

## AS ORGANIZAÇÕES E O CAPITAL SENSÍVEL<sup>1</sup>

Beatriz Breves<sup>2</sup>

Levando-se em conta uma jornada de 8 horas, mais a hora de almoço e a de locomoção casa-trabalho-casa, estamos em função do trabalho mais de um terço do dia. Assim, seja qual for o tipo de trabalho, ele é fundamental para que uma pessoa se sinta bem nesta vida. Entretanto, a grande maioria das pessoas não se sente feliz em seu emprego, não se realiza profissionalmente.

No que diz respeito ao Brasil, sabe-se que o mercado de trabalho privilegia um determinado grupo de pessoas em detrimento de outro. Mulheres, negros e mestiços normalmente são relegados ao segundo plano, principalmente, se estiverem concorrendo a uma vaga de emprego com um homem branco. Tal qual se faz comum, em diversos países, caber aos estrangeiros o trabalho de menor status social.

Se perpassarmos a história da cultura ocidental surgiu a polis e a filosofia, ou seja, “em torno de 2.700 anos atrás (...) iniciou-se um Ser posicionado em seu mundo na concepção de pensar o Ser. Naquele lugar histórico, determinado como a base da cultura ocidental, o ser humano (...) pôde ‘despertar’ a sua capacidade de reflexão”<sup>3</sup>, iniciando a valorização do pensamento intelectual.

No entanto, a exemplo do que ocorre nos dias de hoje, em Atenas havia uma posição bem definida entre os que teriam direitos de liberdade, igualdade e poder de

---

<sup>1</sup> Beatriz BREVES. Capítulo Organizações e o Capital Sensível. In: **Introdução ao Conhecimento de Grupos e ao Capital Sensível** - C.Autores e SoCiS. 2017.

<sup>2</sup> Mestre em psicologia (AWU/IOWA/USA), psicanalista (SBPRJ/IPA), psicóloga, bacharel e licenciada em física, com lato senso em física moderna com base na física clássica (FAHUPE), psicoterapeuta analítica de grupo (SPAG-E.Rio), psicóloga estatutária aposentada IASERJ), autora da ciência do Sentir, com diversos livros publicados.

<sup>3</sup> \_\_\_\_\_, **O Homem Além do Homem**, p.25.

decisão, ou seja, entre os que seriam considerados como cidadãos. Estrangeiros, escravos e mulheres não eram considerados cidadãos, mas pessoas a margem da condição de ser pensante e, portanto, sem poder de decisão.

O apogeu da democracia ateniense se dá no século V a.C. (...) É bem verdade que Atenas possuía meio milhão de habitantes, dos quais 300 mil eram escravos e 50 mil metecos (estrangeiros); excluídas as mulheres e crianças, restavam apenas 10% considerados cidadãos propriamente ditos, capacitados para decidir por todos.<sup>4</sup>

Ainda perpassando a história da cultura ocidental, durante a idade Média, prevaleceu o sistema feudal. Os camponeses, também chamados de servos, não possuíam liberdade para pensar, ser e sentir. Todavia, diferente da situação do escravo, havia uma forma camuflada de amparo social, pois, apesar de uma vida bastante precária e sem liberdade, não eram considerados escravos na concepção da palavra como a empregamos.

Se o escravo era propriedade e podia ser comprado ou vendido em qualquer parte, a qualquer tempo, o servo, ao contrário, não podia ser vendido fora de sua terra. Seu senhor deveria transferir a posse do feudo a outro, mas isso significava, apenas, que o servo teria novo senhor; ele próprio permanecia em seu pedaço de terra. Esta era uma diferença fundamental, pois concedia ao servo uma espécie de segurança que o escravo nunca teve. Por pior que fosse o seu tratamento, o servo possuía família e lar e a

---

<sup>4</sup> Maria Lúcia de Arruda ARANHA, **filosofando**, p35.

utilização de alguma terra. Como tinham, realmente, segurança, acontecia por vezes que uma pessoa livre, mas que por um motivo ou outro se encontrava arruinada, sem lar, terra ou comida, “oferecer-se-ia [a algum senhor, como servo], uma corda no pescoço e uma moeda na cabeça”.<sup>5</sup>

Diferente do servo, o escravo era considerado um ser não pensante, uma “máquina” de trabalho. Sem ter seus sentimentos considerados, vivia na sociedade como se fosse um objeto e não uma pessoa humana. Sendo propriedade de um senhor, do escravo era exigido força de trabalho, recebendo em troca moradia e comida para a sua subsistência, e nada mais.

