

Walter Longo, presidente da Grey Brasil

‘A necessidade é mãe de todas as virtudes’

Para empresário, que foi consultor do programa “Aprendiz”, trocar de ambiente de trabalho ou ter desafios diferentes é fundamental

Marcia Rodrigues
ESPECIAL PARA O ESTADO

Até os 18 anos de idade, Walter Longo levava uma vida boa na casa dos pais. Jogava bola nas praias de Recife, onde viveu a sua juventude, e só estudava. Viu a mordomia acabar quando resolveu voltar a São Paulo para fazer faculdade de administração e o pai disse que, a partir daquele momento, tudo seria por sua conta e risco.

A vida dura o fez arriscar e inovar na forma de vender para aumentar a sua comissão. Aos 19 anos, palestrou pela primeira vez para um grupo de vendedores mesmo afirmando ser tímido. Sua determinação lhe rendeu um convite para ser sócio de uma empresa e, na sequência, começou a sua carreira executiva em grandes companhias como Young Rubrican, TVA, MTV, Directv e Newcomm Bates. Longo também foi consultor em sete edições do programa “Aprendiz” da Rede Record, onde afirma que aprendeu muito. Hoje, aos 63 anos, viúvo e pai de Ricardo Longo que, segundo ele, também tem uma veia empreendedora, é presidente da Grey Brasil e mentor de estratégia e inovação do Grupo Newcomm.

● **Como foi o seu começo profissional em São Paulo?**

Foi um começo difícil. Eu precisava de emprego para pagar a pensão e o cursinho preparatório para prestar vestibular. Por não ter experiência profissional, os empregos que eu arumava não me garantiam um salário suficiente para pagar minhas contas. Um dia, vendo uma vaga de vendedor no jornal, resolvi me candidatar. O anúncio dizia: “procura-se vendedor com experiência mínima de cinco anos, domínio fluente do inglês, condução própria e maior de 21 anos”. Eu fui lá e, na entrevista, disse que não tinha 21 anos, experiência, condução própria e nem falava inglês, ou seja, não preenchi as exigências. Também ressalté que compensaria a experiência com a vontade

● **Currículo**

‘Procuro pessoas que tenham capacidade de adaptabilidade. Estou em busca de profissionais com capacidade de aprender, desaprender e reaprender com velocidade porque eu não sei o que eu posso precisar desse profissional daqui a dois anos’

de trabalhar. Por fim, ele me deu uma oportunidade. A vaga era para vender títulos de sócios da Associação dos Dirigentes de Vendas do Brasil (ADVB). Só que a comissão era baixa e insuficiente para me manter. Então, um dia eu fui ao Consórcio Almeida Prado, uma grande empresa que vendia milhares de consórcios e tinha centenas de vendedores. Na época, nós podíamos entrar e falar diretamente com o gerente. Então, eu falei para o supervisor que era representante da ADVB e que gostaria de fazer uma palestra para os vendedores sobre a importância do relacionamento na área comercial. Ele aceitou e, uma semana depois, fiz a minha primeira palestra. Quando terminei formou uma fila de gente querendo se associar à entidade e eu vendi muitos títulos. Foi quando eu descobri uma nova forma de vender por atacado. Eu comecei a vender tanto que precisei contratar outros vendedores da ADVB para trabalharem para mim e dividir a comissão. Esse foi o início da minha carreira de palestrante. Quando eu venci a timidez que, apesar de não aparentar eu tenho até hoje, entendi que essa era a única forma de ganhar dinheiro.

● **O senhor iniciou a carreira da forma inversa dos grandes executivos. Foi empresário e depois conquistou o cargo de executivo em uma grande empresa.**

Fale um pouco sobre isso. Na verdade eu trabalhei um ano ou dois na área de vendas, como vendedor e depois como supervisor, mas, com a experiência que eu estava ganhando com as palestras, fui convidado pelo Roberto Muylaerte, na época dono da Diagrama Comunicações, para ser sócio no negócio dele, na organização de eventos empresariais, com 21 ou 22 anos. Somente aos 30 e poucos anos é que eu decidi fazer carreira executiva. Eu já havia feito MBA nos EUA, tinha trabalhado 10 ou 12 anos na área de organização de eventos. Minha carreira foi inversa porque, normalmente, os executivos trabalham até os 35 anos em uma empresa e depois viram empresários.

