

**Isabela Aparecida Bueno**

Faculdade de Tecnologia de Assis

Isabela.bueno1@fatec.sp.gov.br

**Orientador**

*Me. Fernanda Reis da Silva*

frsilva.prof@gmail.com

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO - ANÁLISE DE CANDIDATOS COM APOIO DE MAPA ASTROLÓGICO

*Aliando a astrologia empresarial à etapa  
de entrevista no processo seletivo*

---

### RESUMO

O trabalho tem como objetivo analisar se o mapa astrológico pode ser utilizado como uma ferramenta complementar ao processo seletivo, na etapa de entrevista que é a fase decisiva para a contratação de um candidato. Busca aliar a prática alternativa como poder oferecer mais opções para coletar informações do candidato para que a organização faça uma escolha assertiva sobre o preenchimento da vaga e que atinja seus objetivos com o capital humano.

**Palavras-chave:** Recursos humanos. Processo seletivo. Entrevista. Astrologia. Mapa astral.

---

### ABSTRACT

The work aims to analyze if the astrological chart can be used as a complementary tool to the selection process, in the interview stage which is the decisive stage for hiring a candidate. It seeks to ally alternative practice as a way to offer more possibilities to know the candidate better, so that the organization makes an assertive choice about the filling of the vacancy and achieve its goals with human capital.

**Keywords:** Human resources. Selection process. Interview. Astrology. Astral map.

## 1 INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento e seleção, segundo Chiavenato (1999) é uma junção de métodos e sistemas que visa atrair candidatos teoricamente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É um processo fundamental para manter a organização viva e por isso, outros autores reforçam a importância do recrutamento de pessoal (CHIAVENATO, 1999). Para Vieira (2005) a administração de recursos humanos é o conjunto de estratégias e técnicas que contribui com a atração do patrimônio humano, além de sua manutenção e desenvolvimento. É o primeiro passo para realizar, de fato, a gestão de pessoas.

Dentre tantas técnicas para fortalecer a escolha do candidato mais adequado para o cargo, Vieira (2005) afirma que as entrevistas informais e individuais são as formas mais utilizadas no âmbito organizacional em um processo de seleção. Chiavenato (1999) ainda aponta que é uma ferramenta imprecisa e subjetiva por ser pessoal, porém é a que mais influencia a seleção final.

Estamos no século XXI e ainda passamos por muitas transformações no âmbito de conhecer melhor o ser humano, inclusive dentro das organizações, realizando um processo seletivo. Reforçando o intuito da entrevista e os testes aplicados, Marras (2000) relata que testes psicológicos e os demais testes estão sendo considerados elementos adicionais, complementares a entrevista para que a escolha seja assertiva, buscando conhecer mais do candidato na entrevista para se certificar que o mesmo está aptidão para o cargo.

Desta forma, a pesquisa busca, como objetivo geral, apresentar a astrologia como ferramenta adicional na gestão de recursos humanos, de pessoas, focada no processo de recrutamento e seleção. Falcão (2002) considera que a astrologia pode ser utilizada em diversas atividades organizacionais como auxiliar no planejamento estratégico, em caso de estabelecimento de cenários; em marketing, para determinar necessidades de mercado, datas de lançamentos de produtos; avaliação de sociedades, como também no processo de abertura de novos negócios, em recursos humanos, na gestão de talentos por meio do diagnóstico de potencial, desenvolvimento de competências e alinhamento entre a visão da empresa, visão da equipe e da própria pessoa.

Para reforçar a utilização da astrologia nesse contexto, Ferreira (2005) relata que o conhecimento astrológico pode ser um instrumento para auxiliar a compreensão do ser humano. Vejamos a seguir:

Tratar a astrologia simplesmente como pseudociência, porque tal atitude impediria qualquer pesquisa mais fecunda sobre como a astrologia funcionava na Antiguidade. [...] Discussões como anacronismo e julgamentos de valor já teriam sido ultrapassadas, e atualmente certas abordagens não seriam mais encontradas. No entanto, especialmente quando se liga com assuntos como magia, astrologia, dentre outros, vemos que certas posições não são tão raras. (FERREIRA, 2005, p.264)

Objetiva-se especificamente, assim, analisar a utilização da ferramenta "mapa astral" como utilização auxiliar de entrevista em um processo de recrutamento. Isso busca, dentre outros, a

desestruturação no processo de seleção utilizando técnicas já arcaicas a partir de uma abordagem alternativa.