O escravo era apenas um “instrumento de trabalho”, uma “máquina”(…) Todos os direitos lhe eram negados. Todos os sentimentos, ainda os de família. Eram reduzidos à condição de “coisa”, como os irracionais, aos quais eram equiparados, salvo certas exceções (…). Sem consideração alguma na Sociedade, perde o escravo até a consciência da dignidade humana e acaba quase por acreditar que ele não é realmente uma criatura igual aos demais homens livres, que é pouco mais do que um irracional.<sup>6</sup>

Prosseguindo na história da cultura ocidental, após o renascimento, como um novo ponto zero, “a humanidade (...) concebeu a perspectiva como uma forma de representar o mundo. Este passou a ser representado pelas medidas matemáticas, ou seja, tentou-se representar a qualidade da percepção através de quantidades

---

<sup>5</sup> Leo HUBERMAN, **História da Riqueza do Homem**, p.15.

<sup>6</sup> MALHEIRO, P. **A Escravidão no Brasil**", T.II, p.27.

proporcionais e definidas numericamente”<sup>7</sup>; e na evolução da história da cultura ocidental pode ser dito que, nos dias de hoje, “aquilo que não está concebido no modelo científico quantitativo e matemático não possui valor na comunidade científica e acadêmica, sendo visto como algo menor e, muitas vezes, desprezível”<sup>8</sup> e o sentimento não pode ser concebido dentro destes parâmetros.

Em torno de 1760, durante a fase inicial da Revolução Industrial, a invenção do spinning jenny (máquina de fiar) foi o primeiro passo para a se obter mais volume de fio para a manufatura do algodão. Mas foi somente no ano de 1779, como resultado do aperfeiçoamento da spinning jenny, foi inventada a máquina de nome mule, que produzia, simultaneamente, quatrocentos fios.

Se antes havia diversos tecelões, com o advento da máquina de fiar, a profissão de tecelão foi sendo reduzida e, assim, os poucos tecelões que restaram passaram a cobrar salários altíssimos para executar o manuseio do tear, tornando absurdo o preço da produção. Como consequência, a fim de baixar os custos, acabou sendo inventado, em 1820, um outro tipo de máquina que substituiu o tear manual por inteiro.

Interessante observar que também com advento das máquinas não se fazia mais possível o trabalho dentro de casa.

O bastidor hidráulico, a spinning mule e o tear mecânico eram máquinas grandes e pesadas que não podiam ser instaladas nas casas dos trabalhadores. Era, portanto, inevitável que fossem instaladas em grandes edifícios e que os

---

<sup>7</sup> Ibid., p.28.

<sup>8</sup> Ibid.

trabalhadores empregados em fazê-las funcionar ficassem sob a supervisão do proprietário ou de um gerente.<sup>9</sup>

O resultado desta trajetória foi que o trabalhador acabou se tornando, nada mais nada menos, do que um apêndice da máquina, ficando enclausurado em prédios, sem a liberdade de ser, sentir e pensar.

E, assim, surgiu a era Industrial que se subdividiu em dois períodos: a era da Industrialização Clássica - de 1900 a 1950; e a era da Industrialização Neoclássica – de 1950 a 1990.

Durante o período da industrialização clássica, a organização caracterizava-se “pelo formato piramidal e centralizador, departamentalização funcional, modelo burocrático, centralização de decisões no topo, estabelecimento de regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento dos participantes”<sup>10</sup>. Naquela época o trabalhador, a semelhança do escravo, era concebido como uma mera máquina.

No pós-segunda Guerra, na industrialização neoclássica, “a velocidade de mudança começou a aumentar. As transações comerciais passaram da amplitude local para a regional, de regional para internacional (...) a competição entre as empresas ficou mais acentuadas (...) surgiu a estrutura matricial”<sup>11</sup>. Naquela época, o funcionário começou a deixar de ser concebido como uma mera máquina para ser concebido como

---

<sup>9</sup> M.E. Burns, **História da Civilização Ocidental**, p.668.

