



Team buildings *que engajam*

O checklist completo
para criar atividades que
fortalecem conexões
e entregam resultados.



“Esse team building poderia ser um e-mail”

Vamos imaginar o seguinte cenário: você recebeu a missão de criar uma dinâmica para melhorar um problema da organização, mas recebeu um balde de água fria ao notar que a ação não engajou os times como você esperava. Já aconteceu com você?

Essa situação é dolorida, mas comum. Não porque as pessoas não gostem de team buildings, mas **porque elas não se enxergam em alguns tipos de dinâmicas.**

Muitas vezes, o foco do RH vai para a execução do evento em si, e menos para a análise dos times no pré e no pós-evento. E por que observar importa tanto?

→ **No pré, para pesquisar a fundo os times, conversar com os líderes, entender seus desafios e fazer os colaboradores se sentirem acolhidos na ação.**

→ **Nos pós, para garantir que os benefícios do evento sejam perenes e que você saiba como medir os resultados, extraíndo insights relevantes para o negócio.**

Tem muita gente que ainda associa o team building apenas a um momento de “descontração remunerado”. E ele pode ser divertido, mas, quando bem estruturadas, essas dinâmicas:

- 1.** Criam memórias coletivas, que fortalecem laços e elevam o engajamento.
- 2.** Reconstróem a confiança, mesmo em momentos turbulentos.
- 3.** Desenvolvem soft skills, como comunicação, inovação e colaboração.

Tudo isso traz resultados REAIS para o negócio.

Colaboradores engajados atingem **14% maior produtividade e 23% maior lucro**

Times em que há confiança são **3,3x mais eficazes e 5,1x mais prováveis de gerar resultados**

Empresas com boa comunicação são **2.8x mais eficientes e 3,1x mais inovadoras**

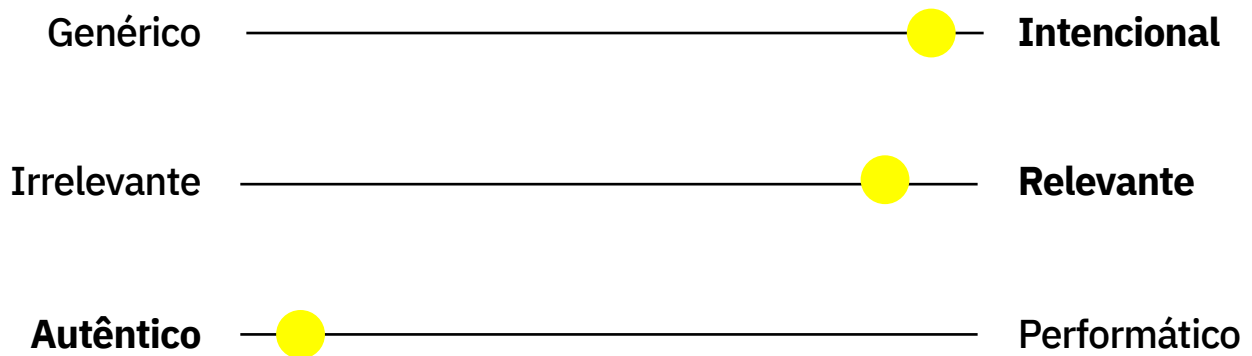
Fontes: Gallup e McKinsey & Company

Pensando em tudo isso, este checklist foi desenvolvido para garantir que cada centavo e hora investidos gerem conexão, virem assunto nas rodinhas de conversa (da melhor forma) e tragam resultados mensuráveis para a companhia.

Bora conferir? →



As 3 dimensões dos team buildings que engajam



Intencional

É quando o RH sabe **por que está fazendo, para quem e como vai medir se funcionou**. Eles têm um objetivo específico. *Por exemplo:*

- 👉 Integrar a equipe.
- 👍 Acolher os 12 novos colaboradores contratados nos últimos 2 meses, conectando-os com a cultura e com pessoas-chave de outras áreas.

Relevante

São baseados na realidade e para a realidade.

Ou seja, partem de dados ou de sinais observáveis, como queda na pesquisa de clima, conflitos recorrentes ou cultura enfraquecida pós-fusão.

Além disso, levam em consideração o perfil do time, o momento em que ele está e o que ele vivencia no dia a dia.

