



A cigana leu o meu destino...

A diretoria está toda reunida. Todos estão um pouco tensos. Dra. Zira havia participado de várias reuniões com eles. Haviam passado muitos momentos juntos e compartilhado várias experiências. Mas agora seria a hora da verdade. Eles finalmente receberiam o feedback que tanto aguardavam de uma verdadeira especialista em comportamento humano. Dra Zira entra na sala com aquele olhar enigmático de sempre, abre sua Louis Vuitton e retira dela cópias xerográficas de alta definição da palma da mão de cada um dos presentes na reunião. "Estou muito impressionada com o trabalho que fizemos e com as linhas da vida de todos vocês!" Afirma entusiasticamente a especialista. "Vamos agora falar um pouco do perfil de cada um e do seu futuro profissional..."

Seres humanos certamente são complexos. Não é exatamente fácil entender o comportamento das pessoas. Quando pensamos em grupos, então, as coisas parecem ainda mais complicadas. De fato, esse é um dos maiores, senão o maior desafio das organizações. De um lado, concordamos que as pessoas são o ativo mais precioso das organizações. Pelo menos isso é o que afirmam 10 em cada 10 dos nossos gurus. De outro, havemos de convir que gerenciar de forma adequada esse precioso capital, pela sua própria natureza, não é tarefa simples. Vale então perguntar: o que temos feito, além do óbvio e tradicional para enfrentar esse desafio?

Quase todos concordam que o desenvolvimento científico e tecnológico observado nas últimas décadas tem sido espetacular. O desenvolvimento de ferramentas e métricas para gestão, por exemplo, tem sido realmente notável. Hoje, um profissional bem formado precisa dominar um número muito maior de ferramentas e esse domínio pode torná-lo muito mais eficiente. E tudo isso tem haver com esse desenvolvimento científico e tecnológico. Nesse contexto, você contrataria uma vidente, uma cartomante ou um astrólogo para desenvolver o seu plano de investimentos? E o seu programa de gestão de pessoas?

Pode parecer surpreendente, mas é quase isso que muitas empresas fazem. Não é raro verificar que organizações renomadas utilizam metodologias e instrumentos de avaliação com fundamentação científica



questionável para contratar, avaliar seus funcionários e guiar suas decisões. O Conselho Federal de Psicologia, por exemplo, tem alertado sobre o problema. A utilização de dinâmicas e instrumentos sem o mínimo de fundamentação técnica tem produzido críticas por toda parte. Em alguns casos temos visto debates em torno de problemas éticos e processos judiciais. No lado oposto da mesa estão algumas consultorias com seus neo-alquimistas, prontos para dizerem tudo que você deseja ouvir, tudo que cabe como um discurso de confirmação teoricamente científica e com as quais, não raro, organizações de alto nível gastam milhares de dólares.

E assim vivem confortavelmente os gurus e cartomantes organizacionais. Na visão antropológica, talvez isso não seja surpreendente, pois em todas as culturas os Xamãs ainda exercem forte influência sobre o comportamento dos indivíduos. Para as pessoas físicas, estes Xamãs, podem ser médicos, curandeiros e milagreiros de toda ordem. Curioso é ver como organizações sérias, com diversos executivos experientes, com formação em instituições do nível do MIT e IMD, podem cair no engodo do xamanismo empresarial.

Seres humanos certamente são complexos. Vale a pena repetir o antigo adágio. Carl Sagan certa vez lamentou que havia mais astrólogos do que astrônomos nos Estados Unidos. Certamente isso também vale para o Brasil. Sob certas circunstâncias, as pessoas costumam aceitar caracterizações muito gerais e vagas sobre si mesmas e as considerarem verdadeiras. Nossos adivinhos costumam explorar isso muito bem. No meio científico isso se denomina efeito Barnum. Aliás, qual é o seu signo? E o seu ascendente? Seria adequado selecionar exclusivamente pessoas do signo de leão para compor uma equipe de vendas bastante assertiva?

De uma maneira geral as pessoas não sabem que muitos estudos, alguns enormes envolvendo mais de 15 mil pessoas, têm mostrado que não há relação alguma entre signos do zodíaco e nossas características de personalidade. De fato, as pessoas não precisam saber disso. Mas penso que esse é um tipo de conhecimento obrigatório para profissionais de recursos humanos. Talvez algumas pessoas achem essa linha de raciocínio meio radical ou sem propósito. Afinal estamos falando de gente, de recursos humanos. Por que apelar para a ciência e tecnologia? De fato, devemos gerenciar todos os outros bem de nossas



organizações com o melhor da ciência e da tecnologia. Mas a gestão de nosso mais nobre ativo dispensa essa necessidade. Certo?

Outro dia saiu no jornal... Há gente que contrata astrólogos para fazer previsões e jogar na bolsa. Isso é fato. Mas nesse caso eu tenho outra sugestão que considero melhor. Trata-se de jogo? Bem, nesse caso eu não acho necessário contratar ninguém. Basta sair jogando e contar com a sorte. Aliás, acho que é exatamente isso que muitas organizações fazem.

P.S. Certa vez fui com amigos visitar uma cartomante. Porque não? Eu vestia um suéter bem sóbrio e estava de óculos. Você conhece o efeito de ter óculos com lentes do estilo Mr. Magoo? Eu sei bem o que é isso. A profissional olhou para mim nos olhos e começou falando algo como: "Você deve se dedicar muito aos estudos..." De fato, esse encontro transformou minha vida!



Vicente Gonçalves
Usina de Criatividade e Inovação
vicente@usinadecriatividade.com.br

Prof. Dr. Rodolfo Ribas
UFRJ