



MARDESK

SOLUÇÕES CORPORATIVAS

CHECKLIST

Checklist do Líder que Retém

Autoavaliação prática para líderes de PME · 40 pontos de verificação

Thiago Ryque

Founder da Mardesk



Sumário

Checklist do Líder que Retém: 20 sinais de que você vai perder seu melhor funcionário (e o que fazer antes que seja tarde)

Checklist de Retencao na Pratica: 20 condicoes que fazem o talento querer ficar

COMECE POR AQUI

Como usar este material

1. Leia o material inteiro UMA vez, sem parar pra executar — só pra ter a visão do todo.
2. Volte ao começo e escolha UM ponto: o mais urgente pra sua realidade hoje.
3. Aplique a AÇÃO IMEDIATA daquele ponto ainda esta semana, antes de ir pro próximo.
4. Releia daqui a 30 dias e marque o que já virou hábito de verdade no seu dia a dia.

REGRA DE OURO

Conhecimento que não vira ação não muda resultado. Não tente fazer tudo de uma vez — escolha 1, execute, depois avance. A disciplina devora a motivação no café da manhã.

CHECKLIST 1

Checklist do Líder que Retém: 20 sinais de que você vai perder seu melhor funcionário (e o que fazer antes que seja tarde)

Para que serve: Você lê cada item como um espelho. Se a resposta for "sim", você está empurrando seu talento pela porta. Sem culpa excessiva, mas sem desculpa também. O que você identificar aqui pode ser corrigido. A janela para corrigir é menor do que você imagina.

Como usar: Marque todos os itens que se aplicam ao seu melhor funcionário neste momento. Ao final de cada bloco, leia o que fazer com o resultado.

BLOCO 1 - RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

- ☐ Você não sabe o que motiva esse funcionário além do salário.
- ☐ A última vez que você reconheceu o trabalho dele publicamente foi há mais de 30 dias.
- ☐ Ele entregou acima do esperado e você não comentou nada.
- ☐ O salário dele está defasado em relação ao mercado e você sabe disso há mais de 90 dias.
- ☐ Você só fala com ele quando tem um problema para resolver.

SE MARCOU 2 OU MAIS

esse funcionário está operando no vazio. Reconhecimento não é elogio vazio, é sinal de que o esforço foi visto. Agende uma conversa esta semana sem pauta de problema. Só para ouvir e reconhecer.

BLOCO 2 - DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PERCEBIDO

- ☐ Ele está na mesma função, com o mesmo escopo, há mais de 12 meses.
- ☐ Você nunca perguntou onde ele quer estar daqui a 2 anos.
- ☐ O último investimento em desenvolvimento para ele foi há mais de 6 meses, ou nunca aconteceu.
- ☐ Ele não sabe quais critérios precisa cumprir para crescer na empresa.
- ☐ Você promove por tempo de casa, não por resultado e comportamento.

SE MARCOU 2 OU MAIS

ele enxerga um teto. Talento com teto sai. Defina esta semana o que crescimento significa para esse funcionário na sua empresa. Coloque no papel e mostre para ele.

BLOCO 3 - RELACIONAMENTO DIRETO COM O LÍDER

- ☐ Ele evita te procurar quando tem um problema ou uma ideia.

- ☐ Você cancela ou adia reuniões individuais com ele com frequência.
- ☐ Nas últimas 4 semanas, você falou muito mais do que ouviu nas conversas com ele.
- ☐ Você minimizou ou contradisse ideias dele na frente de outras pessoas.
- ☐ Ele já te deu um feedback e você não fez nada com aquilo.

SE MARCOU 2 OU MAIS

o vínculo está rachado. Ele ainda aparece, mas já saiu na cabeça. Peça uma conversa sem agenda, reconheça o que você poderia ter feito diferente e ouça o que ele precisa de você como líder.

BLOCO 4 - CLIMA E PERTENCIMENTO

- ☐ Você tolera comportamentos tóxicos de outros membros da equipe sem agir.
- ☐ Ele não consegue enxergar o impacto do trabalho dele no resultado da empresa.
- ☐ Você toma decisões que afetam o time sem consultar as pessoas-chave.
- ☐ Ele percebe que trabalha mais do que recebe, em reconhecimento e em oportunidade.
- ☐ Na última conversa difícil com ele, você ficou na defensiva.

SE MARCOU 2 OU MAIS

o ambiente está expulsando quem você mais precisa manter. Clima não é responsabilidade de RH. É responsabilidade de quem lidera. Aquilo que você tolera é o que você tem.

RESULTADO GERAL

0 a 3 marcações no total: alerta amarelo. Verifique com atenção e corrija o que for imediato. 4 a 9 marcações: alerta laranja. Esse funcionário está em processo de decisão. Aja agora, não amanhã. 10 ou mais marcações: alerta vermelho. A saída já está sendo planejada. Você tem uma janela curta. Use-a.

CHECKLIST 2

Checklist de Retencao na Pratica: 20 condicoes que fazem o talento querer ficar

Para que serve: O Checklist 1 mostrou onde você está errando. Este mostra o que você precisa construir. São as 20 condições que, quando presentes, fazem um bom profissional escolher ficar mesmo quando a concorrência oferece mais. Retenção não é acidente. É ambiente. E ambiente é construído por quem lidera.