Assim sendo, o presente trabalho justifica-se na medida em que se espera responder se o questionamento pode, de fato, vir a tornar-se uma ferramenta apoiadora do recrutador, assim como tornar-se base de dados e resultados dos perfis que os colaboradores da empresa possam interpretar, englobando o entendimento de tendências futuras, as mudanças e as influências no comportamento do então futuro colaborador no processo em questão.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Segundo Ribeiro (2005), o processo de recrutamento e seleção se integram, mas são diferentes. Recrutamento é o processo que aproxima candidatos qualificados para que posteriormente, ocorra o processo de seleção, com a finalidade de manter ou melhorar os resultados esperados pela organização. Devido ao movimento que ocorre no processo, Lodi (1976) salienta que quanto maior a quantidade de pessoas, maiores são as chances de contratação de um funcionário bom, sendo negativo quando a vaga não há seleção, ou seja, tem apenas um candidato.

Todas essas etapas são necessárias para que a empresa preencha três requisitos fundamentais para o processo: saber qual é a sua necessidade, o que o mercado pode oferecer e quais serão as técnicas aplicadas. (CHIAVENATO, 1999, p.196)

Segundo Chiavenato (1999) para o processo seletivo ser bem sucedido, são necessárias as etapas de: planejamento de pessoal, este passo é a decisão sobre os recursos humanos que serão necessários para atingir os objetivos que a organização quer alcançar, sendo extremamente importante para ações organizacionais futuras, onde é estabelecida a estratégia de admissão de novos funcionários; pesquisa interna, é o que a organização precisa dos candidatos para executarem a tarefa organizacional; pesquisa externa, o que a organização pode oferecer, locais onde podem recrutar os candidatos; processo de recrutamento, é o preenchimento do documento que é assinado pelo candidato; meios de recrutamento: o mercado de recursos humanos apresenta diversos candidatos qualificados para a vaga; recrutamento interno: ocorre quando a organização preenche a vaga em aberto remanejando seus funcionários.

### **2.2 ENTREVISTAS**

O objetivo da pesquisa caminhou com a técnica da entrevista, que para Pontes (1996) pode ser a única utilizada em diversos processos de seleção. Podem ser individuais ou coletivas, com roteiro, semi-dirigidas ou livres. São perguntas que buscam avaliar o perfil do candidato, confirmar suposições ou

excluí-las, ter melhor conhecimento e profundidade sobre o indivíduo e investigar competências que não foram exploradas anteriormente.

Pontes (1996) ainda ressalta que a entrevista é um dos meios mais importantes para selecionar e podem ser feitas de forma estruturada, quando o candidato responde questões padronizadas nas quais as informações coletadas são vantagens para a decisão final, e de forma não estruturada, quando as perguntas são menos objetivas e são feitas de acordo com a entrevista. Também Chiavenato (1999) reforça que a entrevista é a técnica de seleção mais utilizada nas empresas, porém necessita de uma melhor base científica pois trabalha de forma mais subjetiva.