Autêntico

Conexão real passa por conversas reais. Team buildings que engajam oferecem um espaço seguro para diálogos honestos, em que as pessoas falam sobre desafios, aprendizados, medos e sonhos – sem exposição forçada, mas como respeito aos limites de cada um.

Bora ver se o seu próximo team building consegue dar check em todos os itens? →



Fase 0: Diagnóstico do time

- Entenda as **necessidades do time** a partir de conversas com a liderança (resolver conflitos, integrar colegas, desenvolver habilidades) ou pesquisas com os colaboradores.
- Esteja atento(a) **ao momento do time e da empresa** (time novo ou consolidado, presencial ou remoto, empresa em crise ou em crescimento).
- Mapeie o perfil do time** (pelo que ele se interessa? Ele é mais introvertido ou extrovertido? Existem restrições físicas? Quão diverso é o grupo? Qual é o nível hierárquico?).
- Defina um **objetivo claro alinhado às necessidades**, ao momento do time e à cultura da empresa. Exemplos:

Pilar importante → Sinal de enfraquecimento → Objetivo do team building

- Segurança psicológica → Pessoas são criticadas por opiniões ou sugestões ignoradas → **Desenvolver a confiança mútua e a vulnerabilidade no time.**
- Autonomia → O líder não encoraja a criatividade ou o pensamento próprio → **Fortalecer a tomada de decisão e o pensamento crítico.**
- Mentalidade de crescimento → Colaboradores escondem erros e fogem de desafios → **Incentivar a adaptação e a resolução de problemas complexos.**

- Tenha indicadores claros de sucesso** da ação, como melhora na pesquisa de clima ou feedbacks qualitativos.

Diagnóstico



Fase 1: Planejamento estratégico

- Considere o orçamento e recursos disponíveis** (espaço, facilitação, alimentação, materiais, transporte).
- Fique atento(a) à data e ao horário**, adequando-o às **entregas críticas e à rotina**, não se tornando um peso para o colaborador (evitar finais de expediente ou finais de semana, por exemplo).
- Determine o formato** (presencial, híbrido, online) e considere aspectos de acessibilidade.
- Defina o escopo geral**: número de participantes, obrigatoriedade ou não da participação, papel do líder, necessidade ou não de facilitador externo.

Fase 2: Construindo a atividade ideal

Um bom team building:

- Está alinhado ao objetivo, ao momento e à cultura da empresa** (evite selecionar só porque “é divertido” ou “está em alta”).
- Garante que o **formato respeita as personalidades e condições físicas ou emocionais** daquele grupo.
- Tem um nível de exposição adequado**: com abertura para falar e ouvir, sem constranger.
- Evidencia problemas que a rotina nem sempre mostra, **desenvolvendo laços e performance**.
- É divertido para todos** e não têm clima de competição.

O que você precisa ter anotado:

- Roteiro do team building**, com objetivo de cada dinâmica, materiais necessários, perguntas facilitadoras, tempo de cada bloco e plano B para possíveis imprevistos.
- Agenda completa**: além da atividade principal, abertura, quebra-gelos, momentos de reflexão, encerramento, intervalos e tempo para conversa informal.
- Tempo de duração para que seja o suficiente para realizar a dinâmica**, sem se prolongar e acabar ficando cansativo.



Fase 3: Engajamento pré-evento

- Seja transparente sobre o team building:** qual é o objetivo e como será a dinâmica.
- Deixe claro que a atividade tem valor para a performance,** e não é apenas um momento de desconpressão – isso vai ajudar a convencer até os perfis mais céticos.
- Envie o convite pelo menos duas semanas antes,** incluindo todas as informações: data, horário, local ou link de acesso, duração, etc.
- Adote um tom convidativo** e menos impositivo na comunicação, mesmo que a atividade seja obrigatória.
- Mantenha o canal aberto para dúvidas** e, se necessário, realize ajustes considerando os feedbacks.
- Engaje as lideranças,** para que elas comuniquem sobre a importância da atividade, e participem do team building, sendo exemplos para os seus times.