<sup>10</sup> I. CHIAVENATO, **Recursos Humanos**, p.28.

<sup>11</sup> *ibid.*, p.29.

um ser vivo, ou seja, deu-se início à concepção das “pessoas como recursos vivos e não como fatores inermes de produção”<sup>12</sup>.

Apesar de já termos, nos dias de hoje, iniciado uma nova era, a era do Conhecimento, a maioria das organizações ainda funciona como se estivesse em plena era industrial.

Todos os dias, milhões de pessoas vão trabalhar, tendo uma hora para entrar e outra hora para sair de seu emprego, independentemente de sua capacidade de produção. Em seus trabalhos, estas pessoas, ao executarem a tarefa determinada pela empresa, recebem ao final do mês, em troca por seus trabalhos, um salário que permite uma moradia, comida, em alguns casos, uma escola razoável para os filhos e, talvez, um carro e etc.

E, ainda, quantas vezes, pessoas vão trabalhar com o sentimento de um coração apertado, um sofrimento profundo. Algumas vezes até sabem o porquê daquele sofrimento, outras vezes não fazem a menor ideia.

Uns diriam a si mesmos “- que bom que eu vou trabalhar, pois com o trabalho vou tentar esquecer o que estou sentindo”; outros, “- não sei como vou trabalhar, a minha vontade era de sumir, queria ir para qualquer lugar, menos para o trabalho! ”

Por vezes, ao contrário, as pessoas estão felizes com algum acontecimento e ficam a se perguntar: “o que vou fazer no trabalho, eu queria mais era estar comemorando! ”

No entanto, independente do sentimento, uma situação é unânime, todas têm que ir trabalhar. Se não for, levarão falta e podem ser descontadas ou até perder o emprego.

---

<sup>12</sup> ibid.

O que se verifica é que a era industrial nada mais é do que uma forma camuflada de escravidão, cuja troca se apresenta sob a forma do dinheiro que viabiliza, indiretamente, casa, comida e alguns engabelos, para, justamente, camuflar a condição de escravo.

E o pior é que a maioria das pessoas não se dá conta de que está sob o regime de escravidão; não se dá conta de que, nos dias de hoje, a troca por seu trabalho, ao invés de ser feita pela via direta do consumo básico - moradia e comida, é realizada, indiretamente, através da moeda corrente do país.

A maioria das pessoas, tal e qual o escravo, está privada de pensar e de sentir, indo todos os dias para o trabalho apenas para executar a tarefa determinada pela organização. E isto porque, sendo proibida de pensar e de gerenciar o seu próprio potencial de produção, não tem seus sentimentos considerados, obrigando-se, devido à submissão imposta pela empresa, a podar a sua sensibilidade e criatividade, tornando-se, assim, um ser humano infeliz em seu trabalho.

É importante que se compreenda de não é uma questão do quanto se recebe de salário no final do mês, mas, sim, de liberdade para sentir, pensar e criar. Portanto, mesmo a pessoa que possui um bom emprego no primeiro mundo, estaria inserida em uma relação de trabalho escravo camuflada por uma ideologia, pois também não possui autonomia para gerenciar a sua própria vida.

Apenas pelo que foi exposto, caberia então uma a questão: com que qualidade vem sendo realizado o trabalho nas organizações?

A organização, ainda inserida no contexto da era industrial, impõe a marca da quantidade e da qualidade do produto, mas ignora a qualidade de vida das pessoas, tal

qual os senhores donos de escravos, ficando a organização muito aquém de sua real capacidade de produção, pois pessoas felizes produziriam mais e melhor.

No entanto, estamos aos poucos evoluindo para a liberdade. A era industrial promoveu um avanço na tecnologia de tal ordem que nos dias de hoje não se faz mais necessário um ser humano trabalhando apenas com automatismo, a máquina faz isto a custos mais baixos, com mais rapidez e eficiência. Conseqüentemente, fez-se necessário repensar as Organizações - a serviço de que elas estariam, e, também, o mercado.

