo do administrativo. Só tem a Roberta como gerente ou você tem um assistente, um auxiliar administrativo? Ou é só a Roberta dentro do administrativo? No administrativo geral, é só ela. Os outros, eles fazem a gerência da sede que ele tá. Mas de todo modo, sempre reportando a Roberta. Tá. Aí aqui o que é que você faz, ó?

Lembra que eu te perguntei se dentro das filiais tem esses setores? Pelo que você me falou agora, tem. Então nas filiais vai ter um setor administrativo. Aí quem é o gestor do setor administrativo? Aí você vai repetir o gestor de cada setor. E a Roberta vai entrar como vice-presidente acima deles, entendeu? Por quê? Como você tem filial e você separa, não dá pra você pegar os cargos das outras filiais e colocar na matriz. Você tem que separar o que é matriz de filial. Então os cargos que tiver dentro daquela filial, você coloca dentro do organograma da filial. Até pra vocês entenderem como funciona cada filial. Você precisa de alguém pra ajudar, você vai trazer alguma função pra matriz, entendeu? Aí depois você tem o comercial. É na na dicamação, na de tabula, entendeu?

E aí a gente tem o setor comercial, né? E no caso são Gabriela, Caio e Paulo, que fazem essa parte do setor comercial. Tá, aí é a mesma coisa, ó, vai vindo. CEO, vice-presidente, gestor. Quem é o gestor do comercial? Aí precisa colocar. Aí aqui onde tem Gabriela, Caio e Paulo, tá? Comercial, o nome do setor. Mas aí lembra que a gente vai trabalhar com função. Então dentro do comercial, eles são vendedores? Certo, sim. Então você coloca, vendedor, representante, o nome, tá? Promotor de venda, o nome que vocês lhe dão aí. Mas não repita o nome do setor, coloca o nome da função dele de fato. Porque na descrição de cargo você tem que segmentar a função. Certo. E por que que vocês separam comercial 1 e comercial 2?

Qual a diferença dos comerciais? Porque o comercial 1 é o primeiro contato com a cliente. Comercial 2, é o cliente que já teve contato com a gente e a gente vai continuar lidando com ele. Tá, então vamos lá. Então você tem um comercial, que é aquele responsável pela venda, que fechou, que tá conversando, é isso? 1. Ele faz o primeiro atendimento, ele vende a pessoa no setor, ele vai lidar com o vendedor com o comercial 1. Tá, e quando já é cliente do setor, aí lida com o comercial 2. Isso. Então você não vai ser comercial 2, você vai ser sucesso do cliente? É, até aquele que eles vão colocar como comercial 2. Tá, vai ser sucesso do cliente, tá? Explicando pra você. E até depois pra Roberta assistir também e você passar pros demais.

Por que que sucesso do cliente? É aquela pessoa que faz o acompanhamento de quando já é cliente. Então ele tem uma solicitação, ele quer mudar, ele quer alterar aqui, com quem é que ele fala? Ele vai falar com você. Entendeu? E aí você pode estar dentro do comercial. Ou você pode estar como um setor a parte, sucesso do cliente. Ou pode estar como um setor de atendimento. Vocês que vão entender a mesma nomenclatura. Mas o seu papel não é vender, é acompanhar esse cliente, tirar dúvida, dar suporte pra ele. Então é como se fosse o sucesso do cliente pra acompanhar esse cliente. Não é isso? Não. Um comercial 2, basicamente, a gente fica de olho no cliente, não. A gente tem novas ações.

A única diferença do comercial 1 pro comercial 2 é que a gente já tem documentação nova. A gente já tem documentação nova. E fica tudo mais fácil de ingressar com novas ações. O comercial 1 é o cliente que vai ter o primeiro contato, que vai tirar dúvida. Ele sempre vai no automático pro comercial 1. Por isso que tem três questões do comercial 1. Então esse seu comercial 1, ele não é um comercial que vende. É como se fosse o setor de atendimento. O atendimento é com ele. A partir do atendimento, quando já é cliente, é com você. É isso? É. Tá. Então a gente considera como se fosse o setor de atendimento, de fato. Eu tenho um atendimento. Dentro do atendimento, eu tenho o primeiro contato.

A partir de quando já é cliente, aí tem um segundo contato em diante, que vai ser com você. Eu praticamente não tenho contato direto com o cliente. Eu só faço análise do documento antes que já é cliente. Então a gente tem que conversar de ciência com o pessoal do setor comercial 1. Se eles não tirar dúvida, é a galera do comercial 1. Se vai, se quer ele pedir ou conversar alguma coisa, ou se vai gravar na nova conta, eles acabam falando em ciência, o WhatsApp da gente sempre que a minha é o comercial 1. Aí depois eles vão resmejando. Mas aí se for, normalmente, comercial 2, eles mandam pra mim, e aí eu passo a análise da documentação e mando pra parte do setor de lixo. Que é o que vai fazer todo o processo.

