

Relacionamentos bem-sucedidos nas empresas

24/04/2012

Ariovaldo Esgoti

"Uma das marcas do empreendimento de sucesso é a qualidade da rede de relacionamentos que permeia os seus projetos."

Ao indagarmos sobre a importância da rede de relacionamentos na construção de empreendimentos bem-sucedidos, possivelmente recebêssemos em resposta uma lista com vários argumentos em sua defesa, dentre os quais poderíamos destacar que as pessoas, além de representarem a base genuína dos projetos, são o meio pelo qual se viabilizarão e ainda as grandes beneficiárias dos resultados que se almejam.

Não que os empreendimentos tenham a missão de promover o bem absoluto de grande número de pessoas, porque, levando-se em conta um dos aspectos do conceito de aplicação de capital, quase que inevitavelmente, para o investidor, os recursos humanos são um meio à obtenção do tipo de lucro que o negócio é capaz de proporcionar; naturalmente havendo espaço também para aqueles cujo foco é a promoção de qualidade de vida dos envolvidos.

Esta constatação, contudo, longe de reduzir o brilho das propostas empresariais, de fato, realça uma de suas importantes contribuições: ainda que não seja a finalidade primordial dos investimentos, pessoas são beneficiadas no processo, seja por usufruírem de forma direta de emprego e renda, seja por terem alguma de suas necessidades atendidas pelas ofertas mercadológicas. Devemos ainda manter em perspectiva o fato de que as empresas somente justificam a sua existência, atraindo o consumo, se colaborarem em alguma medida com a melhoria do meio em que atuam.

Na prática, é como se o empresariado oferecesse o cenário para que os atores desenvolvessem as suas peças teatrais, embora, no caso, o roteiro e a direção acabassem ficando por conta do próprio investidor. Neste sentido, se, por um lado, o dono do espaço obtém o justo retorno pelo uso da casa e pela exploração dos direitos sobre sua obra, por outro, os atores têm analogamente acesso à retribuição pelo esforço que despendem na concretização de seus sonhos. Em outras palavras, a reciprocidade é o princípio que os une, enquanto atores e diretores no drama da existência.

Diante de tal quadro, realmente é muito difícil recusarmos a evidência de que o êxito da peça estará vinculado de forma direta à qualidade do relacionamento entre os atores, pois, por mais inteligente e nobre que seja o roteiro, público algum se convencerá de sua qualidade se não se perceber ou se sentir contagiado pelo clima de sintonia e amistosidade entre os pares que desenvolvem o enredo. Mesmo que não sejamos críticos profissionais, conseguiríamos notar a falta de entrosamento e a artificialidade das atuações.

Ora, se a qualidade do relacionamento entre as pessoas é assim tão importante, o que poderia ser feito pelos interessados para que a animosidade fosse controlada? Haveria alguma forma de se obter o consenso no dia-a-dia? É realmente possível a gestão de recursos humanos conciliar as diferenças entre os colaboradores, diminuindo as chances de que valores conflitantes pudessem provocar e alimentar crises no ambiente de trabalho?

Por certo, o departamento não poderá realizar muitos prodígios caso não conte com a disposição dos envolvidos. Como nos ensinaram os antigos, a disputa só prevalecerá se houver, ao menos, dois interessados nela. Ou seja, nosso mundo corporativo cada vez mais tem exigido do profissional a compreensão de que é

primeiramente sua a responsabilidade pelo conhecimento das diferenças entre o seu modo de avaliar as situações e o dos demais colegas, respeitando a diversidade.

Assim deve ser basicamente porque ninguém é detentor de uma compreensão tão grandiosa do mundo e de seus processos que tenha o direito de invadir a esfera da vida privada dos demais. Em outras palavras, por mais bem-intencionado que alguém seja não há garantias de que o seu ideal, dissociado dos interesses dos demais, resultasse num bem maior. Aliás, o risco é justamente o de o empreendimento ser comprometido pela falta de coesão da equipe.

Nossa tradição inclusive consagra um princípio que, além de nem sempre ser mantido em perspectiva, teve o seu significado esmaecido, para dizer o mínimo; mas que pode atenuar o caos que ronda as inter-relações humanas, se for disseminado. Uma de suas versões tem como enunciado: "Não faça ao outro aquilo que não deseja que lhe façam". Ou num plano afirmativo: "Faça ao outro o que deseja que lhe façam".

Talvez a grande dificuldade com o princípio esteja na incompreensão do fato de que não temos o direito de impor ao próximo os nossos valores, por mais que estejamos convictos de sua importância e nobreza, isto porque o contexto dessas assertivas pressupõe a compreensão razoável do que é realmente melhor ao outro e não apenas a nós. Logo, na dúvida, o mais indicado é investigar.

Exemplificando, é possível que alguém se sinta mais criativo quando desfere um ou outro golpe numa parede de concreto, o que tem que ser respeitado, pelo menos enquanto a prática não colocar em risco a sua própria vida; mas do fato de que o rito funcionaria ao interessado não há base para que se legitime, principalmente por imposição, o mesmo sistema a outro que possivelmente tenha uma forma de atingir o mesmo status por via diversa. A regra só não valeria se a disposição fosse de ordem legal, claro.

Enfim, "não há nada de novo sob o sol", uma das marcas do empreendimento de sucesso é a qualidade da rede de relacionamentos que permeia os seus projetos, fato que já é reconhecido por praticamente todos, embora não muitos estejam conscientes da parcela que lhes cabe em tal conquista. Apesar de alguns ainda insistirem em esperar que a solução simplesmente se materialize, é motivo de comemoração o despertar de cada indivíduo acerca da importância de seu papel e, assim, a contribuição de suas mais modestas iniciativas.

Ariovaldo Esgoti.