As técnicas de seleção são diversas e as mais utilizadas são: testes de conhecimento, no qual Gil (2001) define que a finalidade é medir o grau de conhecimentos e habilidades que o candidato possui sobre determinados assuntos; testes psicológicos, para Gil (2001) são utilizados para conhecer e avaliar as capacidades intelectuais, suas habilidades e características da personalidade para analisar quem melhor atende os requisitos solicitados; testes de inteligência, tem o objetivo de mensurar o coeficiente de inteligência dos indivíduos e que hoje, também são usados na avaliação psicológica; teste grafológico, Chiavenato (1999) define um comportamento ou um traço particular da personalidade por meio da escrita; técnicas de simulação, Chiavenato (1999) define que são feitas em grupo e devem ser conduzidas por um psicólogo ou um especialista no assunto, onde dramatizam uma situação onde mostram habilidades exigidas no cargo; provas situacionais, Gil (2001) explica que as tarefas dessa técnica são provas de digitação, redação e direção relacionadas a rotina de trabalho; e dinâmicas de grupo, no qual o mesmo autor define como atividades que simulem situações, sendo relativas ou não ao cargo, que devem ser realizadas em grupo e permitem avaliação de várias competências em uma mesma etapa.

Os autores Gil (2001) e Chiavenato (1999) indicam a utilização de testes psicológicos por serem de grande utilidade para identificar a competência dos candidatos, além disso, podem ser utilizados também para avaliar capacidade específicas dos candidatos, como raciocínio verbal, abstrato, mecânico, potencial intelectual e traços de personalidade.

Em conformidade, França e Arellano (2002) também destacam a importância desses testes práticos no processo de seleção, tendo simulações nas quais os candidatos participem de forma ativa para que as consequências das simulações fiquem concretas e mais espontâneas.

## **2.3 ASTROLOGIA EMPRESARIAL**

Bernis (2000) apresenta algumas das principais aplicações da Astrologia dentro do contexto empresarial: Análise de potencial; Posição atual e perspectivas; Astrogeografia, Astrologia política e econômica. O pesquisador ainda aponta que a astrologia também pode contribuir para estudos de perfil de liderança, com diagnóstico de integração de trabalho e, ainda, laudos para seleção de pessoal.

Assim, o uso da Astrologia Empresarial insere-se nesse contexto de mudança e necessidade de conduzi-la, sendo um instrumento inovador e extremamente útil no processo de tomada de decisões em qualquer área da vida empresarial, notadamente

porque permite introduzir informações que, de outra forma, não poderiam ser obtidas. A posse e a utilização de uma tecnologia que fornece informações relevantes e exclusivas – não disponíveis a seus concorrentes – acaba por configurar uma vantagem competitiva conjuntural (BERNIS, 2000, p.3).

Desse modo, vale a pena ressaltar que a Astrologia dentro do contexto de recursos humanos deve ser aliada ao processo de entrevista e de seleção, não podendo ser feita como único e exclusivo determinante.

## **2.4 MAPA-ASTRAL COMO APOIO AO ENTREVISTADOR**

Chiavenato (1999) afirma que o processo de seleção é um sistema de tomada de decisão e deve ter um padrão ou critério para ser válido, defende também que a obtenção de informações sobre o cargo a ser preenchido é o ponto de partida para todo processo de seleção.

Para Tachizawa et al. (2001) as técnicas de seleção variam com a estratégia adotada pela organização, pelo mercado e das características da mão-de-obra a ser selecionada. Muitas empresas estão aderindo à técnicas não-convencionais para que possam obter mais informações dos candidatos para que a tomada de decisão seja de acordo com o objetivo que a organização quer.

Na era da informação, a Astrologia Empresarial, quando aliada aos conceitos de Administração, surge como ferramenta para se obter essa vantagem sobre os concorrentes, uma vez que a empresa será munida de informações não disponíveis por outros meios, convencionais ou não. (BERNIS, 2000, p.6)

Não sendo utilizada apenas no processo de seleção de pessoas, como ferramenta também na gestão de empresas, a astrologia tem ganhado uma certa notoriedade no meio organizacional. Bernis (2000) afirma que há registros da curiosidade da humanidade pelo cosmos desde antes de Cristo, com passagens por diversos períodos na Terra. Após uma publicação em um jornal francês durante a segunda guerra mundial, a astrologia foi disseminada tendo a interface do horóscopo e sofreu alterações com a disseminação.