Se realizada uma breve análise do mercado consumidor dos últimos 30 anos:

Até a década de 70 a empresa determinava seu produto e colocava no mercado que absorvia passivamente. Assim, o mercado de trabalho vinha a reboque. Já no período de 70/80 o mercado consumidor começou a ficar exigente, colocando os produtos da empresa a seu serviço, mas o profissional tinha o perfil de um empregado leal, seguidor, paciente e executor especializado da organização. No cenário da era atual, a era da globalização, o mercado é dominante e decisivo na definição e comercialização dos produtos da empresa e o profissional para sobreviver precisa ter iniciativa, cujo fator diferencial é a competência.<sup>13</sup>

Esta nova relação entre o mercado e a organização colocou o ser humano no centro da questão. E apesar desta revisão ter tido o seu início nas organizações que envolviam relações de trabalho e lucro financeiro, ela atinge, nos dias de hoje, a

---

<sup>13</sup> Simon FRANCO, **Informativo ABRH-DF**, p.8.



qualquer tipo de organização, até mesmo aquelas cuja finalidade é outra que não o lucro financeiro.

As organizações com visão de ponta já compreenderam que, para continuarem crescendo, precisam administrar e investir no Capital Intelectual que inclui o Capital Humano (o valor das pessoas), o capital estrutural (mercado, marca, etc.) e o capital de processos (inovação, estrutura, métodos, etc.).

A gestão de pessoas representa a maneira como as organizações procuram lidar com as pessoas que trabalham em conjunto em plena era da informação. Não mais como recursos organizacionais que precisam ser passivamente administrados, mas como seres inteligentes e proativos, capazes de responsabilidade e de iniciativa e dotados de habilidades e de conhecimentos que ajudam a administrar os demais recursos organizacionais inertes e sem vida própria. Não trata mais de administrar pessoas, mas de administrar com as pessoas. Esse é o novo espírito, a nova concepção. A massa cinzenta humana será a riqueza do amanhã. A moeda do futuro não vai ser financeira, mas o capital intelectual. E estará na cabeça das pessoas. O recurso mais importante da organização.<sup>14</sup>

Se antes, na concepção que norteava a era industrial, havia a pseudo segurança de estabilidade e se a valorização do indivíduo se dava por sua dedicação a empresa, hoje, na chamada era do conhecimento, o importante é o valor do funcionário em termos de seu conhecimento e competência. De outro lado, aquele que se inicia no

---

<sup>14</sup> I. CHIAVENATO, **Recursos Humanos**, p.29.

mercado nos dias de hoje, só tem compromisso com a sua competência, escolhendo a organização que melhor vai lhe proporcionar desenvolvimento, sendo livre para gerenciar a sua própria vida.

Mas é curioso observar que mesmo em plena era do Conhecimento, os sentimentos ainda estão relegados ao segundo plano, o que importa é a capacidade intelectual. Pensamos que isto ocorre porque para a cultura ocidental o ideal de ser humano está centrado no racional e quantitativo e não na sensível e qualitativo.

Ao perpassar a história da cultura ocidental verificamos que o valorizado era o homem, o masculino, apresentado através do estereótipo da frieza e da força; acrescido, após o Renascimento, do quantitativo e do numérico. E, sendo concebido desta forma, nada mais natural do que o modelo da máquina se tornar o ideal de homem em nossa sociedade. Em outras palavras, para ser um homem de valor no mercado de trabalho é preciso estar caracterizado, a exemplo da máquina, pelo estereótipo da potência e, atualmente, na era do Conhecimento, pela potência de pensar.

Por outro lado, em nossa cultura, estando sempre a margem o sentir e a mulher, duplamente, a possibilidade de sentir ficou com a mulher. E, sendo concebida como um ser emocional e inferior, o ideal de mulher, do feminino, é caracterizado pelo estereótipo da impotência. Sem falar do estereótipo da feiura, pois mulher inteligente tem que ser feia e a bonita, “burra”. Esta também seria uma forma de retirar o atributo da beleza, algo valorizado na mulher em nossa sociedade, desqualificando a mulher inteligente de sua condição feminina.

Se fizermos um paralelo entre a concepção humana da era Industrial com a era do Conhecimento, em ambas, o ser humano continua sendo concebido como uma máquina. A diferença seria que atualmente é concebido como um ser vivo especial;

especial por ser o único ser vivo capaz de transformar a informação em conhecimento, devido à capacidade de pensar; mas, tal qual uma máquina que não sente, continua tendo seus sentimentos relegados ao segundo plano ou ignorados.

