

Programas de desenvolvimento, inclusão e diversidade ajudam a engajar colaboradores

Segundo a diretora de RH da Lubrizol na América Latina, boa remuneração salarial é importante, mas não deve ser a única medida para reter talentos

Em momentos de intenso “turnover”, as empresas precisam estar atentas para evitar perdas de talentos. De acordo com levantamento da LCA Consultores, feito com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o Brasil vem batendo seus próprios recordes de pedidos de demissão e alcançou a marca de 6.595.634 de solicitações de desligamento entre os trabalhadores com carteira assinada em entre agosto de 2021 e o mesmo mês de 2022.

Para a diretora de Recursos Humanos da Lubrizol - fornecedora de produtos químicos especiais para os mercados de transporte, indústria e consumo - na América Latina, Luciana Pompilio, esse é um movimento que tem sido interpretado como normal, especialmente após a pandemia, que mudou o cenário do mercado de trabalho em todo o mundo. Para ela, “os trabalhadores estão levando em consideração questões como saúde mental, insatisfação, falta de reconhecimento por parte da liderança, inexistência de um plano de desenvolvimento, novos estilos de vida e valores desalinhados com os da empresa”.

Luciana comenta que é muito importante que a empresa esteja atenta ao valor dos seus colaboradores críticos para reduzir o “turnover”, especialmente quando se necessita de mão de obra especializada, como é o caso da indústria química. “Na Lubrizol, por exemplo, apostamos em um plano de desenvolvimento robusto, que vem nos trazendo histórias de sucesso e resultados expressivos. Por exemplo, o presidente Wagner Sá começou na companhia como estagiário há 36 anos, passou por diversas áreas, participou de programas de intercâmbio em outros países e hoje comanda as operações na América Latina”, destaca.

Arelado ao plano de desenvolvimento dos colaboradores, a companhia utiliza do modelo de aprendizagem 70:20:10, que auxilia o trabalhador a potencializar seu progresso por meio de experiências práticas, trocas de conhecimento e aprendizado formal, por meio de bolsas de cursos de idiomas, cursos técnicos e de extensão, por exemplo. “A Lubrizol não vê esse investimento apenas como um benefício para o funcionário, mas sim como uma parte importante do plano de desenvolvimento pessoal de cada um e, como consequência, da equipe toda”, aponta Luciana.

“Temos oportunidades, por exemplo, de vagas em carreiras internacionais. Muitos dos nossos colaboradores, por meio do programa de desenvolvimento, participam de transferências temporárias ou já ocupam postos de trabalho em unidades da Lubrizol em outros países, como nos Estados Unidos. Em alguns casos, não é necessário nem mesmo ir morar em outro país para assumir uma função global, com equipes ao redor do mundo, pois os avanços tecnológicos e os aprendizados da pandemia nos permitem essa possibilidade”, comenta.

Inclusão social e diversidade

“Ao longo dos anos, percebemos que a indústria química sempre foi um território majoritariamente masculino e com pouco espaço para a presença feminina, por isso, iniciamos um movimento para ampliar a diversidade de gênero, o que tem beneficiado muito as equipes”, ressalta Luciana.

Em seu programa de inclusão, a Lubrizol busca atingir o equilíbrio entre os gêneros em todas as áreas. “No passado, não tínhamos nenhuma mulher trabalhando em turnos de revezamento, por exemplo. A falta de rotinas de horários pré-estabelecidas, incluindo o turno da madrugada, nos trazia o viés de que somente pessoas do sexo masculino aceitariam essas condições. Com o tempo, percebemos que era necessário deixar essa decisão para os candidatos e passamos a incluir mulheres no processo seletivo. O resultado foi surpreendente, pois hoje já temos lideranças femininas trabalhando à noite, inclusive com gestão de equipes integralmente masculinas.

Para ampliar a participação feminina no mercado de trabalho, a Lubrizol e a Firjan lançaram em setembro de 2021 o Projeto LuZ, que capacitou 15 mulheres cis e transgênero que viviam em situação de vulnerabilidade socioeconômica na Baixada Fluminense para ocuparem cargos em indústrias. “No início de fevereiro deste ano, realizamos a formatura da primeira turma do curso e, em menos de dois meses, algumas delas já começaram a ser contratadas, sendo duas diretamente pela Lubrizol e outras de forma indireta. “Nosso principal objetivo é que assim como nós estamos fazendo, outras empresas da região também abram espaço para essas mulheres”, conta Luciana.

Orgulho em pertencer

“O que temos percebido é que nosso método de trabalho, aliado à nossa participação em projetos sociais, engajam os colaboradores. Isso, de certa forma, ajuda a promover a retenção de talentos e o sentimento de pertencimento. Hoje em dia, os profissionais buscam trabalhar em empresas que atuam com um propósito real de melhorar a vida das pessoas”, finaliza Luciana.

Sobre a Lubrizol Corporation

A Lubrizol Corporation, uma empresa da Berkshire Hathaway, utiliza sua ciência incomparável para desbloquear imensas possibilidades em nível molecular, gerando resultados sustentáveis e mensuráveis. Fundada em 1928, a Lubrizol possui e opera mais de 100 fábricas, escritórios de vendas e laboratórios em todo o mundo, contando com aproximadamente 8.600 funcionários. No Brasil, a companhia possui duas fábricas, uma delas em Belford Roxo, na Baixada Fluminense, e outra em Paulínia (SP). A Lubrizol também conta com escritórios no Rio de Janeiro (RJ) e em São Paulo (SP), além de um laboratório de Pesquisa & Desenvolvimento na capital paulista.

Informações para a imprensa

CDI Comunicação

André Guerra – andre.guerra@cdicom.com.br – (11) 99674-7758

Renan Pereira – renan.pereira@cdicom.com.br – (11) 95961-6349

Jessica Koch – jessica.koch@cdicom.com.br – (11) 97570-9637

Jorge Valério – jorge@cdicom.com.br – (11) 99822-9013

Renan Pereira

Assistente de Atendimento

+55 11 95961-6349

cdicom.com.br