● **O que motivou você a empreender tão novo?**

Acho que a necessidade é a mãe de todas as virtudes. Ela me ajudou primeiro me fazendo empreender na área de vendas, o que me deu visibilidade



DIVULGAÇÃO

para ser convidado para ser sócio de uma empresa e, depois, a facilidade na área de palestras, eventos, etc. Mas eu sentia falta, quando cheguei aos 35 anos, de fazer parte de um universo mais relevante. Quando se é dono de um negócio, você é muito solitário. As trocas são poucas. Você tem a vantagem de ter autonomia para fazer o que der na cabeça, mas por outro lado você troca menos.

● **E como foi a migração de sair de um negócio próprio para assumir um cargo executivo?**

Quando eu resolvi deixar a minha empresa, ao avisar os clientes, um deles, a MPM Propaganda, me convidou para ir trabalhar para eles. Eu me senti muito bem por um lado porque estava participando de grandes contratos, contas, pro-

jetos e desafios, mas por outro lado, me sentia polido da autonomia. Ter passado pelos dois lados foi muito positivo porque me deu, enquanto empresário, a capacidade de pensar grande, e, enquanto empregado, a visão de dono, preocupação com resultado e estratégia, que você tem normalmente como empresário.

● **Na sua opinião, é importante a vivência em mais de uma empresa?**

Existem várias maneiras de se atingir a realização profissional. As pessoas são diferentes. Eu, por exemplo, estou sempre em busca de um desafio. Para mim, trocar constantemente de ambiente ou ter desafios diferentes é fundamental. Para quem tem uma personalidade mais estável, sem dúvida, fazer carreira em uma

grande empresa é o caminho do sucesso. Eu acredito que foi importante para a minha formação profissional ter sido, durante algum tempo, empresário na área de eventos, ter atuado em uma agência de propaganda e na área de marketing direto. Esta circulação por todos os lados do cliente me deu uma experiência muito rica e está sendo de grande valia agora na presidência da Grey.

● **Desafio**

‘Eu acredito que foi importante para a minha formação ter sido, durante algum tempo, empresário na área de eventos, ter atuado em uma agência de propaganda e na área de marketing direto. Esta circulação me deu uma experiência muito rica’

● **Como foi a sua participação no “Aprendiz”?**

Eu participei do programa durante seis ou sete anos seguidos e tenho certeza de que aprendi mais com os aprendizes do que eles comigo. Você vê 16 pessoas competindo e tendo de colaborar entre eles para que uma equipe ganhe da outra. Isso ocorre em qualquer empresa. Ou seja, pessoas bem sucedidas em qualquer organização, são aquelas que conseguem ter competência de competir e cooperar ao mesmo tempo. Ao analisar, você identifica desde o início as pessoas que têm chance de chegar ao final. Participar do programa foi como se eu tivesse feito um MBA durante seis anos. Vi muitas situações que inspiraram reflexões para administrar uma organização.

● **O que o senhor acha dos novos profissionais que estão despontando no mercado?**

Está cada vez mais difícil encontrarmos bons profissionais. Antes, dependendo do currículo, da formação, da experiência anterior, nós podíamos julgar se a pessoa era boa ou não para esta função. Agora, eu tenho que procurar pessoas que, independentemente do que fizeram e do seu currículo, tenham capacidade de adaptabilidade. Estou em busca de profissionais com capacidade de aprender, desaprender e reaprender com velocidade porque eu não sei o que eu posso precisar desse profissional daqui a dois anos.

● **Quais as características que um grande líder deve ter?**

Ele precisa ser inspirador e saber tirar o melhor de cada um, ou seja, apesar de termos de trabalhar em equipe, lidamos com indivíduos e precisamos ter a capacidade de falar com cada um. Tem uma história interessante, de um menino que não tinha mãe e o pai precisava trabalhar muito todos os dias para manter a família. Ele saía antes do filho acordar e chegava quando ele já estava dormindo. A professora do menino sabia da história e quis saber como o pai conseguia educá-lo para ele ser tão bom aluno. O pai disse que ia todas as noites até o quarto do menino, dava um beijo nele e um nó no lençol ao lado dele. Assim ele sabia que o pai esteve aí. E aquele nó transmitia segurança ao menino. É o que nós líderes precisamos fazer: dar segurança e mostrar que eles são relevantes.