Esta concepção é explicitada através da própria concepção do que pode ser demonstrado como sofrimento diante de uma organização na qual se trabalhe. Uma máquina pode sofrer de pressão alta, de tensão, etc., mas jamais de uma dor psíquica. Portanto, uma pessoa pode faltar ao seu trabalho se tiver com a pressão alta, mas não pode se ausentar do trabalho se estiver sentindo a dor de uma tristeza.

Uma vez foi perguntado a uma mulher, que ocupava um cargo de chefia, o que ela faria se um de seus funcionários chegasse em sua sala e começasse a chorar porque estava triste. Ela, sem pensar, imediatamente respondeu que lhe daria um “puxão de orelha”, deixando claro que problemas pessoais deveriam ser resolvidos fora do trabalho!

Vivemos em uma cultura na qual sentir abertamente é “proibido”. Temos que nos comportar, principalmente, em nossos trabalhos, como verdadeiros robôs e, se a organização já se integrou a era do Conhecimento, como robôs pensantes. Para os homens isto ainda é pior: “homem que é homem não chora! ”, já diz um velho e conhecido ditado, pois chorar acaba sendo sempre “coisa de mulher”!

Nas organizações a mulher que ascende profissionalmente, antes de tudo, em detrimento de sua sensibilidade, torna-se um ser altamente intelectual, concebido como sinônimo de frieza e força, como foi o caso da mulher, citada como exemplo, que ocupava um cargo de chefia. Esta mulher, assumindo um papel masculino, ocupando um lugar que outrora era exclusivo do homem, tornou-se insensível, incapaz de sentir. Esta mulher pagou o preço de perder a sensibilidade humana, visto que a tendência de

atitude, frente aquela situação, se ainda possuísse um olhar feminino, representante da sensível, seria a de acolher o choro de seu funcionário.

Sem dúvidas, o mercado de trabalho exige dos homens e das mulheres que o desejam ingressar a exclusão do aspecto feminino da personalidade, considerado algo menor e desvalorizado.

Enfim, o que tem predominado nas organizações é a ideia de que para ascender profissionalmente o ser humano precisa bloquear o que sente. Precisa bloquear seus medos, a sua raiva, o seu amor, a sua alegria, etc. porque o sentir é culturalmente menosprezado. Sentir medo de alguma coisa, transforma aquele ser em um covarde, sentir ódio, em um ser agressivo; e o amor? O amor é só para os românticos ou para as mulheres.

Em consequência de todo este preconceito em relação aos sentimentos, a sociedade tem pagado um preço muito alto. Maltratar o sentimento é a via direta para a violência contra si mesmo e/ou contra o outro.

E mais, maltratar os sentimentos é inibir a capacidade de produção, o potencial criativo, pois a pessoa pode se tornar um ser infeliz e, por vezes, apático, indiferente e insensível na execução de sua tarefa. Acabam sendo pessoas que não se preocupam com o contexto maior de seu ambiente de trabalho, entrando no emprego pensando na hora de sair.

Em se dando a chance para a libertação desse preconceito, verifica-se uma interna e extraordinária riqueza humana. São tantos “tons” diferentes de raiva, de amor, de inveja, de ciúme, de admiração, etc. Os sentimentos humanos possuem variações riquíssimas que, quando pode ser identificado e administrado, produz riqueza pessoal, viabilizando a alegria de viver e o potencial criativo.

E ainda, quando podemos compartilhar os nossos sofrimentos sentimo-nos amparados e produzimos melhor. Caso contrário, o potencial criativo diminui, como ficou claro, na resposta de um homem, ao ser questionado em relação aos seus sentimentos.

“- Tenho tentado levar a vida, deixando que ela me leve. Às vezes esqueço de mim”.

Este exemplo demonstra que este homem perdeu a sua liberdade e potencial criativo, pois não é capaz de gerenciar a sua própria vida quando, por não poder compartilhar suas preocupações, seus sofrimentos, tenta levar a vida deixando que ela o leve. Classifica, como a maioria das pessoas, o seu trabalho como a margem de sua pessoa. E na era do Conhecimento isto é tudo o que uma organização não comporta.

