



FatCamera_CANVA

ACELERAR CRESCIMENTO

CINCO PRÁTICAS PARA ESTRUTURAR LÍDERES DENTRO DO NEGÓCIO

Modelo de Employer University avança nas empresas e conecta desenvolvimento humano, retenção de talentos e sucessão de lideranças

Empresas não perdem crescimento por falta de estratégia. Perdem na execução diária. A maior parte dos gargalos operacionais não está na complexidade do negócio. Está na ausência de estrutura para formar pessoas enquanto a operação acontece. É nesse ponto que o crescimento começa a gerar risco.

Dados do LinkedIn Workplace Learning Report mostram que 94% dos profissionais permanecem mais tempo em empresas que investem no desenvolvimento contínuo. A Gallup aponta que organizações com alto engajamento chegam a 21% mais lucratividade e 59% menos rotatividade. O dado relevante não é retenção. É previsibilidade.

Para Anderson Silva, advogado, empreendedor e fundador da A2 Paralegal, esses dados deixaram de ser benefício e passaram a refletir uma mudança estrutural no papel das organizações. “Quando a empresa assume o desenvolvimento das pessoas como parte da estratégia, ela ganha eficiência, reduz retrabalho e aumenta previsibilidade na execução, reduzindo custos e construindo um crescimento consistente”, afirma.

À frente da A2 Paralegal, empresa especializada na estruturação de operações jurídicas e no desenvolvimento técnico de profissionais do setor, Anderson aplica esse modelo na prática ao integrar execução e aprendizado contínuo.

A proposta conecta a formação à rotina real do negócio, transformando o ambiente de trabalho em espaço ativo de desenvolvimento. “Não existe separação entre operar e ensinar. A formação acontece no dia a dia, a partir dos desafios reais da equipe”, diz.

O avanço do modelo de Employer University, no qual a empresa se organiza como um ambiente permanente de formação, não está ligado à educação corporativa, mas à necessidade de sustentar crescimento com consistência.

Estudos da Harvard Business Review indicam que organizações que investem em aprendizado contínuo e tratam o desenvolvimento de forma estruturada aumentam a capacidade de adaptação e inovação sem comprometer a qualidade da entrega, fatores diretamente ligados à vantagem competitiva.

Na prática, os impactos vão além da gestão interna. Empresas que desenvolvem seus profissionais criam equipes mais prepa-



Anderson Silva

“Não existe separação entre operar e ensinar. A formação acontece no dia a dia, a partir dos desafios reais da equipe.”

radas, com maior qualidade técnica e consistência na entrega, o que repercute diretamente na experiência do cliente final. “Quando a equipe está bem formada, o serviço ganha padrão, previsibilidade e qualidade. Isso reduz erros, aumenta confiança e melhora o resultado para quem está na ponta”, afirma.

Outro efeito relevante está na redução de custos e na eficiência operacional. A formação interna diminui o custo de reposição recorrente e acelera o processo de adaptação de novos profissionais. Além disso, fortalece a cultura organizacional, uma vez

que os colaboradores se desenvolvem alinhados aos valores e à estratégia da empresa, reduzindo a variação na execução.

O movimento também responde à transformação das competências mais valorizadas no mercado. Pesquisas conduzidas pelo psicólogo Daniel Goleman mostram que habilidades como inteligência emocional, comunicação e tomada de decisão são determinantes para o desempenho de líderes. Nesse contexto, o desenvolvimento dessas competências dentro das empresas se torna um diferencial competitivo.

Para o especialista, o papel da liderança é central nesse processo. Gestores deixam de atuar apenas como responsáveis por tarefas e passam a assumir função ativa na formação das equipes. “O líder precisa ter o desenvolvimento de pessoas como um hábito, quanto menos desenvolve o time, mais a operação depende dele. Quando entende isso, cria um ambiente onde o aprendizado acontece de forma natural e contínua”, afirma.

O especialista aponta cinco práticas para transformar a empresa em um ambiente contínuo de aprendizado:

1 Criar rituais de gestão focados em desenvolvimento – Reuniões deixam de ser apenas operacionais e passam a incluir aprendizado coletivo, análise de decisões e troca de experiências. Isso fortalece a cultura e amplia a capacidade de evolução da equipe.

2 Estruturar formação de liderança como sucessão – Programas de mentoria e trilhas de liderança permitem formar sucessores alinhados ao negócio, garantindo crescimento consistente e menor risco.

3 Conectar aprendizado com aplicação prática – O conhecimento precisa ser aplicado assim que adquirido. A prática consolida o aprendizado, se torna cultura e gera impacto direto nos resultados da empresa.

4 Envolver a liderança no processo educacional – O desenvolvimento não pode ficar restrito ao RH. Executivos e gestores devem participar ativamente da formação das equipes. “Quando o líder está próximo, ensina pelo exemplo e o aprendizado se torna parte da cultura”, afirma.

5 Começar de forma simples. Consistência é o que sustenta a evolução – Iniciativas como mentorias internas, clubes de leitura e rotinas de desenvolvimento já permitem iniciar a transformação. “O mais importante é ter disciplina e consistência. O aprendizado precisa fazer parte do dia a dia”, conclui.

Ao transformar o ambiente de trabalho em ambiente de formação contínua, a empresa deixa de ser apenas desenvolvimento de pessoas e passa a ser estrutura de execução, construindo uma base sólida para crescer com previsibilidade, fortalecer a cultura e transformar a entrega e experiência ao cliente final.

O modelo de Employer University encurta a distância entre execução e estratégia e resolve um problema que não aparece nos relatórios, mas compromete o crescimento. Antes associado a grandes corporações, passa a ganhar espaço também em negócios técnicos e de médio porte, impulsionado pela necessidade de desenvolver pessoas com consistência e alinhamento de visão estratégica.



PeopleImages.com - Yuri A. Arcuri - CANVA