

» Entrevista | **LÍDIA ABDALLA** | CEO do Grupo Sabin

A executiva há 22 anos na empresa conta como passou de trainee a presidente da rede de medicina laboratorial. Ela diz que o machismo corporativo existe, incomoda, mas não a inibe. “A desigualdade de gêneros não é só no Brasil. É um problema global”

O poder da mulher no mercado de trabalho

» ANA DUBEUX

“Muitas vezes, fui a única mulher em uma sala de 15 ou 20 presidentes de empresas”, confessa Lídia Abdalla, presidente do Grupo Sabin. Não que isso tenha se tornado obstáculo

na trajetória que a levou de trainee a presidente em pouco mais de duas décadas. O que Lídia constata é a realidade global que ainda destina a maioria dos cargos de liderança aos homens.

Para ela, o investimento em capacitação e nos estudos a credenciou a subir os degraus. Soma-se a isso a cultura da

organização, fundada por duas mulheres. No Sabin, 77% dos colaboradores e 74% das lideranças são mulheres. A empresa foca em programas de diversidade e inclusão.

Nesta entrevista ao **Correio**, Lídia Abdalla fala sobre a força da companhia. Revela como, em plena pandemia, a empresa cresceu 19%, investiu R\$ 27

milhões, adquiriu outros laboratórios e clínicas e contratou 600 colaboradores só no DF em 2021.

Lídia explica que a pandemia acelerou os planos tecnológicos do grupo. “Além do investimento em novos canais de atendimento físico e digital, estamos trazendo novas soluções e inovações para

o nosso parque tecnológico”, observa.

Segundo ela, foi preciso muita serenidade para tomar decisões para promover, mesmo em uma pandemia, a saúde física, emocional de colaboradores e clientes e preservar o equilíbrio financeiro da empresa. Leia, a seguir, os principais trechos da entrevista.

Como foi percorrer, de trainee à presidência, os corredores de uma importante organização em 22 anos?

Cresci conforme a empresa foi crescendo. Entrei em 1999, no ano em que a empresa estava investindo nos seus primeiros selos de qualidades, na área técnica. Depois, fiz mestrado na área de endocrinologia e ciências da saúde na Universidade de Brasília (UnB). O Sabin buscava abrir mais unidades e ter mais capilaridade no DF. Em 2003, me tornei gerente técnica e tinha, sob minha gerência, todas as áreas de coleta nas unidades de atendimento ao cliente. Busquei novos aprendizados nas áreas administrativa, financeira e em gestão.

Quando ocorreu o grande salto?

Em 2005, o Sabin já era o 2º laboratório do DF e do mesmo tamanho do laboratório maior. Naquele momento, as fundadoras Janete Vaz e Sandra Soares Costa buscaram a Fundação Dom Cabral para profissionalizar mais o grupo de gestores. Eu me aprofundi nas áreas administrativas e financeiras. Em 2010, as fundadoras, com a Fundação Dom Cabral, desenvolveram um projeto de expansão geográfica. Eu liderei o processo com as fundadoras e duas outras superintendentes. Em 2012, iniciamos o crescimento para outras regiões do Brasil. Assumi a presidência do grupo, em janeiro de 2014, com um time de diretores e o desafio de fazer esse crescimento geográfico e também diversificar o negócio.

Outras inovações vieram desde então...

Implementamos o serviço de diagnóstico por imagem, imunização em todo o Brasil, check-up executivo, investimento em startups, inovação, investimento em atenção primária (Amparo Saúde). Em janeiro de 2022, completo oito anos na presidência da empresa. O Sabin é uma empresa de muitas oportunidades para quem tem vontade de crescer, de aprender. Valoriza as pessoas. São elas que estão no centro da estratégia. Se queremos ser bons líderes, precisamos ser boas pessoas. Ter sempre a humildade, a capacidade de saber que nunca sabemos tudo e que sempre podemos aprender coisas novas.

