

Como tratar a empresa como se fosse sua

Há funcionários que só ficam satisfeitos no trabalho tomando para si os desafios da empresa. São os chamados intraempreendedores

Juliana Portugal

Estar à frente da administração dos negócios, ser proativo, ter visão geral da empresa. São as atribuições básicas dos donos ou presidentes de empresas. Não somente deles, porém. Há um grupo de profissionais que também desempenham tais atividades, por puro espírito empreendedor.

“Eles estão cansados do mundo corporativo tradicional e se voltam para desafios. Agem como se fossem os próprios donos do negócio; ficam viciados em vencer obstáculos”, diz a consultora da Executive Search da Piccini & Fumis Consulting and Management, Flávia Gisela Wahnfried. Para o coordenador do curso de MBA Gestão Estratégia de Negócios da Fiap, Henry Júlio Kupty, tal comportamento não é uma estratégia, mas algo natural. “Eles nascem líderes.”

Ter no sangue a cultura empreendedora, segundo Flávia, independe do cargo ou da área em que o funcionário atue. Afinal, é possível encontrar empreendedores nos mais variados cargos e

PERFIL

- **Criatividade**
- **Jogo de cintura**
- **Comunicativo**
- **Habilidade para lidar com pessoas**
- **Não temer desafios**
- **Auto-confiança**
- **Humildade**
- **Ter visão de negócios**

áreas. Conforme Kupty, um dos diferenciais é que, além de iniciativa, são profissionais que sabem como se auto-motivar. “Eles podem até se frustrar em algum momento, mas jamais desistem”, diz. Para assumir funções além do que se espera, os profissionais empreendedores contam com o apoio e incentivo da organização. “Se um funcioná-

rio com esse perfil não encontra espaço na empresa, parte para a concorrência ou até abre o próprio negócio”, diz o consultor João Marcos Varella, da DBM Brasil.

A gerente de expansão da Salad Creations, franquía americana do ramo alimentício, Cecília Gonçalves, de 31 anos, fez o primeiro contato com a rede como consultora. Sua responsabilidade consistia em vender a franquía. Acreditou tanto no negócio que se empenhou bastante. “Vi o potencial da franquía”, diz.

Ela ajudou na contratação de funcionários, na produção de eventos, e, como ela mesma define, “tinha um pé em cada departamento.” Ao fim da instalação da rede, Cecília pediu demissão da consultoria e se dedicou exclusivamente à franquía, onde está há dois anos. “Continuo com o mesmo comportamento, não trabalho focada somente no meu departamento.” Além da satisfação profissional, a recompensa veio no salário. “Ganhei a confiança e a empresa valorizou meu trabalho, tanto que, hoje, ganho três vezes mais.”



Carreira a jato. Tatiana Carvalinha passou de assistente a coordenadora e hoje é gerente

O cargo de gerente de marketing da distribuidora da SaaS ganhou o complemento “negócios” graças a Tatiana Carvalinha. “Quando entrei na empresa, há três anos, minha função era coordenar as ações de marketing.” Ela foi além. “Nunca fui quieta, sempre dei minha opinião e a empresa também me perguntava.” De assistente, Tatiana

passou a coordenadora, até chegar a gerente. O convite para completar o quadro de funcionários da distribuidora foi bem parecido com o de Cecília. Tatiana trabalhava numa agência de publicidade que prestava serviços para a SaaS. “Falava quais eram os melhores caminhos para a empresa, que modelo de ações trariam mais resultado.” Com isso,

Tatiana logo recebeu uma proposta de trabalho. “Meu foco está sempre nos ganhos da empresa.” Estes contribuem para os ganhos de Tatiana. Desde que entrou, seu salário aumentou 30% a cada seis meses. “É um reconhecimento na minha carreira. Já havia tentado agir assim em outros empregos, mas não tive espaço.”

Estímulo

Programa já elegeu 40 “donos” da Ambev desde 2006

Projeto une culturalmente unidades espalhadas pelo mundo e estimula empreendedorismo

A Ambev criou, em 2006, o programa Donos da Ambev, que tinha como objetivo unir todas as culturas dos Países nas quais a marca está presente. “A intenção do projeto é também mostrar os exemplos de funcionários modelos em outros países”, afirma o gerente de Desenvolvi-

mento de Gente do programa, Thiago Lopes Porto.

Para ser “dono da Ambev” é preciso que o funcionário seja indicado por outros profissionais. Segundo Porto, para isso, é preciso que o selecionado preencha os requisitos de acordo com os princípios da empresa, que estão divididos entre sonho, cultura e gente. “O empreendedoris-



Indicado. Colegas elegeram Moraes como ‘dono’ da Ambev

mo sempre foi uma característica muito valorizada pela empresa. O programa contribui para incentivar, por meio de histórias de pessoas comuns que fazem, porém, a diferença no dia a dia.” Os escolhidos participam de

uma convenção que ocorre anualmente com toda a diretoria da empresa, em que a história dos “donos” é contada.

Homenagem. Além disso, os profissionais recebem uma ho-

menagem de colegas de trabalho e familiares. “Os novos ‘donos’ ganham um vale-treinamento que pode ser um curso de idioma, pós-graduação, MBA, que tenha como meta o desenvolvimento profissional e pessoal.”

A Ambev conta com mais de 40 mil funcionários em vários países do mundo. Só no Brasil estão concentrados 26 mil. Nesses quatro anos de existência do programa, 40 funcionários já foram nomeados donos da Ambev.

O gerente corporativo de controladoria, Sílvio José Moraes foi um deles. Há 21 anos na empresa, Moraes foi escolhido em 2008. “Nem sabia que havia sido indicado. Descobri no dia da conferência, no meio de 500 pessoas presentes.”

Indicado pelos colegas, Moraes afirma que em todas as suas ações pensa primeiramente no interesse da empresa. “Análise a situação a médio e longo prazos.

Um resultado, para ser realmente bom, tem de funcionar lá na frente, não adianta somente dar um jeitinho.”

Segundo Moraes, após ser escolhido como dono da Ambev, a responsabilidade só aumentou. “Todos os dias me cobro para mostrar que ainda faço por merecer o título.” Uma das maneiras é nunca se contentar com os resultados: “Tento melhorar, porque sempre é possível.”

Conforme define Moraes, ele se sente “dono da empresa” todos os dias. “Tenho autonomia no meu trabalho para escolher o que julgo ser o melhor para a companhia”, conta Moraes.

Outro ponto fundamental, segundo ele, é a interação com as outras áreas. “Tenho ciência do planejamento dos setores e tenho liberdade para opinar.” /J.P.