

Sobre a escolha de sócio, parceiro e colaboradores (para projetos)

ANTONIO MENDES DA SILVA FILHO*

“The most important thing in communication is to hear what isn't being said.”
Peter Drucker

Tudo o que existe no mundo é fruto da realização de pessoas. O ser humano tem capacidades incríveis que quando bem utilizadas trazem resultados benéficos a ele mesmo (pessoalmente) ou coletivamente numa organização ou projeto. A escolha de parceiros, sócios e colaboradores faz parte da rotina das pessoas responsáveis pela gestão de pessoas. A escolha pode conduzir a

pessoa, organização ou projeto para uma condição de sucesso ou falha. O que considerar nessa ocasião? O que considerar na hora de escolher um sócio ou parceiro? Este artigo discute questões pertinentes ao processo de escolha de colaboradores, sócios ou parceiros para um projeto e possíveis resultados [1], [2], [3] e [4].¹



Sobre a escolha de parceiros ou sócios (Ou será a hora de consultar as cartas do tarô?)

Escolher um parceiro ou sócio para um empreendimento ou colaborador para uma organização é tarefa de suma importância, tanto para um empreendimento quanto para uma organização. Essa escolha terá impacto significativo no projeto ou organização onde essas pessoas estarão envolvidas. Isso porque trata-se de mais

uma pessoa que vai compor a equipe, vai entrar para o time. E até poderia ser comparado a um novo integrante numa família ou companheiro (quando se trata da escolha de um parceiro ou sócio) numa relação a dois.

Posso utilizar lógica?

Lógica não resolve e não se aplica a todo tipo de problema.

Lógica pode ser definida como a ciência que estuda o pensamento e raciocínio. Você pode solucionar problemas através do método de tentativa e erros ou utilizando-se da lógica e raciocínio analítico, de maneira sistemática e gradual. Para tanto, você necessita coletar informações necessárias que podem ser usadas na solução do problema, bem como relacionando e adaptando essas informações a fim de chegar a uma solução.

Problemas reais exigem análise detalhada de aspectos técnicos e não técnicos. Imagine que você seja o responsável de um processo de seleção de candidatos para o qual você dispõe de aproximadamente 10 minutos de entrevista para cada candidato. Adicionalmente, suponha que haja 50 candidatos, a serem entrevistados num único dia e, para tanto, você terá aproximadamente, um período de 8 horas para entrevistar todos eles. Considere ainda que você tem a necessidade de selecionar uma pessoa com a qual você irá trabalhar durante os próximos anos. Numa situação dessa, você como avaliador tem em mãos as informações contidas nos currículos dos candidatos, além de outros documentos exigidos de todos os candidatos. Entretanto, o tempo disponível para entrevista é de apenas 10 minutos por candidato.

Tomar a decisão de qual candidato selecionar levará em conta todos os dados apresentados pelos candidatos. Mas, os são insuficientes à tomada de decisão. Você precisará também contar com algo mais, isto é, sua capacidade criativa de formular questões que o auxiliem no processo de escolha. Aqui, lógica sozinha não funciona, pois ela pode ser apenas empregada para resolver uma classe limitada de problemas bem definidos.

Numa situação como essa, a intuição poderia ser usada na solução de

problemas de uma classe mais ampla de problemas mal definidos. A intuição é considerada como um processo através do qual, após receber um problema, uma pessoa tem acesso a um reservatório interno (parte da memória do ser humano, o qual armazena experiência e perícia desenvolvida ao longo do tempo) e obtém uma solução. A tomada de decisão intuitiva tem se mostrado apropriada em contextos onde a escassez de tempo e dados existe.

Lidar com o ser humano é uma arte

Lidar com o ser humano uma arte. Isso requer muito mais que conhecimento técnico. Você precisa muito mais do que conhecimento técnico. Note que você também pode precisar motivar, provocar entusiasmo, ter habilidade de expressar e comunicar ideias com clareza. Em alguns momentos, você precisa saber como conquistar e influenciar as pessoas que o circunda. Nesse sentido, uma observação importante foi feita pelo John Rockefeller quando disse: *“the ability to deal with people is as purchasable a commodity as sugar or coffee.”*

Vale ressaltar que é importante observar no possível (futuro) parceiro ou sócio se ele(a) dispõe de um conjunto de habilidades, tais como:

- Ousadia e disposição para assumir riscos em busca de soluções para problemas;
- Criatividade e diligência na solução de problemas;
- Persistência diante de obstáculos;
- Determinação para explorar soluções alternativas.

O que mais fazer?

- *Evite escolher pessoas apenas pelas aparências*, i.e., baseada apenas na análise das capacidades técnicas contidas no currículo.

Será que é justo decidir antes de ouvir e saber o que essa pessoa faz? Não seria interessante observá-la para melhor avaliar sua experiência técnica e conjunto de aspectos comportamentais?

- **Evite escolher pessoas impacientes e intolerantes**, i.e., pessoas de `pavio curto` que, facilmente, ficam irritadas e até externam rancor. Uma pessoa irritada, impaciente e intolerante comporta-se como uma `besta fera`, com fome para consumir tudo o que encontra a sua frente. Esse indivíduo tem sua mente com capacidade de romper e até destruir o que encontra pela frente.
- **Evite escolher pessoas que têm maus hábitos e banalizam as relações**, i.e., pessoas não têm quaisquer considerações para com os demais indivíduos com os quais se relacionam, banalizando as interações e relações tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

Cabe destacar que hábitos que os indivíduos têm são frutos de sua formação, sua educação. Afinal, como se originam os hábitos?

Os hábitos compreendem os comportamentos que são formados e trazidos desde criança. Banalizar as relações humanas é uma atitude não humana. Afinal, o que dizer de um indivíduo de não tem qualquer consideração com as demais pessoas?

Há uma frase marcante do filme intitulado O Clube do Imperador onde é dito “a juventude envelhece, a maturidade é superada, a ignorância pode ser educada, a embriagues passa, porém a estupidez é eterna. Procure observar, observa e observar, além de ouvir, ouvir e ouvir. E, nesse sentido, destaque que seja na escolha

de um parceiro, sócio ou colaborador, você deve se lembrar da impecável recomendação feita pelo Peter Drucker, quando disse: “*The most important thing in communication is to hear what isn't being said.*”

Para finalizar, a escolha de um parceiro, sócio ou novo colaborador é um dos passos na construção de relações humanas, seja no âmbito pessoal quanto profissional. **Responsabilidade mútua, confiança e compromisso** são pilares para essas relações. Essas características compreendem uma espécie de intimidade entre as partes (i.e. parceiros, sócios) que trabalham de modo integrado, perseguindo metas comuns com compromisso mútuo. Isso foi, singularmente, caracterizado no clássico livro, intitulado Razão e Sensibilidade, de Jane Austen quando ela expressou:

“It is not time or opportunity that is to determine intimacy; it is disposition alone. Seven years would be insufficient to make some people acquainted with each other, and seven days are more than enough for others.”.



* **ANTONIO MENDES DA SILVA**

FILHO é Doutor em Ciência da Computação (UFPE).

¹ [1] *Intelecto Humano: Liderança Requer Compromisso e Compleição*, disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/13040/6859>

[2] *Por que projetos falham?*, disponível em <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24092/13130>

[3] *Criatividade em ação: dados, determinação e desejo na tomada de decisão e solução de problemas*, disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/081/81amsf.htm>

[4] *O valor da criatividade no ambiente corporativo*, disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/051/51silvafilho.htm>