Quando você chegou a Brasília, imaginava que ficaria por tanto tempo?

Sou natural de Alpinópolis (MG) e me formei no curso de farmácia-bioquímica pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) em 1998. No ano seguinte, 1999, vim para Brasília. Meu namorado à época, atual marido, já estava aqui, e eu vim também por isso. Eu tinha muito claro que queria trabalhar com medicina laboratorial.

Como conciliar a vida de executiva, mãe de adolescente e mulher? Você trabalha três turnos ou relaxa totalmente quando fecha a porta do escritório?

Claro que tive de abrir mão de

tempo com a minha família, do tempo com o meu filho para estudar, para fazer viagens para reuniões e congressos internacionais. Às vezes, ficava uma semana/10 dias longe, em momentos importantes da vida do meu filho. Meu marido é um grande companheiro, que sempre dividiu essa jornada. Quando olho para trás, vejo tudo isso: muito estudo, muita disciplina, muita dedicação, muita determinação. Mas não foi sacrifício.

Quando descobriu a vocação para gestão?

As coisas foram acontecendo como um processo, de forma natural. Conforme o Sabin crescia, eu conquistava novos desafios na empresa, buscava novas especializações para me capacitar melhor.

A discriminação de gênero a prejudicou em algum momento da carreira?

A desigualdade de gêneros não é só no Brasil. É um problema global. Os cargos de CEOs, presidência, altas lideranças, ainda são ocupados, em sua maioria, por homens brancos. No setor de saúde, grande parte das empresas tem esse cenário de muitas mulheres no quadro de colaboradores, mas quando você vai para a liderança, esse dado não acompanha. Esse é o diferencial do Sabin. Somos maioria em cargos de liderança. Ao longo da minha trajetória, é muito comum eu chegar a um evento de presidentes/CEOs e ser minoria. Muitas vezes, fui a única mulher em uma sala de 15/20 presidentes.

O que você sentia nessas situações?

É quando você percebe a diferença e a desigualdade. Isso me incomodava, mas nunca me inibiu. As mulheres de fato não precisam ser Mulher-maravilha, mas precisam ter autoestima, sim. Se estudamos e nos preparamos, estamos capacitadas para assumir cargos de alta liderança na empresa.

As mulheres se cobram demais?

Não precisamos nos cobrar de ser o tempo todo 100%, porque os homens não são o tempo todo 100%. Eles têm autoestima elevada e enfrentam qualquer público e plateia, sem nenhuma inibição. A mulher está sempre querendo continuar estudando e se aperfeiçoando. As empresas precisam desse conjunto para crescer, para ser uma sociedade mais justa e melhor e mais competitiva. Então, eu sempre consegui me posicionar e enfrentar todos os ambientes de maneira leve, forte e determinada.

Qual a forma adequada de lidar com os preconceitos sexistas no dia a dia dentro e fora de empresa?

É preciso uma mudança de cultura. Eu venho de uma família de três filhos e eu sou a mais velha. Minha mãe foi professora, costureira, teve comércio. Eu cresci vendo a minha mãe trabalhar, cuidar dos filhos, da casa e sempre foi natural. Isso faz toda diferença para ser quem eu sou hoje e como eu lidei para estar no mercado de trabalho, sobretudo

Sabin/Divulgação



em uma posição de alta liderança.

Mas a cultura empresarial também fez diferença.

Estou em uma empresa que é fundada por duas mulheres, então, é claro, quando a gente fala da força da mulher, da relevância da mulher no mercado de trabalho, nós vivemos isso no Sabin no dia a dia. Sempre vimos a Dra. Janete e a Dra. Sandra cuidando do Sabin, dos filhos, da casa e mostrando de fato que nós, como mulheres, podemos sim fazer tudo isso e trabalhar.

Não é uma escolha de Sofia, então.