Naturalmente, a fim de uma melhor clareza, não está sendo dito que seria importante para uma organização que seus funcionários comesçassem a chorar e realizassem uma catarse de seus problemas pessoais. Em princípio, esta seria uma atitude inadequada em qualquer ambiente que não fosse o de uma psicoterapia. O que está sendo ponderado é a importância de que, assim como devemos nos permitir em nossas vidas particulares fluir os nossos sentimentos, mesmo os sofridos, o mesmo deveria acontecer em nossos ambientes de trabalho, nas organizações.

Até porque sentimentos masculinos, femininos, problemas pessoais, profissionais, vida privada, vida pública, enfim, são aspectos de vida da vida de um ser humano que, se não for compreendido como um todo inseparável, acaba se acreditando um ser em pedaços, uma possível causa da origem de um ser insensível a si e aos outros; o que inibe, e até extingue, o potencial criativo e, portanto, a capacidade de produção. Melhor dizendo, como escreveu Einstein:

Não basta ensinar ao Homem uma especialidade. Porque se tornará assim uma máquina utilizável, mas não uma personalidade. É necessário que adquira um sentimento, um senso prático daquilo que vale a pena ser empreendido, daquilo que é belo, do que é moralmente correto. A não ser assim, ele se assemelhará, com seus conhecimentos profissionais, mais a um cão ensinado do que uma criatura harmoniosamente desenvolvida. Deve aprender a compreender as motivações dos homens, suas quimeras e suas angústias para determinar com exatidão seu lugar exato em relação a seus próximos e à comunidade.<sup>15</sup>

Em não pensando o ser humano como uma máquina utilizável, mas como um complexo vibracional macromicro em constante interação, inevitavelmente, um grupo de pessoas forma um grande complexo vibracional.

Assim, se ao chegar em seu lugar de trabalho, um funcionário encontra o seu colega de mau humor, pelo princípio da interação, estará processando em sua realidade psíquica aquela frequência de mau humor.

Com olhar vibracional, não é difícil perceber que a relação estabelecida entre todos os funcionários de uma organização funciona, por uma analogia, como uma grande orquestra cuja música irá determinar o ritmo e a harmonia da empresa.

Acrescenta-se que da mesma forma que os instrumentos de uma orquestra devem estar afinados, as diversas qualidades de vínculos estabelecidos entre as pessoas em uma organização também devem estar afinadas.

---

<sup>15</sup> A. EINSTEIN. **Como vejo o mundo.** p.29.

Sentindo-se satisfeito, feliz, respeitado, pertencendo, amparado o funcionário terá as suas necessidades básicas assistidas e sentirá, através de um vínculo forte com a organização, o seu local de trabalho como um selfobjeto empático

E, mais, se cada funcionário estiver afinado consigo e com a organização, a sinfonia tocada por aquela organização irá vibrar para além da empresa.

O que vem a ser um nome no mercado se não uma qualidade de vínculo estabelecido entre organização e consumidor?

Ao conquistar um nome no mercado, a organização está na verdade estabelecendo um vínculo capaz de ressoar sentimentos de confiança, bem-estar e segurança nas pessoas consumidoras.

E é justamente esse sentimento, a qualidade vibracional que determina o vínculo entre os funcionários e entre o consumidor e organização, que estamos definindo como o Capital Sensível de uma organização.

Pode se entender que seria em função do Capital Sensível da organização que, por exemplo, um consumidor compra uma geladeira mais cara só para ter aquela marca em sua casa, fruto do sentimento de confiança que ela lhe proporciona.

Importante, que um Capital Sensível é resultado da vibração diversos Capitais Sensíveis individuais. Valendo-se da analogia da orquestra, tal qual a sinfonia tocada por uma orquestra é resultado da vibração dos diversos instrumentos individuais.

Por outro lado, também ocorre que se uma empresa não possui um bom Capital Sensível, não consegue conquistar vínculo com consumidores e, mesmo tendo um bom produto, ainda sim, venderá menos do que aquela com melhor Capital Sensível. E isto porque a ideia daquela organização estaria vibrando dentro da realidade psíquica cada

pessoa consumidora um sentimento de desvalorização, um sentimento de falta de confiança, de não pertinência.

