



Projetos de empoderamento motivam colaboradores e melhoram ambiente de trabalho

Profissionais são incentivados a serem donos de suas próprias carreiras

A palavra empoderamento passou a ser usada no Brasil mais recentemente relacionada à luta de grupos sociais e minorias por mais direitos e igualdade, como no caso dos negros, das mulheres e da comunidade LGBT. Mas há outro campo em que a expressão começa a ser utilizada, só que com um significado diferente. No mundo dos negócios, o conceito de empoderamento se espalha por corporações como forma de manter a motivação dos colaboradores, reduzir conflitos e incentivar a inovação, potencializando os resultados.

Nas empresas, empoderamento é dar aos integrantes de uma determinada equipe a liberdade de buscar soluções e implementar projetos, dentro da sua área, em prol do crescimento da empresa. A iniciativa não pode ser confundida com uma transferência de responsabilidade, mas deve ser entendida como uma oportunidade dos funcionários participarem mais ativamente das decisões que vão influenciar no andamento do negócio.

O Laboratório Lustosa implanta, desde 2015, projetos de empoderamento de seus funcionários. Segundo a coordenadora de Recursos Humanos da empresa, Carolina Rodrigues, a empresa incentiva a participação dos funcionários em diversas decisões. “Todos os gestores se reúnem uma vez por mês para discutir problemas das mais diversas áreas da organização. Assim, todos têm noção de como está o funcionamento de cada setor e buscam soluções em conjunto. As decisões, então, são repassadas pelos líderes às suas respectivas equipes”, conta.

Além disso, há, por exemplo, o programa Ser Líder, que identifica dentro do quadro atual de funcionários quem tem perfil para ocupar cargos de liderança, abrindo oportunidades para quem deseja crescer dentro da própria empresa. “Essas pessoas são incentivadas a participar de capacitações internas para assumir cargos dentro do Lustosa. Passam por processo seletivo e recebem o retorno da sua avaliação comportamental como forma de desenvolvimento. Uma vez selecionadas, são acompanhadas e envolvidas em atividades de gestão. Caso contrário, por meio do feedback ficam cientes dos pontos de melhoria a serem trabalhados para se tornarem líderes na empresa. O funcionário é o dono da sua carreira. Isso é uma forma de empoderamento”, relata Carolina.

Uma das pessoas que aproveitaram a política do Lustosa foi Graziela Machado Dias. Ela entrou na empresa em abril de 2016 como técnica-atendente, e, desde então, participou dos projetos de empoderamento do laboratório. Pouco mais de um ano depois, ela se

candidatou a uma vaga de líder de atendimento na unidade do bairro São Lucas e foi selecionada. Devido à sua performance, e já com o diploma de biomedicina nas mãos, Graziela mais uma vez participou de processo seletivo interno para coordenar, como Responsável Técnica, unidades do laboratório e, novamente, conseguiu a colocação.

“É uma empresa que valoriza o funcionário que veste a camisa e se empenha. Não sou um caso isolado. Você vê colegas de outros setores ou unidades também crescendo da mesma forma. Assim, você se sente motivado a buscar cada vez mais um melhor desempenho e melhores resultados, porque sabe que será reconhecido por isso à frente”, conta a biomédica.

Resultados

A coordenadora do RH acrescenta que, para manter as pessoas engajadas com a organização, é preciso saber dar o retorno sobre os resultados corporativos de forma clara e transparente. “Periodicamente, os colaboradores se reúnem com a direção para a apresentação de dados financeiros e operacionais, além dos objetivos futuros da organização. Assim, todo mundo sabe quais os resultados de seu trabalho, onde a empresa conseguiu superar desafios e onde ela precisa melhorar”, relata Carolina Rodrigues.

Os benefícios da política de empoderamento do Lustosa também podem ser exemplificados por números. A média de desligamentos (*turn over*) da empresa em 2018 foi de 2,1%, enquanto a referência no mercado é de 3,5%. A média de funcionários com faltas no mercado geral é de 2,5%, enquanto no Lustosa é de apenas 1,5%. A pesquisa realizada pelo setor de Recursos Humanos mostrou que o índice de satisfação dos empregados passou de 83%, em 2016, para 88%, em 2018.

Para 2019, o Lustosa pretende implantar o Programa Inovação e Criatividade, para incentivar os funcionários a pesquisarem e a colocarem em prática tecnologias para a melhoria do atendimento ao cliente e também dos processos internos da empresa. “Como característica natural da nossa área, os nossos profissionais têm um perfil mais operacional, são muito técnicos. Isso é bom, mas pretendemos também incentivar mais a criatividade e a busca por ideias inovadoras que, no mundo de hoje, fazem diferença”, conclui Carolina.