

El método Grönholm,
Jordi GALCERÁN¹

Décio Rocha

Resenhar *O método Grönholm*, obra teatral do catalão Jordi Galcerán, neste início de 2015 poderia, à primeira vista, soar anacrônico, tendo em vista os doze anos decorridos desde as primeiras encenações do texto em Barcelona e Madri, em 2003. O mínimo que me cabe fazer, nesse sentido, é afastar a ideia de uma resenha-resumo – texto predominantemente informativo e de caráter efêmero – para reafirmar a produtividade da resenha-crítica – texto que, para além da informação, implica opinião e avaliação. Valendo-me de tal estratégia, insisto na pertinência de uma nova mirada sobre a obra, adiantando ao leitor que, nesse caso, retroceder no tempo para retomar o texto de Galcerán significará sintonizar-se muito finamente com nossa própria atualidade. Com efeito, se ora recupero o texto que tematizou com fino senso de humor a atualidade dos processos de seleção profissional na empresa, é porque ele nos remete a outros tantos processos de seleção contemporâneos nos quais a relação entre linguagem e trabalho ocupa um lugar central.

Começo por uma breve síntese da história da peça, ou melhor, das diferentes histórias que se sucedem na peça: a versão que é trazida ao conhecimento do leitor ao início da obra, imediatamente alterada a seguir, no curso das primeiras cenas, e aquela que se revela ao final. Quatro personagens se encontram na sala de reunião de uma moderna

¹ Barcelona, 2003. Disponível em: [http://apliense.xtec.cat/arc/sites/default/files/Jordi Galceran - El método Grönholm.pdf](http://apliense.xtec.cat/arc/sites/default/files/Jordi_Galceran_-_El_método_Grönholm.pdf). Acesso em: 05/02/15.

empresa, situada no alto de um edifício do Paseo de la Castellana, renomado centro de negócios de Madri. Eis tudo o que se pode dizer de menos polêmico, uma vez que a identidade desses quatro personagens e o motivo que ali os reúne são coisas que já dependerão do momento da ação em que nos situemos: no início da peça, trata-se de quatro candidatos à vaga de diretor comercial da empresa Dekia: Fernando, Enrique, Mercedes e Carlos; a seguir, anuncia-se que um deles é um falso candidato, membro do departamento de pessoal da Dekia ali infiltrado; ao final, uma revelação de consequências importantes: há apenas um candidato à referida vaga, a saber, Fernando, já que os outros três são funcionários da empresa que se faziam passar por candidatos até aquele momento.

Pelo que nos é apresentado ao início da peça, a disputa para ocupar a vaga de diretor comercial é o motivo do encontro dos quatro personagens, que passam agora por mais uma etapa de seleção, depois de já haverem participado de três entrevistas. A novidade desse quarto momento que constitui toda a ação da peça é que não se trata de uma entrevista clássica, mas de uma dinâmica de grupo no decorrer da qual cinco tarefas serão propostas como desafio para a escolha “do homem certo para o lugar certo”: (i) tarefa número 1, descobrir qual dos quatro é o falso candidato; (ii) a seguir, decidir o que fazer de um empregado que passa por uma crise pessoal decorrente da dissolução de seu casamento; (iii) terceira tarefa, escolher, dentre quatro personagens apresentados – um político, um palhaço, um toureiro e um bispo –, qual mereceria sobreviver a um desastre aéreo; (iv) tarefa número quatro, arbitrar o destino de um empregado da empresa que decide submeter-se a uma cirurgia de mudança de sexo; (v) quinta e última tarefa, induzir o candidato concorrente a executar uma ação previamente estipulada.

Como se percebe, a disputa pela vaga oferecida na empresa não se dá sem alguns constrangimentos, sem os jogos de palavras que encobrem certos saberes e simulam situações, tornando a competição para seleção do candidato ideal um grave atentado ao sentido ético das ações empreendidas. Tomam-se por base as expectativas do que seja ser um bom candidato para ocupar uma vaga de alto executivo na empresa – forma prototípica que consolidará uma espécie de etos desejável, num jogo no qual os fins parecem justificar os meios.

Se olharmos à nossa volta, veremos que os jogos encenados em *O método* lembram muitos dos dispositivos a serviço da seleção de pessoal nas empresas: demanda de solução criativa para um problema, grafologia, testes de conhecimento, entrevista, *brainstorming*, *role-playing*, grupos de trabalho, vivências. E mais: *brainwriting*, análise transacional, psicodrama e programação neurolinguística. Tudo para cumprir a tarefa de seleção que hoje em dia ainda conta com um outro recurso invariavelmente presente – a consulta ao *Facebook* dos candidatos, dispositivo sempre passível de revelar traços importantes de um perfil profissional.