Não precisamos escolher entre ser mãe e ter uma profissão. A mulher tem maior sensibilidade para perceber as situações, além de ser multifuncional. Temos 77% de mulheres no nosso quadro de colaboradores e 74% de liderança feminina. De fato, isso acontece de forma natural, espontânea, e é claro que buscamos aperfeiçoar nossos programas de diversidade e inclusão dentro da empresa.

A média brasileira de mulheres na liderança é de apenas 40%. Abraçar a diversidade é propósito da empresa?

O Grupo Sabin prioriza o movimento de inclusão e possui programa de diversidade, iniciativa criada para refletir sobre questões rotineiras que fomentem o respeito e a promoção de diversidade na empresa, além de treinamentos focados na temática e um tradicional bate-papo a fim de propagar o acolhimento na equipe. Valorizar a diversidade nas empresas é dar oportunidade igual a todos. No Sabin, nós contratamos com foco nas competências. É parte da cultura da empresa fomentar o respeito às diferenças e promover discussões capazes de superar preconceitos e crenças limitantes.

Como isso ocorre na prática?

Nossa política faz diferença na forma como lidamos com os nossos parceiros, clientes e gerimos a empresa. Por exemplo, temos como ideal investir nos nossos funcionários para que eles continuem trabalhando e crescendo conosco. Prova disso sou eu: em 2014, quando o Sabin completou 30

anos, assumi o comando da presidência executiva da empresa. Em 2016, o Sabin se tornou signatário dos 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres, estabelecido pela ONU Mulheres.

As mulheres precisam trabalhar mais do que os homens para obter o mesmo reconhecimento. Por que isso ainda acontece no Brasil?

A força de trabalho feminina não está somente nas empresas, mas também em três jornadas, que envolvem muitas vezes elas assumirem sozinhas a administração da casa e os cuidados com os filhos. Isso na pandemia ficou muito evidente. Muitas tiveram que sair do mercado de trabalho para cuidar da família, inclusive dos pais. Esse trabalho muitas vezes fica invisível. Existe ainda uma forte cultura de que essas são “obrigações” exclusivamente das mulheres.

O momento mais desafiador à frente do grupo foi na pandemia?

Estar à frente de uma companhia de saúde em plena pandemia foi desafiador. A receita da empresa caiu inicialmente, faltavam insumos e havia muito desconhecimento sobre as medidas de proteção contra o vírus. Uma parte de nossa área administrativa ficou em home office, mas 80% dos funcionários precisavam estar presentes em função do tipo de serviço oferecido. Foi um momento difícil, mas temos uma cultura de decisões rápidas e acertadas.

Como o grupo se comportou em relação à covid-19 nesses dois anos?

Foi um período de muitas mudanças, reflexões e desafios. Além da nossa prioridade de manter nosso atendimento à população, estamos dedicados a novas formas de contribuir com as empresas na gestão da saúde de seus colaboradores, pois esse é um ponto de sustentabilidade fundamental para que a economia reaja e que os empregos sejam preservados. No primeiro ano de pandemia, o foco foi investir em pesquisa e inovação para o desenvolvimento de testes. A empresa já realizou de 2,17 milhões testes no país desde o início da pandemia em todo o país.

A empresa também investiu em infraestrutura?

Sim, para oferecer mais segurança aos clientes, ampliamos nossa plataforma de canais de atendimento e portfólio de testagem. Fomos pioneiros na cidade ao inaugurar o sistema drive-thru para coleta do exame de detecção para coronavírus. Em 2021, com a vacinação e a retomada gradativa da economia, investimos na ampliação do atendimento. Foram inauguradas 10 novas unidades e contratados mais de 600 colaboradores.

O grupo aderiu a campanhas...

