



Quando o potencial de vendas é mais importante
do que a experiência

CALIPER | Casos de sucesso



O cliente

A Brasal é um dos maiores grupos empresariais da região Centro-Oeste, com mais 50 anos de história e atuação nos segmentos de produção e distribuição de bebidas, incorporação e construção imobiliária, revenda de veículos e comercialização de combustíveis. Constituem a Brasal as seguintes empresas: Brasal Refrigerantes, Brasal Incorporações, Brasal Veículos e Brasal Combustíveis.

A Brasal Incorporações está presente no mercado de Brasília desde 2003 e tem seu foco de atuação em empreendimentos residenciais e comerciais, além de também atuar no segmento de loteamento. A partir de 2011, a empresa iniciou sua expansão para outras unidades da federação, lançando empreendimentos em Goiânia e Uberlândia.

O desafio do negócio

A Brasal Incorporações optou por uma nova estratégia de atração de corretores independentes à sua força de vendas. Seu objetivo era atrair novos corretores de imóveis que tivessem veia comercial independente de já terem atuado no ramo imobiliário.

Após o processo de atração dos candidatos, coube a Caliper avaliar as pessoas para identificação do potencial de cada perfil selecionado.

A solução estratégica

Toda a estrutura do processo de avaliação foi construída em uma parceria entre Caliper e Brasal. Foi aplicado o Perfil Caliper em 15 candidatos que foram analisados através do Advisor de Competências vinculado ao perfil de desenvolvimento de novos negócios.

Neste momento, definiu-se que os quatro gestores responsáveis pelos novos integrantes da equipe também seriam avaliados.

O Recursos Humanos da Brasal recebeu o *feedback* do perfil de todos os avaliados. Dez candidatos foram selecionados e distribuídos nas quatro equipes. As informações do Perfil Caliper foram usadas para ratificar a divisão da equipe de acordo com o perfil do gestor de cada equipe.

Em uma reunião com o RH e cada gestor de equipe, a Caliper repassou o perfil dos novos corretores de imóveis destacando pontos fortes e de atenção de cada pessoa. Também se explorou o perfil do gestor e como seria a melhor combinação de competências entre eles.

Todos os candidatos avaliados receberam um *feedback* verbal da equipe de RH da Brasal garantindo transparência na informação com os gestores.

Os resultados

Houve uma quebra de paradigma. Pessoas que não tinham experiência no mercado imobiliário estão despontando como corretores imobiliárias de forma nunca vista na Brasal. Além disso, os gestores sentiram-se mais direcionados na gestão do novos integrantes da equipe.

Os diferenciais da Caliper apontados pela Brasal

- Visão macro e estratégica do projeto, não se restringindo apenas à avaliação dos candidatos.
- Entendimento aprofundado no que tange análise de perfil através de competências e traços de personalidade.
- Agrupamento das competências necessárias do projeto em um único relatório rico e completo.
- Agilidade na entrega além de facilidade e autonomia do uso da ferramenta.
- Conexão no atendimento através de uma equipe unida e alinhada, o que garantiu segurança no decorrer do projeto

Testemunhal

“A Caliper foi bem assertiva e não se restringiu a venda da avaliação de potencial como também nos ofereceu uma visão macro e estratégica do projeto. Além de ter entendido qual era a melhor solução para a Brasal, a Caliper sabia como o projeto deveria ser executado.

O agrupamento das competências necessárias em nosso projeto e agilidade na entrega foram os diferenciais. Os relatórios forneciam todas as informações que necessitávamos para a análise do perfil dos novos corretores de imóveis com uma facilidade e autonomia do uso da ferramenta.

Vimos os benefícios do Perfil Caliper se propagando em outros setores e estamos com novos projetos utilizando a ferramenta.

Juliana Porte de S. P. Alves - Coordenadora de Gestão de Pessoas na Brasal Empreendimento.