



MARDESK

SOLUÇÕES CORPORATIVAS

CHECKLIST

Checklist P.E.P.S.I.N. + Gestor que Executa

Autoavaliação prática para líderes de PME · 38 pontos de
verificação

Thiago Ryque

Founder da Mardesk



Sumário

Checklist P.E.P.S.I.N. para PME: 20 perguntas que revelam se a sua empresa está crescendo em cima de uma estrutura sólida ou de areia

Checklist do Gestor que Executa: 18 comportamentos que separam quem lidera de quem apaga incêndio na PME

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 5

Checklist P.E.P.S.I.N. para PME: 20 perguntas que revelam se a sua empresa está crescendo em cima de uma estrutura sólida ou de areia

Para que serve: Faturamento alto com estrutura fraca é questão de tempo, não de sorte. Este checklist percorre os quatro pilares que sustentam uma PME saudável: time, processos, sistemas e cultura de gestão. Cada item marcado é uma fissura que o crescimento vai expor. Melhor você ver antes do que o mercado mostrar.

Como usar: Marque os itens que descrevem a realidade da sua empresa hoje. Não a realidade que você quer construir. A que existe agora. Ao final de cada bloco, leia o diagnóstico correspondente.

BLOCO 1 – PESSOAS E TIME

SE MARCOU 2 OU MAIS

sua empresa depende de pessoas, mas não investe em estrutura de pessoas. Quando o talento vai embora, vai tudo que estava só na cabeça dele. A primeira ação: mapeie quem são seus A-players e o que você está fazendo concretamente para retê-los.

- ☐ Pelo menos uma função crítica da empresa depende de uma única pessoa, e se ela sair, você para.
- ☐ Você não tem um processo documentado de integração para novos colaboradores.
- ☐ A remuneração variável da equipe não está atrelada a metas e indicadores mensuráveis.
- ☐ Você não sabe, sem consultar alguém, quais são os pontos fortes e de desenvolvimento dos seus colaboradores-chave.
- ☐ Nos últimos 60 dias, você não realizou nenhuma conversa individual estruturada de desenvolvimento com sua equipe.

BLOCO 2 – PROCESSOS E OPERAÇÃO

SE MARCOU 2 OU MAIS

sua operação é refém das pessoas, não sustentada por elas. Processo que existe só na cabeça não é processo: é risco. Escolha o processo mais crítico da sua operação e documente esta semana. Um por semana durante 90 dias transforma a operação.

- ☐ Processos críticos da empresa existem na memória de quem os executa, não em documentação acessível.
- ☐ Quando um colaborador falta, a operação que ele cuida trava ou perde qualidade.

- ☐ Você não tem indicadores de eficiência operacional: tempo de execução, taxa de retrabalho, custo por processo.
- ☐ Novos processos surgem em resposta a crises, não por planejamento preventivo.
- ☐ A última vez que você revisou um processo-chave foi há mais de um ano.

BLOCO 3 – SISTEMAS E INTELIGÊNCIA DE NEGÓCIO

SE MARCOU 2 OU MAIS

Se você marcou 2 ou mais, você não está gerindo sua empresa, está reagindo a ela. Decisão por intuição tem prazo de validade curto. Defina agora os três indicadores não negociáveis do seu negócio e comece a medir esta semana, mesmo que seja em uma planilha simples.

- ☐ Você usa planilha para gerir algo que deveria estar em um sistema integrado.
- ☐ Dados de vendas, financeiro e operação vivem em ferramentas diferentes que não se conversam.
- ☐ Você não consegue puxar em menos de dez minutos um relatório de desempenho do mês anterior.
- ☐ Você não tem um painel de indicadores que consulta com frequência semanal definida.
- ☐ Você já foi surpreendido pelo resultado do mês porque não acompanhou os números no meio do caminho.

BLOCO 4 – CULTURA E NÍVEIS DE GESTÃO

SE MARCOU 2 OU MAIS

Se você marcou 2 ou mais, você ainda é o gargalo central da sua empresa. O sinal de que uma PME amadureceu é quando o gestor principal pode se afastar por uma semana e o negócio continuar funcionando. Comece pelo ritual mais simples: uma reunião semanal de alinhamento com seus líderes diretos.

- ☐ Você ainda resolve problemas operacionais que sua equipe deveria resolver sem você.

- ☐ As metas da empresa para os próximos 90 dias não estão formalizadas por escrito e comunicadas ao time.
- ☐ Não há rituais regulares de gestão na empresa: reuniões de time, revisão de indicadores, alinhamentos de líderes.
- ☐ A cultura da empresa reflete mais os comportamentos tolerados do que os valores declarados.
- ☐ Você sente que, se tirar uma semana de férias, as coisas podem desandar.