Do ponto de vista da construção de certo etos empresarial em tais momentos de seleção, chama-nos a atenção a presença de um dispositivo discursivo descrito por Maingueneau já nos anos 1980, denominado cenografia. Trata-se de uma noção que tem por função indicar de onde vem o discurso e aquilo que esse discurso engendra, num processo de interlegitimação em espiral: o texto implica uma certa cena de enunciação que, de fato, se valida progressivamente por meio da própria enunciação. Em outras palavras, a cenografia funciona como uma “cilada” que nos faz “esquecer” temporariamente o quadro cênico, ao jogar para um segundo plano o tipo e o gênero de discurso. Explico-me: em *O método*, o cumprimento de tarefas que se apresentam como jogos entre os participantes vem substituir / encobrir a cena genérica de base (entrevista de seleção profissional); ou ainda, o jogo é a cilada que nos faz momentaneamente “esquecer” que estamos situados no campo dos discursos do trabalho. Explicitemos desde já que esse recurso aos jogos desempenhará uma importante função na construção de um “etos empresarial” constitutivamente associada ao debate acerca da produção de um dado modo de subjetivação, tendo em vista as práticas de disciplinamento dos corpos aí implicadas, a exemplo da tematização de valores como competitividade, capacidade de trabalho em equipe, perspicácia, simulação e outras.

Avancemos ainda no que é possível apreender da cenografia no referido contexto, antes de passarmos à reflexão sobre outros processos de seleção que nos interessam muito de perto. O que justificaria a presença do lúdico dos jogos a serviço do labor das seleções de pessoal? Por que o recurso a uma série de jogos-desafio

para levar a cabo a seleção do melhor candidato a um posto de serviço? Responderemos dizendo que certamente porque se faz a hipótese de que não é possível medir diretamente aquilo que se deseja avaliar do futuro profissional. Aliás, isso é o que leva à ideia do recurso a diversas formas de dinâmica de grupo e entrevistas em tais situações como dispositivos de seleção de pessoal. Busca-se não a resposta direta, mas signos dessa resposta: em função da posição do candidato-jogador no curso de uma situação qualquer que lhe tenha sido proposta, teremos alguém mais ou menos adequado à função a ser desempenhada no trabalho. A medida de avaliação é indireta e se faz “pelas sombras”: o jogador é visto como indício do futuro executivo. O que pressupõe inevitavelmente certo determinismo identitário: se ele age de uma determinada forma no jogo, então é possível prever de que modo agirá em situação semelhante no trabalho.

Todo esse enredo nos faz pensar em nossos próprios processos de seleção de pessoal na academia. Aliás, a exportação de processos de flexibilização e qualidade vividos na empresa para os espaços educacionais não é mais uma novidade nos dias de hoje, situação que nos faz enxergar como plausível essa proximidade dos procedimentos de seleção de pessoal na empresa e na universidade. Dentre os vários tipos de processos de seleção na academia, penso especificamente na seleção de novos docentes por meio de concursos públicos, momento no qual é preciso avaliar quesitos que comportam alguma complexidade: conhecimento e produção na área, habilidade verbal nas modalidades escrita e oral, facilidade para explicar conceitos e fenômenos, capacidade de argumentação, relevância do perfil acadêmico, possibilidade de incursões interdisciplinares, qualidades inerentes ao exercício de funções administrativas.

Comparado ao processo de seleção do jogador-na-empresa, o jogador-na-universidade dispõe de um intervalo de tempo maior entre a divulgação das regras do jogo (presentes nos editais de concurso) e o início da partida (realização da primeira prova). Na verdade, um “pré-jogo” já começa com o edital, com tarefas a serem cumpridas (preparação de CV comprovado, memorial, em alguns casos, estudo dos pontos do programa, preenchimento de formulário de inscrição, pagamento de taxa de inscrição). Tais itens são da maior relevância e é preciso que sejam meticulosamente executados: um período de tempo

muito curto entre divulgação do edital e inscrições no concurso compromete a organização dos documentos comprobatórios de CV, ou a preparação da lista de pontos das provas.

A exemplo do que ocorria em Galcerán, o etos desse jogador-na-universidade deverá refletir o do futuro profissional docente – e é preciso que esses dois planos permaneçam distintos, visto que não enxergar essa diferença implicaria tomar por gênero o que é mera cenografia. Afinal, fazer uma exposição oral durante quase uma hora sobre um tema diante de uma banca não é o mesmo que dar uma aula interagindo com alunos reais em sala.

Não me alongarei na comparação entre os dois processos. Direi apenas que, para além dos dispositivos de disciplinamento que ritmam a ação de ambos, há muito em comum entre os dois tipos de jogadores, cujo etos se supõe funcionar como um termômetro do profissional a ser selecionado para a empresa, em um caso, e para a universidade, no outro. Mira-se no jogador para acertar no executivo ou no docente, conforme a situação, num deslizamento quase imperceptível de uma cenografia de jogo ao gênero “seleção de pessoal”. Dito de outra forma, uma espécie de “ato visionário” que consiste em fazer do etos do jogador uma espécie de “etos prévio” do futuro profissional em seleção.