Tá. Então, basicamente, o que é feito aqui por você no setor comercial, não é um papel de comercial de quem vende, não é de sucesso do cliente pra atender, é só pra analisar se a documentação tá correta ou errada. É, então não entra dentro do comercial, tá, Laís? Na teoria, você entra dentro de um setor operacional. Aquele setor que, ah, eu recebi a documentação, preparamos, deixa a gente analisar aqui, tá correta, não dá, precisa ajustar, fala lá com o cliente, pede isso, aí o comercial 1 vai lá, solicita. É mais um operacional. Então, sugiro você mudar o nome do setor depois, colocar operacional, tá? E aí você vai entrar abaixo, ou como gestor operacional, ou supervisor, ou analista, ou assistente, que você tem que colocar a sua função abaixo do seu nome. Dentro do setor. Lembra que no setorial, você não repete o nome do setor, você tem que repetir a função da pessoa dentro do departamento. Então, se eu tô falando do financeiro, eu tenho contas a pagar, contas a receber. Só que vai ser analista de contas a pagar, analista de contas a receber, ou assistente, ou supervisor, tem que ter a função, pra que a gente consiga fazer a descrição de cargo. É. Pode passar pro outro setor, que tá ali no cantinho.

Qualidade. É, você só vai tirar o laranja, tá? Vai vir o MSCO, Roberta, vice-presidente, e você como gestora da qualidade. É, eu só vou tirar esse laranjinha e vou escrever aqui. Isso. Se a gente tiver que buscar as pautas, eu coloco aqui a leção da primeira, que lida dela. Lida, que ela faz, faz aquela parte técnica de escrever, manda pra leção, ela consegue tudo, pra depois repassar no setor de agência. A pauta. A pauta é pauta das reuniões, pauta das de audiência. Ela acaba fazendo a pauta de audiência. Tá, então aí a mesma sugestão que eu passei aqui pra Vitória, eu vou passar pra você. Parte de pauta vai ficar dentro do operacional. Você vai ter operacional, tracinho, validação documental, que vai ser você, depois operacional, tracinho, pauta, aí você coloca o que tá.

Entendeu? Só vai colocar o operacional na frente e depois um tracinho e pauta, basicamente. Aí depois a estrutura você vai repetir a mesma, porque é a mesma aqui. Só vai tirar o laranja, né? Entendeu? Aí você vai tirar o tracinho de audiência e quem realiza a audiência é Raama, porém antes de ir pra Raama, passa pra Alessandra. Tá, mas qual a função da, como é o nome dela? Meu Deus, pra não errar. Você repete, por favor. Raama. Raarama ou Raama? Raama. Raama, tá. Qual a função dela dentro do setor de audiência? Ela que ministra as audiências, né? Isso, ela que faz as audiências. Ela é advogada responsável. Tá. Aí você coloca advogada de audiência. Tá. Pra colocar a função, tá? Pode passar pro próximo. É, aqui que você pode ver, marca o que tem em cada um.

Ó, ele faz tudo em relação ao nosso marco. Tá, ele hoje é o gestor do departamento? Não, né? É, é o gestor, né? É, basicamente. Só tem ele no marco. Hum, aí você coloca como gestor. Gestor de marketing. É. Tá, depois você altera. E aí você vai ter que refazer os outros das filiais, tá? Porque lembra que as filiais vão entrar como se fosse departamento. Aí dentro da filial você vai ter que refazer também. É. Tá, quando você fizer, Lays, manda pra gente ir lá no grupo pra gente validar. Se tiver dúvida quando tiver fazendo também, porque como você foi no mapa mental, pode ser que gere uma duvidazinha maior, aí pode dar um grito lá no grupo que ou eu ou a Duda te socorre pra te auxiliar, tá? Tá. No mais, te parabenizar, tá? Pela confecção, pela execução e agradecer por compartilhar com a gente.

Deixa eu ver se falta mais alguém. Hum. Não, todo mundo fez. Coisa bonita, né? Essa turma é maravilhosa. Não chegou ninguém assim, não, eu não fiz. Todo mundo fez. Que lindo. Orgulho de vocês, viu? Pessoal, antes da gente finalizar, vocês têm mais alguma dúvida, alguma pergunta que queiram fazer em relação ao organograma, que precisam ajustar, ou tá tudo tranquilo, compreenderam o que tem que ser feito? Você tá multado, Jefferson?

Compreendido. Compreendido. Pronto, perfeito. Isaac também ok, né? Já tinha passado pra você lá, é só questão de tempo. As meninas aí, tá ok? Certo. Ah, a Laís também passei agora, tá ok, né? Bom, então é isso, tá? A próxima aula que a gente vai ter é construção das descrições de cargo. Então, pra cada função que tá no organograma de vocês, vai ter uma descrição de cargo, aí precisa segmentar ele e detalhar de acordo com as funções. Então, até dia 17, sugiro que vocês finalizem o organograma, que esteja validado com o pessoal aí da empresa, apresente também pra eles, pra que eles sejam que vocês consigam seguir com as descrições de cargo, tá? No mais, qualquer dúvida, é só perguntar lá no grupo, que eu e a Duda vai auxiliando. Próxima semana eu tô em imersão, mas a Duda vai tá dando todo o suporte pra vocês também. Então, tá com dúvida, pergunta lá, a Duda responde pra vocês. E desejar uma excelente tarde, uma excelente semana pra todos, tá? Fiquem com Deus e tchau, tchau.