Por ser o centro de gravidade do nosso sistema planetário e o responsável pelo seu equilíbrio, o Sol também é o centro de gravidade do mapa astral, da maneira como é interpretado no Ocidente. Representa a identidade, a autoimagem, as características fundamentais de cada indivíduo. O signo no qual ele esteja posicionado vai simbolizar o modo como cada um se identifica, a imagem que reconhece de si mesmo. [...]Em uma leitura mais espiritualista, representa o tipo de personalidade que o indivíduo escolhe ter nesta vida, o personagem que ele escolhe representar (FALCÃO, 2002, p.21).

A astrologia ganhou novas formas de ser interpretada e Falcão (2002) informa que a consulta de astrólogos vem crescendo a cada ano nos Estados Unidos e na Europa, mesmo que tenham diferenças

para o intuito que utilizam, respectivamente, usam para estudar investimentos e o outro, para o negócio em si, a ferramenta é solicitada para ajuda na tomada de decisões. Falcão (2002) considera que a astrologia nas organizações pode ser utilizada em várias áreas, incluindo a gestão de pessoas no que tange a gestão de talentos e de desenvolvimento de competências.

### **3. METODOLOGIA**

Segundo Gil (2008), a metodologia pode ser classificada de acordo com 4 critérios: a natureza, a forma de abordagem do problema, os objetivos e os métodos de procedimento. Sendo assim, a pesquisa é de natureza aplicada, pois conforme Severino (2007) objetiva gerar conhecimentos para aplicações práticas com objetivo de solucionar problemas específicos. Quanto aos objetivos, é de pesquisa exploratória, pois tem o objetivo de proporcionar a familiaridade com o problema da discussão, para torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. O problema é abordado de forma qualitativa, pois considera que existe uma relação entre o mundo e o sujeito além daquela traduzida em números.

Quanto aos métodos de procedimento, é a pesquisa bibliográfica e documental aliada a pesquisa de campo, caracterizada pela utilização de dados do mapa astrológico individual, realizados por meio da coleta de dados junto a 3 pessoas, que poderiam hipoteticamente ser candidatas de um mesmo recrutamento seletivo.

### **4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

A teoria do mapa astrológico utiliza de 12 casas para análise do perfil de uma pessoa, conforme Vieira (2005). Para a discussão do trabalho a pesquisa utilizou as casas abaixo pois têm relação direta com as impressões e comportamento relacionadas ao ambiente organizacional, mais especificamente sobre como o candidato trabalha, como se relaciona, quais seriam suas dificuldades e quais são as possibilidades maiores de trabalho: Casa 1 – personalidade exterior; Casa 3 – pensamentos; Casa 6 – Trabalho; Casa 7 – Relacionamentos/parcerias e Casa 10 – Carreira.

Conforme Mezzadri (2020), todos nós temos todos os signos no mapa astral e por isso é importante compreendermos cada posicionamento para entendermos melhor as influências. Dessa forma, analisamos sobre a ótica da astrologia como cada candidata é influenciada pelos posicionamentos dos astros. A análise é feita por meio da utilização dos dados, sendo informações como data e local de nascimento, de 3 pessoas - candidato A, B e C- que poderiam hipoteticamente ser candidatas de um mesmo processo seletivo.

O objetivo do estudo é que o mapa astrológico seja um ponto de partida para o entrevistador, podendo construir uma entrevista para que obtenha mais informações sobre o candidato, visto que a entrevista é, em si, a técnica decisiva para a contratação em um processo seletivo. Por isso, as informações dos candidatos foram disponibilizadas para o gestor entrevistador para avaliação das

informações. A seguir, apresentam-se os três quadros dos três candidatos e, após, suas respectivas análises:

Quadro 1 – Influências das casas astrológicas sobre o candidato A

Candidato A	
POSSÍVEIS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS	Aspectos positivos: comunicativa, racional, versátil, competitiva e dinâmica; Aspectos negativos: há a possibilidade de ser inquieta, dispersa, ansiosa, impaciente e influenciável.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 1 - ASCENDENTE EM VIRGEM	Indica postura capaz de se adaptar a mudanças e diferentes pessoas de forma mais natural e espontânea, porém essa predisposição pode vir acompanhada por críticas pontuais. Tem facilidade para organizar as ideias, aprimorar o que já sabe e tomar notas torna mais fácil a assimilação de conceitos diversos tendo uma compreensão lógicas das coisas. Tendência a ser humilde e tem atenção a detalhes que por outras pessoas passam despercebidos, naturalmente encontram falhas. Podem ser bons vendedores e negociadores muito eficientes.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 3 - PLUTÃO, LILITH E QUIRON	Plutão indica como aspecto harmônico um intenso poder mental, capacidade de analisar diversas questões e se aprofundar nos assuntos e como desafio, tem que entender que as opiniões das outras pessoas não podem influenciar a sua. A influência de Lilith nesta casa faz a pessoa falar mais um pouco do que o normal e sobre qualquer coisa. Já a influência de Quiron nesta casa, indica pensamentos derrotistas e falta de confiança em suas próprias ideias.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 6 - NETUNO E URANO	Netuno nesta casa indica que a pessoa não aceita bem repreensões. Sabe lidar com motivação e inspiração as situações do cotidiano. Urano pede para que o trabalho possa desafiar a pessoa que tende a se aprimorar nele, tendência a ter vários empregos pois gosta de renovar rotina. Maior talento para implementar, melhorar, administrar, otimizar e racionalizar as tarefas, propício a trabalhos ligados à ciência e tecnologia, tendência também a nervosismo e psicossomatização. Cumprir regulamentos, rotinas e ser mais disciplinado no trabalho pode ser um pouco mais difícil.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 7 – MERCÚRIO	Esse aspecto pode intensificar as relações, tornando-as passíveis de vínculos, provável que nutra apreço por resolver as coisas de forma cooperativa. Um ponto de atenção é se tornar mais ouvinte e menos falante, pois há uma tendência a falar mais e escutar menos. Essa é uma posição de Mercúrio que sugere muitas interações mentais com todo tipo de pessoas e muito boa para lidar com o público, tende a se preocupar um pouco mais com relações de confronto, por isso, geralmente, pessoas com esse posicionamento gastam muito da energia mental tentando compreender qual a melhor solução para suas relações e geralmente resolvem as coisas de forma diplomática e política.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 10 – GÊMEOS	Esse aspecto indica muita acuidade mental, além de boa articulação. Pela característica de trabalhar com comunicação, tem muitas opções de carreira: meios de comunicação ou informação, vendas e marketing, relações públicas, escrita ou qualquer área onde possibilita o compartilhamento de informações e ideias. Muito importante que saiba focar sua atenção para que não desperdice seus dons, quando consegue domar a dispersão, o sucesso chega mais rápido.

Fonte: Astrolink (2020)

A apresentação das questões do quadro nos mostraram primeiro as possíveis características básicas, sendo os aspectos positivos e negativos, depois analisaram as casas começando pela casa 1, o ascendente, e depois, as casas 3, 6, 7 e 10. No caso do primeiro candidato, temos que o ascendente é em virgem; na casa 3 tem-se Plutão, Lilith e Quiron; na casa 6, Netuno e Urano; na casa 7, Mercúrio; e na casa 10, signo de Gêmeos. A análise aparece explicitando cada casa e, desse modo o gestor entrevistador repassou para o estudo, a seguinte consideração sobre a entrevista da candidata A e as informações do mapa astrológico:

*“Casa 1: A intensidade em observar detalhes, tem que ser destacada, no dia da entrevista no teste aplicado sobre “Como atender um cliente crítico” foi a única candidata a anotar*

*todos os pontos no papel e analisar para relatar a resposta final; Casa 3: Demonstrou indícios pela sua última experiência de trabalho em apresentar ausência de confiança em suas iniciativas. Sendo este, um dos motivos para sair do trabalho; Casa 6: A candidata possui 22 anos e em sua carreira trabalhou apenas em dois trabalhos, não demonstrando compatibilidade. Tendência a lidar bem com problemas, pautados inclusive pelo trabalho anterior; Casa 7: Tem grande facilidade em lidar com o público e trabalho em equipe. Entretanto, o grande volume de vezes que apresentou seu ponto de vista, apresenta ser comunicativa em excesso; Casa 10: A candidata demonstrou em sua entrevista um grande potencial de comunicação, em seu histórico profissional destacou as ascensões de cargo, apresentando competência, capacidade analítica e competitividade.”*