RESULTADO GERAL — SOME TODOS OS ITENS MARCADOS

De 0 a 4 marcados: sua estrutura tem base sólida. O trabalho agora é aprofundamento e consistência. De 5 a 10 marcados: você tem rachaduras estruturais que o próximo ciclo de crescimento vai expor. Priorize os blocos com mais itens marcados e endereça um por vez. De 11 ou mais: sua empresa está crescendo em cima de uma estrutura que não aguenta. Mais faturamento sobre essa base não resolve: amplifica os problemas. Antes de buscar crescimento, construa o que sustenta.

CHECKLIST 6

Checklist do Gestor que Executa: 18 comportamentos que separam quem lidera de quem apaga incêndio na PME

Para que serve: Ter o diagnóstico da empresa não basta. O que separa o gestor que transforma de quem fica girando em torno dos mesmos problemas é comportamento de execução. Este checklist avalia como você gere na prática, não o que você sabe ou pretende. Cada item é um comportamento observável, não uma intenção.

Como usar: Marque os itens que descrevem o que você faz de verdade, não o que você pretende fazer. Intenção não conta. Comportamento consistente conta. Ao final de cada bloco, leia o que os resultados indicam.

BLOCO 1 - PLANEJAMENTO E PRIORIDADE

SE MARCOU 2 OU MAIS

você está ocupado, não produtivo. Ocupação não é execução. Gestor que não planeja a semana antes que ela começa passa a semana inteira respondendo à agenda dos outros.

- ☐ Você começa a semana sem uma lista clara das três entregas mais importantes que precisam acontecer até sexta.
- ☐ Você aceita interrupções para resolver urgências que outra pessoa da equipe poderia resolver.
- ☐ Suas prioridades da semana mudam mais de duas vezes sem uma razão estrutural clara.
- ☐ Você não reserva tempo na agenda para trabalho estratégico: todo o seu tempo vai para o operacional.
- ☐ Você termina a semana com a sensação de que trabalhou muito e avançou pouco.

BLOCO 2 - DELEGAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

SE MARCOU 2 OU MAIS

sua delegação tem intenção mas não tem estrutura. Delegar sem acompanhar é terceirizar e torcer. Crie o hábito mínimo: ao delegar, defina o quê, para quem, até quando e como você vai saber que foi feito.

- ☐ Você delega tarefas sem definir prazo e critério de entrega claros.
- ☐ Você verifica o andamento das tarefas delegadas só quando o prazo chegou ou quando algo deu errado.
- ☐ Você recolhe tarefas que delegou porque ficou mais fácil fazer do que orientar quem deveria fazer.
- ☐ Você não tem um sistema simples para rastrear o que foi delegado, para quem e quando vence.

BLOCO 3 - COMUNICAÇÃO E ALINHAMENTO

SE MARCOU 2 OU MAIS

a comunicação na sua gestão é reativa. Equipe que só recebe comunicação quando tem problema passa o tempo gerindo incerteza. Um alinhamento semanal de 30 minutos resolve mais do que dez reuniões de crise.

- ☐ Sua equipe recebe mais atenção quando erra do que quando acerta.
- ☐ Você comunica decisões importantes depois que já foram tomadas, sem espaço para input da equipe.
- ☐ Sua equipe descobre mudanças de prioridade pelo seu comportamento, não por uma comunicação direta sua.
- ☐ Você não tem um ritual regular de alinhamento semanal com os responsáveis da sua equipe.
- ☐ Informações importantes circulam por mensagem de WhatsApp em vez de por canais e processos definidos.

BLOCO 4 – DESENVOLVIMENTO E CULTURA DE RESULTADO

SE MARCOU 2 OU MAIS

Você lidera uma cultura de indiferença. Quando esforço mediano e entrega de alto nível recebem o mesmo tratamento, você comunica que não compensa se superar. Diferenciação consistente é o que faz o bom querer ficar.

- ☐ Você não tem um plano de desenvolvimento individual definido para cada pessoa da sua equipe direta.
- ☐ Membros da equipe que entregam mais e menos recebem o mesmo nível de atenção e reconhecimento.
- ☐ Comportamentos que contradizem os valores da empresa são tolerados por razões operacionais.
- ☐ Você não tem uma prática consistente de reconhecimento de entrega e resultado.

PRÓXIMO PASSO — A DECISÃO É SUA

Não marque este checklist e guarde na gaveta. Escolha um comportamento de cada bloco onde você pontuou e mude esta semana. Não no próximo mês. Esta semana. Gestor que sabe o que precisa mudar e não muda não tem problema de conhecimento. Tem problema de decisão.

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