

**Veículo:** Portal Consult Audi

**Editoria:** Publicações

**Assunto:** Parceiros em vez de empregados formais

**Estado:** BH

**Data:** 29 de setembro de 2014

**Link:** <http://consultaudi.com.br/parceiros-em-vez-de-empregados-formais/>



## Parceiros em vez de empregados formais

O sonho de virar dono de uma empresa está mais perto da realidade. Pequenas companhias estão, cada vez mais, abraçando a prática de oferecer sociedade para funcionários bem avaliados. Os objetivos são reter talentos qualificados, motivar equipes e aumentar índices de produtividade. Em algumas companhias, depois da adoção do modelo de parceria, a lucratividade subiu 27% e o turnover do quadro foi reduzido em 80%.

Desde a fundação da consultoria de branding Sonne, em 2009, quatro colaboradores já se tornaram sócios e a experiência deve ser ampliada. “A estimativa é ter de dois a quatro novos integrantes no início de 2015”, diz o diretor e sócio fundador Maximiliano Tozzini Bavaresco. Independentemente da participação societária, os empresários novatos podem conquistar premiações que vão de cursos de especialização a bônus de remuneração. “Eles têm a chance de conquistar a sociedade por meio do próprio esforço. O sentimento ‘de ser dono’ do negócio fica mais forte e gera comprometimento.”

Com 16 colaboradores, a Sonne faturou R\$ 2 milhões no último ano e a expectativa é dobrar esse volume em 2015. “Desde a criação da companhia, tudo foi pensado como um modelo de ‘partnership’, alinhado a critérios meritocráticos”, diz. “Preciso de pessoas melhores do que eu para poder construir uma empresa capaz de crescer, mesmo sem a minha presença.”

Para facilitar a aderência ao conceito, Bavaresco já recruta novos funcionários com a perspectiva de que, no

futuro, terão condições de tornarem-se parceiros. Segundo ele, o impacto da medida alcança até os clientes. “É muito comum que me perguntem: onde você encontrou essas pessoas? Como formou esse time?”

Na Betalabs, do setor de e-commerce e gestão empresarial, três líderes de área vestiram a camisa de sócios nos últimos quatro anos. Antes de abrir a sociedade, a empresa de 32 funcionários era comandada por três proprietários. “Antes de montar a companhia, trabalhei no mercado financeiro e lá as iniciativas de remuneração variável e parceria eram ferramentas comuns”, lembra o sócio fundador Luan Gabellini. “A entrada de associados é um fator de motivação para o nosso próprio desempenho.”

A empresa faturou R\$ 2 milhões em 2013 e espera duplicar de tamanho, até dezembro. A estratégia de Gabellini, que pretende abrir espaço no board para um novo funcionário a cada ano, é criar um ambiente de meritocracia, com várias oportunidades para colaboradores que são bem avaliados. “Como somos uma companhia de serviços, o nosso maior ativo é gente qualificada. Essa política também nos ajuda a reter talentos.”

Após a adesão à gestão com parceria, a Betalabs aumentou a lucratividade em 27% e baixou o turnover da equipe em 80%. “Tão importante quanto selecionar os novos sócios é garantir que o processo de escolha aconteça de forma transparente para os demais funcionários”, afirma.

Para Igor Kalassa, CEO da mineira **4Life Sistemas**, especializada em marketing digital, a sociedade corporativa é como um casamento. “É preciso escolher bem o parceiro, pois ele poderá contribuir para o seu crescimento.” Segundo o empresário, é preciso ainda conhecer os objetivos do futuro aliado e saber como ele gosta de trabalhar. “Uma escolha mal feita pode dar muita dor de cabeça.”

Fundada em 2004, a **4Life** tem 12 funcionários e deve faturar R\$ 1,2 milhão em 2014. A chegada dos novos membros aconteceu em 2007 e 2014. “A ideia é que o executivo seja um ‘solucionador’, criativo e com atitude empreendedora”, diz Kalassa. O primeiro a subir à categoria de dono foi um desenvolvedor de sistemas, hoje responsável pela área operacional. O outro acionista começou na empresa como estagiário nos

setores de criação, conteúdo e relacionamento. “Investimos nele com cursos de pós-graduação e hoje participa das decisões.”

Os cotistas da **4Life** ganham remuneração variável e trabalham com metas de produtividade. “Este ano o mercado ‘virou’ e eles também vão sentir.” A empresa atende principalmente concessionárias de veículos e observa o mercado sangrar, pelo menos, 10%, no último ano.

Na Target Sistemas, de desenvolvimento de softwares para o setor de distribuição, os critérios utilizados para a escolha de associados são conhecimento do mercado de atuação e empreendedorismo, segundo o diretor Rafael Rojas Filho. Desde 2006, nove funcionários já ganharam participação na empresa. “Precisávamos ampliar as perspectivas profissionais de pessoas-chave da organização”, diz.

Com 150 funcionários, a Target faturou R\$ 11 milhões em 2013 e espera encerrar 2014 com um crescimento de 30%. “Somente no primeiro semestre, tivemos um aumento de pedidos da ordem de 70% em novos projetos de sistemas de gestão (ERP).”

Segundo Rojas, uma das principais vantagens de aumentar os postos estratégicos é trazer para a mesa de reuniões o olhar de quem está envolvido diretamente na operação. “Podemos compartilhar as dificuldades enfrentadas na gestão e descentralizar decisões”, afirma. “Atualmente, os novos sócios são vitais para o comando do negócio e garantem o processo sucessório na companhia.” Desde a implantação do conceito, a empresa cresceu, em média, de 25% a 38%, ao ano.