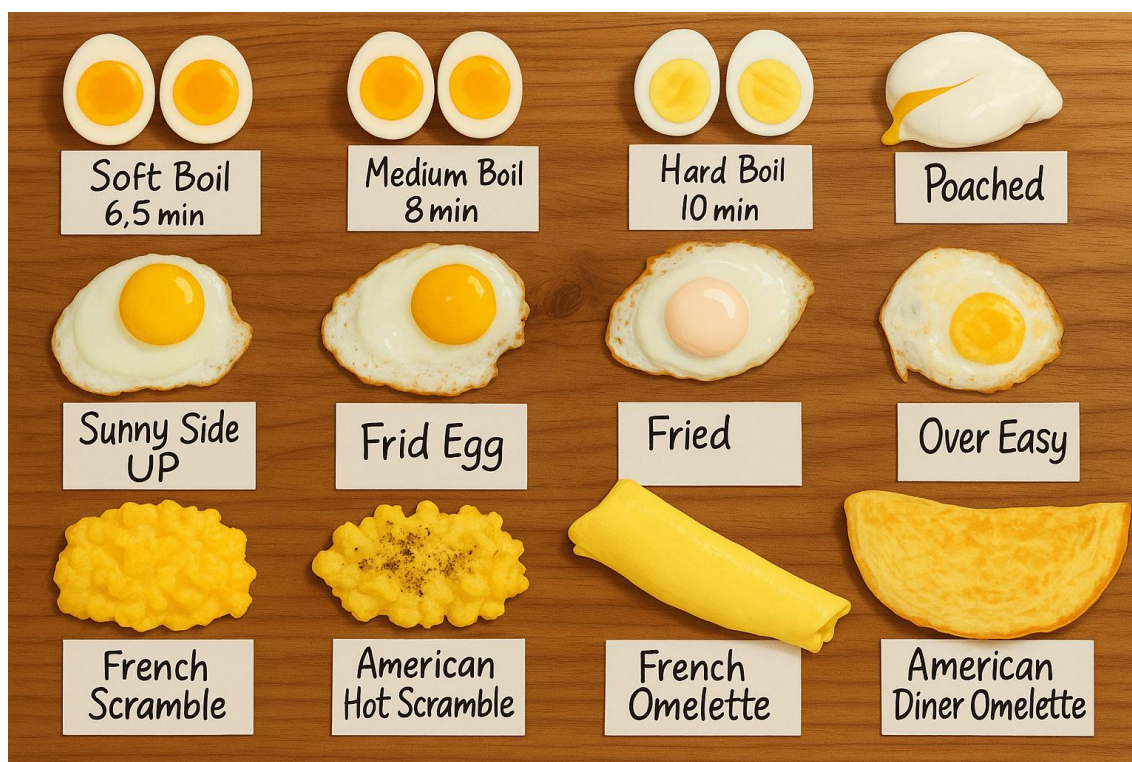


SKU – 050.202

O privilégio de não ter opções

Tem espumante de laranja?



A quantidade de alternativas que orbitam nossas vidas é estarrecedora. Nos acostumamos a pensar que precisamos ter disponíveis todas as cores, todos os modelos, todos os recursos — ou seja, precisamos de tudo aos montes. Ter somente uma única alternativa parece ser incapacitante.

Não bastasse tanta coisa para pensar, agora um simples pão pode ser feito com farinha de trigo, centeio, milho, arroz ou soja. Esse mesmo pão pode ser sarraceno, kamut, integral ou comum. Se for uma simples torrada, as fatias podem ser quadradas, em triângulo ou em formato de estrela-do-mar. Se Cristo fosse multiplicar hoje os pães, alguém perguntaria: “Tem sem glúten?” — e, em relação ao vinho: “Tem espumante de laranja?”

O fenômeno de termos muitas escolhas não favoreceram nosso processo decisório — pelo contrário, trouxe nuances de comparações infundáveis e a criação da perspectiva de que podemos exigir opções até encontrar aquilo que desejamos como perfeição.

Disto emerge a nítida evidência de que as relações humanas se tornaram mais difíceis — e quase inaceitáveis. Não podemos ter muitas opções de cônjuges, de filhos, de gestores... há limites para a quantidade de alternativas humanas possíveis.

