

# Transparência no trabalho

Por décadas, acreditou-se que quanto mais **vertical** a **hierarquia** de uma empresa, **melhor**. Os novos modelos de negócio mostraram o contrário ao apostar na horizontalidade e **proximidade** entre os superiores e subordinados.

O segredo é garantir a **transparência no trabalho**. Acabou a vez daquele chefe que **retém informações** e está com a porta sempre fechada para os funcionários. Qualquer **relacionamento saudável** é construído com base na **confiança mútua**, e no âmbito profissional não deve ser diferente.

## Gestão transparente

Os **millennials** esperam **mais** de um emprego que o pagamento no fim do mês. A nova geração busca **trocas** aprofundadas, **experiências** e **satisfação** pessoal no trabalho. Esta visão de mundo que visa **derrubar** paredes que nos **dividem** não conversa com a antiga mentalidade de **distanciamento** de chefes e funcionários.

A transparência no trabalho deve se tornar uma **cultura** dentro da empresa. Ou seja, ser um **pilar**, estar presente em todas as relações e decisões.

Há algumas **características** que definem uma **gestão** que visa a transparência no trabalho. Citamos algumas delas, mas a lista é grande. Confira:

- Ter **líderes**, não chefes;
- O líder deve estar inteirado em **todas** as etapas de trabalho, não apenas no resultado final;
- Cultura do **feedback**;
- Informação **descentralizada**.

## O funcionário como porta-voz

Porque **investir** na transparência no trabalho? É mesmo preciso se importar tanto com o **bem estar** dos colaboradores? A resposta, sem dúvidas, é **sim**. Há de se lembrar que o colaborador é o principal **porta-voz** da sua empresa.

O estudo [Edelman Trust Barometer](#) apontou que funcionários passam três vezes mais **credibilidade** que o próprio CEO da empresa quando falam sobre ambientes de trabalho.

Por isso, garantir um ambiente saudável e transparente é essencial para que o colaborador **vista a camisa** da empresa e assim, tenha mensagens positivas para **disseminar** sobre a corporação.

O funcionário deve estar **incluído** na gestão. Se ele tem mais importância para a **imagem** da empresa para terceiros do que o próprio CEO, não há motivos para manter uma dinâmica centralizada e vertical.

## Repense burocracias desnecessárias

Entendemos que algumas **burocracias** são necessárias para manter a **ordem**. Sugerimos, então, que você **revise** as que atualmente são implementadas na **comunicação interna** da sua empresa e **remova** as que só existem para **dificultar** a **dinâmica** de trabalho.

Voltemos a falar sobre horizontalidade como uma forma de garantir a transparência no trabalho. Vamos supor que um colaborador ache uma falha urgente no orçamento de um projeto que deve ser comunicada às pressas ao chefe.

O ideal é que ele possa simplesmente sair de sua mesa, perguntar se o superior está disponível naquele instante e comunicá-lo. Mas a burocracia pode exigir que aquele funcionário comunique o RH, que por sua vez vai passar o recado para a secretária, que então vai tentar encaixar o recado na agenda de semana que vem.

Neste processo desnecessário, o orçamento já vai ter sido passado na versão errada. Este é apenas um exemplo de como certas burocracias só existem para fazer **manutenção** de **velhos hábitos** que vão **contra** a transparência no trabalho.

Gostou do artigo? Siga o perfil da [Conexa Saúde no Instagram!](#)

Texto: [Manoela Caldas.](#)