Como usar: Marque o que já está funcionando na sua gestão. O que ficar sem marca é o seu próximo passo de desenvolvimento como líder.

BLOCO 1 - CLAREZA E DIRECAO

- ☐ Ele sabe exatamente o que você espera dele, em resultado e em comportamento.
- ☐ Ele conhece os objetivos da empresa para os próximos 12 meses.
- ☐ Ele entende como o trabalho dele impacta o resultado do negócio.
- ☐ As regras do jogo na sua empresa são claras e iguais para todos.
- ☐ Quando algo muda na empresa, ele fica sabendo antes de ouvir pelos bastidores.

Meta para este bloco: 5 de 5 marcados. Clareza não é opcional. Funcionário sem norte trabalha no escuro e culpa o líder quando tropeça.

BLOCO 2 – CRESCIMENTO REAL E VISIVEL

- ☐ Ele tem um plano de desenvolvimento concreto, com metas e prazo definidos.
- ☐ Você investe tempo ou recurso no crescimento dele pelo menos uma vez por trimestre.
- ☐ Ele sabe o que precisa fazer para crescer de cargo ou de salário na empresa.
- ☐ Você delega desafios que esticam a capacidade dele, não só tarefas operacionais.
- ☐ Ele consegue perceber, hoje, que é melhor profissional do que era 12 meses atrás.

Meta para este bloco: 4 de 5 marcados. Crescimento percebido retém mais do que aumento salarial. Profissional que evolui sente que vale mais dentro da sua empresa e não precisa ir embora para provar isso.

BLOCO 3 – AUTONOMIA E CONFIANCA

- ☐ Você delega com clareza e não microgerencia a execução.
- ☐ Ele tem liberdade para propor mudanças no processo que é de responsabilidade dele.
- ☐ Quando ele erra, a conversa foca na solução e no aprendizado, não na punição.
- ☐ Você o defende para outros líderes ou sócios quando necessário.
- ☐ Ele sente que você confia no julgamento e na capacidade dele.

Meta para este bloco: 4 de 5 marcados. Profissional sem autonomia não usa o melhor de si. Ele executa o suficiente para não ser demitido e espera uma empresa que confie nele. Provavelmente, essa empresa já está procurando ele.

BLOCO 4 – VINCULO E PERTENCIMENTO

- ☐ Você conhece o que é importante para ele fora do trabalho: família, momento de vida, projeto pessoal.

- ☐ Ele sente que pertence ao time, não que é apenas mais um recurso.
- ☐ Você age contra comportamentos tóxicos no time, independentemente de quem vem.
- ☐ Ele sabe que pode discordar de você sem medo de represália.
- ☐ Você celebra as conquistas do time, inclusive as pequenas.

Meta para este bloco: 4 de 5 marcados. Pertencimento não se compra com vale-alimentação. Se constrói com presença, consistência e respeito real, dia após dia.

RESULTADO GERAL

16 a 20 marcações: você tem um ambiente de retenção sólido. Continue e documente o que está fazendo certo. 10 a 15 marcações: base boa, com lacunas importantes. Priorize os blocos com menos marcações e defina uma ação concreta por semana. Abaixo de 10 marcações: o ambiente está expulsando talentos silenciosamente. Comece pelos Blocos 1 e 3, que têm impacto mais imediato na percepção do funcionário.

"Não existe empresa com problema de funcionário. Existe empresa com problema de liderança. O que você faz com este checklist define qual das duas a sua empresa vai ser."

SOBRE O AUTOR

Mardesk | Soluções Corporativas

Thiago Ryque é o **Founder da Mardesk** — plataforma de soluções corporativas (CRM, PDV, financeiro e atendimento com IA, tudo integrado) — e consultor empresarial, mentor e treinador de líderes com **mais de 20 anos** de experiência no campo de batalha corporativo — da humildade ao comando de equipes de até 200 pessoas em grandes empresas. Sua missão é **acabar com a liderança fraca nas PMEs brasileiras**: transforma gestores comuns em líderes de alta performance e empresas no caos operacional em máquinas de resultado, com metodologias próprias (C.O.N.Q.U.I.S.T.A., F5 da Liderança e M.E.T.A.). Cristão, casado e pai — prioridades: Deus, Família e Trabalho, nessa ordem.

CONTATO

Onde nos encontrar

- WhatsApp: +55 11 96184-7395
- E-mail: contato@thiagoryque.com.br
- Site: mardesk.com.br
- Instagram: [@mardesk_oficial](https://www.instagram.com/mardesk_oficial)

Vamos conversar?

Em 30 minutos, a gente olha o SEU cenário real e você sai com 1 ou 2 alavancas concretas pra sair do operacional, profissionalizar a gestão e destravar resultado — sem enrolação e sem custo.

Quero agendar minha reunião gratuita



MARDESK

SOLUÇÕES CORPORATIVAS

+55 11 96184-7395
mardesk.com.br