Por que o processo de recrutamento e seleção precisa ter mil, dois ou três mil candidatos? O pior de tudo é que, depois de escolhermos tanto, integramos mal — e, no primeiro ano, colocamos o recém-contratado na condição de “concern” no processo de talent review. Quando consideramos que alguém é perfeito, essa é a comprovação mais contundente de que, simplesmente, estamos apaixonados.

Se recrutássemos personagens da história, todos estariam desligados no year-end review:

- Leonardo da Vinci: todo mundo sabe que era um procrastinador crônico.
- Albert Einstein: há vários relatos de que ele era negligente com a família.
- Nikola Tesla: tinha transtorno obsessivo-compulsivo.

Empresas com muitos SKUs/EANs criam, em escala, um orfanato de produtos mal gerenciados, com vendas questionáveis em virtude da horizontalização sem fim. O mesmo fenômeno acontece com quem tem muitos amigos, muitas alternativas de empregos, estuda muitas línguas ou mantém uma agenda repleta de frentes. Com toda essa diluição, nada sai bem feito de verdade.

Ter poucas alternativas na vida e no trabalho nos induz a colocar 100% do nosso cuidado e atenção naquilo que temos. A prodigalidade — no sentido de pensar que o ideal é ter muitas opções — nos faz acreditar que a soma de um monte de coisas parciais forma algo inteiro e bom. Não ter opções — ou ter raras alternativas — pode ser o segredo para simplesmente fazer as coisas darem certo.

Existe um inseto chamado “Efêmera” que tem apenas um único dia de vida. Se tivéssemos um único dia para viver, com certeza faríamos dele um dia inesquecível. Mas, como temos tantos dias, eles se tornaram vazios — não pela sua raridade, mas pela sua abundância.

Não ter, ou ter poucas alternativas, pode ser simplesmente uma benção.

Informações do Autor

Fernando Cesar Cardoso

Profissional de Treinamento & Desenvolvimento, com uma longa vivência em Educação Corporativa, atuou como executivo de Recursos Humanos e possui uma experiência adquirida em décadas de trabalho em empresas nacionais e multinacionais como: Petróleo Ipiranga, Sintofarma, Merrell Lepetit, Hoechst Marion Roussel, Aventis Pharma e Grupo Sanofi. Seu embasamento conceitual tem sido consolidado através de atualizações profissionais em cursos realizados em importantes instituições globais como: MIT Massachusetts Institute of Technology (Cambridge – EUA), The Oxford Group (Paris – França), ICM Inter Cultural Management (Nova York – EUA), CrowneFinch (Paris – França), Hay Group (Bridgewater – EUA) e HCI Education (Paris – França). Atuou como professor de Pós-Graduação e MBA em “Gestão do Fator Humano”, “Planejamento de Recursos Humanos”, “Processos de Gestão de Pessoas”, “Recrutamento & Seleção”, “Remuneração Estratégica”, “Clima e Cultura Corporativa” e “Selling Skills”. Autor dos livros: Glossário de Competências Organizacionais, Coaching Executivo e PDCA Gestão Estratégica. Adicionalmente completa seu perfil profissional como Gerente Executivo da Heutagus Educação Corporativa e SBTD – Sociedade Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

fernando.cardoso@heutagus.com.br

Direitos Autorais

O conteúdo deste artigo é de inteira propriedade do “Autor”, e seus respectivos direitos autorais são protegidos pela Lei 9.610 de 19.02.1998. Qualquer uso, divulgação, cópia ou disseminação de todo ou parte deste material sem a citação da fonte, são expressamente proibidos.

Responsabilidades Autorais

Adicionalmente além dos direitos da posse do conteúdo, também incide sobre o “Autor” os deveres e responsabilidades sobre sua criação de conteúdo. Este artigo é de inteira responsabilidade do “Autor” e pode não refletir necessariamente a linha educacional, conceitual, ideológica ou programática da SBTD – Sociedade Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

Key Words deste Artigo (em ordem alfabética)

- Autodesenvolvimento
- Desenvolvimento Humano
- Expansão da Consciência
- Recursos Humanos
- Sensibilidade Humana