Poderia também ser dado o exemplo de duas calças iguais, na qual uma custe cinco vezes mais do que a outra por ter acrescida a ela uma etiqueta. Neste caso o vínculo estabelecido entre a pessoa e a organização vibra na realidade psíquica do consumidor o sentimento de valorização e poder.

Sabemos que existem nomes que vibram sentimentos tão fortes que de substantivos passam a adjetivos, ou seja, passam a ser utilizados para qualificar determinado.

De fato, qualquer marca, ao provocar uma qualidade de vibração na realidade psíquica da pessoa consumidora, estaria funcionando como um adjetivo de algo bom ou ruim, belo ou feio, etc. transformando assim o substantivo que a identifica no adjetivo que a qualifica.

Enfim, o que é mobilizado, através da vibração na realidade psíquica, é o sentimento.

No tempo em que ainda se montava computador, pois computadores fechados era motivo de desconfiança, uma pessoa amiga, resolvendo trocar o seu computador, estava fazendo a opção de comprar um computador fechado, ou seja, um computador vendido por organização.

Em um primeiro momento surgiu o sentimento de desconfiança, pois a pessoa não sabia onde realmente poderia comprar um computador de qualidade. Conversando com um e com outro, e, portanto, processando informações em sua realidade psíquica, ouviu alguém dizer que havia comprado um computador na loja X e que estava muito satisfeito. “- Está certo que eles me prometeram o computador em três dias e só me



entregaram em uma semana, mas nunca tive problemas com o equipamento! ”. Estas palavras começaram a mobilizar na pessoa amiga um sentimento bom, mas ainda insuficiente para ser tomada a decisão de compra na loja X, ou seja, ainda não havia estabelecido o sentimento do vínculo de confiança.

Até que outra pessoa, que também havia comprado computador na loja X, da mesma forma que a primeira, falou: “- só tem uma coisa, eles vão prometer o computador em três dias, mas na verdade vão entregar em uma semana, mas eu nunca tive problema com a máquina! ”. Ao ouvir o mesmo testemunho da segunda pessoa, vibrou nela o sentimento de confiança, levando-a a decisão de comprar o computador na loja X.

Curioso observar que a loja X passou a funcionar para os três compradores como uma pessoa, pois todos os três se referiam a loja X como “eles”.

Isto demonstra que uma organização é as pessoas e as pessoas são a organização vibrando no consumidor. E, mais, uma organização é as pessoas que nela trabalham, mas não somente isso, uma organização também é as pessoas que consomem o seu produto.

Cada pessoa que compra um produto de uma organização passa a ser um vendedor em potencial daquela organização. O que é a propaganda boca-a-boca senão um efeito vibracional?

Desta forma, entendemos que estando na era do Conhecimento, uma era na qual o fundamental é o Capital Intelectual oriundo do Capital Humano, faz-se muito importante migrar da visão do ser humano como sendo uma máquina, para visão do ser humano como sendo um complexo vibracional macromicro – uno, inteiro e indivisível, cujo sentir é a experiência experienciada da vibração e, assim, incluindo o Sentir, assimilar o universo sensível, expandindo o Capital Sensível.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M<sup>a</sup> Lúcia de Arruda, *Filosofando – Introdução à Filosofia*, Ed. Moderna. 1993.

BREVES, B. Capítulo Organizações e o Capital Sensível. In: *Introdução ao Conhecimento de Grupos e ao Capital Sensível* - C. Autores e SoCiS. 2017.

\_\_\_\_\_. *O Homem Além do Homem – uma visão do ser humano a partir da ciência do Sentir*. RJ: Mauad, 2001.

BURNS, M.E. *História da Civilização Ocidental*. O Globo. 1970

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos* Ed. Elsevier – Campus. 2009.

EINSTEIN, A. *Como vejo o Mundo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1981.

FRANCO, Simon. *Informativo ABRH-DF*

HUBERMAN, Leo. *História da Riqueza do Homem*. Zahar Editores. 1981.

MALHEIRO, P. *A Escravidão no Brasil*, t. II, São Paulo, Cultura, 1944.