Fase 4: Execução do team building

- Teste a plataforma digital ou verifique espaço físico** (som, conexão, sinalização).
- Contextualize o momento** (“por que estamos aqui”) e delimite as regras (celular no silencioso, por exemplo).
- Realize uma **atividade de quebra-gelo** antes da ação principal.
- Fique atento à **dinâmica do grupo** (tem alguém isolado? A energia está caindo?). Faça ajustes se necessário.
- Reserve tempo para **reflexão coletiva, com perguntas abertas** (“o que levamos daqui?”, “como isso se aplica a nossa cultura?”).
- Deixe claro os próximos passos,** conectando com o dia a dia, e agradeça a participação.



Fase 5: Pós-evento

- Envie uma pesquisa de satisfação logo em seguida** para ter uma percepção quantitativa e qualitativa (“do que você mais gostou?”, “o que você mudaria?”).
- Analise os dados para identificar padrões e **entender se os objetivos foram alcançados.**
- Faça um plano de ação para levar os aprendizados para o dia a dia**, seja em outras ações de T&D, reuniões ou projetos.
- Acompanhe as métricas da ação no médio prazo** (30 a 90 dias) para conclusões mais aprofundadas sobre a melhora na performance dos times.





Mão na massa

interativo! 

Construindo o team building

Empresa:

Time(s):

Diagnóstico de engajamento

Esses 5 aspectos representam algumas das principais alavancas do engajamento e podem te ajudar a montar uma pesquisa com os colaboradores.

1. Segurança psicológica: as pessoas são criticadas por opinarem? Suas sugestões são ignoradas?

2. Autonomia: o líder encoraja a criatividade, a inovação e o pensamento próprio?

3. Mentalidade de crescimento: as pessoas escondem erros, fogem de desafios ou não veem uma falha como oportunidade de crescimento?

4. Consciência de vieses: o time cai em “armadilhas mentais” que atrapalham decisões?

5. Equilíbrio de tarefas: as tarefas estão bem distribuídas e desafiam todos (ao invés de só os colaboradores de alta performance)?



Mão na massa

interativo! 

Análise de cenário

O principal desafio do time hoje é:

Por isso, é essencial desenvolver as seguintes habilidades:

Qual é o momento pelo qual o time está passando?

Qual é o momento da empresa? E da força de trabalho no mundo?

As principais características do time são:



Mão na massa

interativo! 

Objetivo e métricas

O objetivo deste team building será:

Para isso, a atividade selecionada será:

Isso se alinha à cultura da empresa, ao momento do time e aos desafios dos colaboradores porque:

A ação terá sido bem-sucedida se:



Custo x investimento: agora é com você

Quando um team building falha, o prejuízo vai muito além do dinheiro investido. Ele mina a confiança dos times no RH e na liderança e contribui para o desengajamento. Isso acontece porque ele deixa no ar uma mensagem subliminar: “estamos tentando fazer algo para agradar, mas não entendemos do que vocês realmente precisam”.

Por outro lado, um **team building bem estruturado é um investimento no time: potencializar o sentimento de pertencimento** dos colaboradores se reflete em inovação, produtividade e resultados mensuráveis para o negócio.

Times com sensação alta de pertencimento têm:

↑ 56% no desempenho no trabalho

↓ 50% no risco de rotatividade

↓ 75% nos dias de doença

Para uma empresa de **10.000 pessoas**, isso resultaria em uma economia anual de mais de **US\$52 mi.**

Ações positivas de team building podem gerar:

↑ 86% na produtividade **↑ 70%** na rentabilidade.

Por isso, com a Conquer In Company, você tem **todo o suporte para a organização de treinamentos personalizados que fortalecem laços e entregam resultados concretos:** mais confiança, engajamento e performance.

Do diagnóstico ao pós-treinamento, cuidamos de tudo para garantir que os colaboradores aproveitem cada segundo e que o RH tenha todos os insights para ser mais estratégico. **Quer conversar com um especialista? [Clique aqui.](#)**

Conquer + TOTVS:

como engajar 330 líderes em um team building inovador

A TOTVS tinha um objetivo claro: criar **uma experiência única para fortalecer a cultura de colaboração** e engajamento da sua liderança.

Em uma dinâmica que misturava conexão e aprendizado, as lideranças receberam o desafio criativo de **montar um skate do zero**.

[Ver o case completo!](#)



conquer
in.company



incompany.escolaconquer.com.br