Apoiamos movimentos importantes no país, como o #NãoDemita, que reuniu companhias de diversos segmentos em uma causa importante, a responsabilidade social, ajudou a garantir a retenção de aproximadamente 2 milhões de empregos e assegurou a manutenção das cadeias de produtos do país. O Sabin também esteve entre as 50 empresas que abraçaram a campanha #VamosVirarOJogo, uma iniciativa em busca de soluções estratégicas e assertivas para as companhias brasileiras, diante de tantas incertezas.

E quanto às vacinas contra covid-19, o que a experiência do Sabin pode nos relatar?

Em Brasília, o Sabin se uniu à campanha Vacinar é um ato de cuidado! — campanha estadual de vacinação contra a covid-19. O Programa de Voluntariado Corporativo do Sabin mobilizou 2.295 colaboradores da empresa que se revezavam nessa corrente do bem na vacinação da população, totalizando 23 mil horas e 58 mil doses aplicadas.

O que diria para quem esteja descrente das vacinas?

Vacinar é um ato de cuidado com o outro. É uma preocupação com a saúde da coletividade. Ela protege quem recebe e a população como um todo. Quanto maior o número de pessoas imunizadas, menor é a chance de contaminação da doença. É assim que conseguimos erradicar doenças. Entretanto, a queda da vacinação pode gerar surtos, como ocorreu com o sarampo. A doença estava erradicada no Brasil e voltou. No caso da covid, a testagem é fundamental.

Especialistas afirmam que a covid-19 contribuiu para que muitas pessoas deixassem de lado o cartão de vacinação e as consultas médicas. Houve queda na procura por vacinas e exames durante a fase mais dura da pandemia?

Este ano, houve um surto de sarampo no país, mesmo existindo uma vacina no país contra a doença, que chegou a ser eliminada do Brasil em 2016. Os imunologistas também alertam para o risco de surtos de febre amarela, doença possível de ser evitada por meio de vacina. São situações como essas que podemos evitar. Mesmo diante do cenário delicado e das barreiras impostas pela pandemia, é hora de nos unirmos em iniciativas como o #Vacina em Dia, para que todos redobrem os cuidados e dediquem mais atenção ao calendário vacinal.

A onda de gripe tem sido apontada por alguns pesquisadores como um efeito da falta de vacinação. Houve aumento na procura por vacinas?

O subtipo H3N2 compõe o mix da vacina antigripe, tanto a oferecida nos postos de Saúde quanto na rede privada. Porém, os virologistas explicam que, assim como as demais variantes que aparecem sazonalmente, a H3N2 apresenta mutações progressivas que devem ser atualizadas anualmente. Este é o motivo da vacina contra influenza ter indicação anual.

Cada vez mais a medicina fica mais tecnológica, mas, ao mesmo tempo, mais humana. Essa é a tendência?

Sim. A telemedicina vai se fortalecer. Mas, não podemos deixar de lado o olho no olho. E o cuidado com o paciente. Em dezembro deste ano, o Grupo Sabin anunciou a aquisição da Amparo Saúde, healthtech com foco em atenção primária e telemedicina. A Amparo desenvolve tecnologias com base em análise de dados para melhorar os atendimentos médicos, tornando-os mais eficientes e acessíveis.

Que balanço faz de 2021?

Este ano retomamos os investimentos em expansão. Abrimos, só em Brasília e regiões administrativas, 10 unidades, incluindo drive thru. No Brasil, foram 15 unidades novas. Recentemente integramos ao Grupo o laboratório de maior referência de Blumenau (SC). Ampliamos a participação em outros negócios. Tivemos muito investimento nas unidades drive-thru, ampliamos em cinco vezes nosso atendimento móvel, atendimento digital. Contratamos 600 colaboradores só no DF em 2021.

Qual a expectativa para 2022?

Além do investimento em novos canais de atendimento físico e digital, estamos trazendo inovações para o nosso parque tecnológico. Vamos continuar a ampliação e desenvolvimento de nossos times. No DF, em 2021, investimos R\$ 27 milhões. Para 2022, nossa expectativa é manter esse mesmo ritmo.