

## Enfrentar o *Non Sense*

Luís Sérgio Lico

Entende-se que a premissa maior das fundamentações de uma cultura empresarial responsável passa necessariamente pelo ambiente integrado de todas as iniciativas, não somente pela pontualidade ritualística de movimentos inclusivos esporádicos. Esta avaliação, além de seu interesse acadêmico, justifica-se em razão do imenso contingente de desocupados parciais ou absolutos que poderiam ser absorvidos e qualificados para funções compatíveis.

No entanto, continuam a ser rejeitados por não estarem contemplados em perfis excludentes, formatados por políticas organizacionais distantes, preconceituosas e obsoletas. A massificação dos processos, que é consequência da oferta excessiva de mão de obra pode ser apontada como um fator de alienação e de atentado à cidadania, aliada ao verdadeiro *non-sense* dos chamados perfis funcionais.

As pessoas não são perfis construídos a partir de necessidades práticas e empíricas, nem podem ser reduzidas a isto. A busca de eficácia funcional e da multiplicidade das competências é uma nova forma de opressão histórica, somente comparável à ditadura do relógio, instituída pela Revolução Industrial. Este entendimento, que reduz o indivíduo à determinada forma e o predispõe a um obrigatório trajeto é fruto de décadas de distanciamento progressivo nas relações patrão-empregado, da mediação inoportuna de não especialistas, do anacronismo dos sindicalistas, da economia de mercado e, principalmente, do excesso da oferta de mão de obra. Isto facilitou a criação de micro redes de poder que atuam hoje através da intermediação terceirizada, de forma a suprir os consumidores de “capital humano”, tal como se tratasse de verdadeiras *commodities*.

O pensamento dominante é o de que deve existir total adequação à função, o que em outros termos quer dizer: o que era sonho na República de Platão tornou-se pesadelo *hardcore* corporativo. Hoje é real a estratificação em castas funcionais de acordo com o perfil: ainda se teima em conceber o ente humano apenas como justaposição: somatória de competências, inatas ou identificáveis. Mesmo desconstruindo o mito da adequação como instrumento da felicidade e considerando a constatação grega como uma advertência profética, continua-se a não acreditar que um sapateiro possa fazer bem outra coisa que não seja sapatos e, portanto está fadado a esta atividade até o fim dos tempos.

Duvidamos também que uma pessoa da área de humanas possa se dar bem em funções comerciais; que um operário possa ter mais criatividade que o diretor de marketing ou pretenda-se idealidades inexequíveis. Exigimos múltiplas competências, vários níveis de formação, multidisciplinariedade, holismo (desculpem o palavrão!). Mas estranhemos aqueles que conseguem ser bons em duas coisas ao mesmo tempo. Não são confiáveis as pessoas as quais não se pode determinar para que *exatamente* sirvam ou que sejam solidamente competentes em mais de uma atividade.

Este fundacionalismo sistemático baseado e mensurado em supostos índices mágicos para o valor da pessoa funcional relega milhões ao ostracismo econômico, pelo simples fato de apresentar-se como prática perversa e que ninguém controla. Psicológica, política ou economicamente, vivemos em plena ditadura dos indicadores, da crença metafísica do: faça isso e será feliz, irá para o céu ou ficará rico! A modalidade analítica é dominante, mas será que ela é mesmo 100% eficaz em sistemáticas envolvendo pessoas?



Mas poderá ser discursivo-cultural o que é vendido como científico? Em outras palavras, chegou-se agora a uma especialização dos perfis de adequação homem x função x ambiente funcional, em termos da técnica de aplicação. Pode-se analisar um sujeito, mapeando componentes instintivos, mentais, cognitivos e sensoriais; planilhando suas reações e reduzindo sua essência a dados mensuráveis. Behaviorismo administrativo? O problema não é questionar como se processa a aplicação da técnica, em razão de convenções éticas aceitas pelo *mercado*, ou de seus instrumentos de tortura: dinâmicas e testes abertos, situações limite, entrevistas, avaliações.

Mas, esta postura é uma contradição em termos: caso existisse mesmo a possibilidade da contratação *perfeita* não haveria necessidade de liderança ou treinamento, a coisa já viria pronta! Fechem as portas e o último a sair apague a luz, agora é só DP. Nem isso: o ERP controla tudo, só precisamos de digitadores! O resto é *outsourcing*. É como vendas: acabaram os intuitivos, só sobraram os camelôs os financistas. A máquina de calcular é nosso moto-perpétuo.

O problema é como crer que possa existir uma neutralidade de paradigmas na interpretação. Quem interpreta já traz consigo sua própria interpretação, seu momento que contamina qualquer isenção. Portanto, como se escapa à crença em diagnósticos conclusivos, adequação, construção de perfis, correta identificação do conteúdo sensório-mental? do *assim aprendi, assim dizem os doutos, portanto assim deverá ser?* do *foi o diretor que pediu*, da mediocridade funcional do *eu ganho menos e faço até demais?* Precisamos enfrentar o *non sense* destas questões. Isto se põe como desafio em nosso horizonte de expectativas.

|