Abaixo, o segundo quadro contendo as informações referentes ao segundo candidato:

Quadro 2 – Influências das casas astrológicas sobre o candidato B

<b>Candidato B</b>	
POSSÍVEIS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS	Aspectos positivos: Bem humorada, otimista, atenciosa, empática e compreensiva; Aspectos negativos: Hesitante, indecisa, dominadora, escapista e inconstante
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 1 - ASCENDENTE EM GÊMEOS	Indica agilidade e disposição mental para lidar com diversos assuntos, tendo jogo de cintura para contornar as dificuldades. Se apresenta de forma mais extrovertida e pode apresentar desorganização em múltiplas tarefas e um certo excesso de distração. Ter muitas opções torna mais indecisa, mas também é bom para entender no que é boa ou não, não costumam se aprofundar em conhecimentos, possuem tendência de falar o que querem ouvir. Conseguem absorver informações e gostam de compartilhar com quem tem interesse.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 3 – LILITH	A influência de Lilith nesta casa faz a pessoa falar mais um pouco do que o normal e sobre qualquer assunto.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 6 - MARTE, VÊNUS E PLUTÃO	Marte traz bastante energia para tarefas do dia a dia, afastando a procrastinação. Podem ter desentendimentos com outras pessoas no trabalho que não investem tanta energia nas atividades, já que gosta de trabalhar duro ou tem potencial, por isso, geram competitividade ou podem influenciar brigas. Grande possibilidade de liderança. Vênus neste aspecto, há mais reconhecimento no trabalho e possivelmente, o trabalho realizado trará mais satisfação pessoal. Plutão gosta de influenciar o trabalho fazendo com que a pessoa goste de testar suas capacidades e eficiência e produtividade, tem mais facilidade com trabalho e rotina, mostra também dedicação e entrega ao próximo.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 7 – NETUNO	A pessoa pode idealizar demais suas relações e por isso, criar expectativas que podem levar a frustração mais tarde. Por isso, é importante não se influenciar por pessoas e ambientes muito rapidamente.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 10 - SATURNO E ÁRIES	Em Saturno, esse posicionamento indica que o a pessoa aprenda desde cedo a conquistar as coisas com mais afinco, esforço e disciplina. Gosta de alcançar seus objetivos por isso precisa ter cuidado para não passar por cima das outras pessoas.

Fonte: Astrolink (2020)

Agora, no caso do segundo candidato, temos que o ascendente é em gêmeos; na casa 3 temos Lilith; na casa 6, Marte, Vênus e Plutão; na casa 7, Netuno; e na casa 10, Saturno em Áries. Desse modo, o gestor entrevistador repassou para o estudo a seguinte análise sobre a entrevista da candidata B e as informações do mapa astrológico:

*“Casa 1: A capacidade em lidar com situações de stress foi apresentada como diferencial, seu último emprego na área da saúde ascendeu seus pensamentos em resolver situações críticas; Casa 3: Desde sua apresentação ficou claro ser uma pessoa muito comunicativa;*

*Casa 6: A candidata mora em uma cidade vizinha tendo que se locomover para chegar ao trabalho, levantando cedo, isso demonstra força de vontade e organização das tarefas diárias; Casa 7: Pelo seu perfil atencioso e empático, rapidamente faz amizades, devendo atentar-se com possíveis dispersões; Casa 10: O histórico profissional e local que reside com sua família, faz com que valorize as oportunidades em conquistar bem-estar aos seus entes. A candidata apesar da pouca idade e experiência profissional, destaca-se pela organização e energia. Tem muita vontade em conquistar os próximos passos, junto a cargos e planos pessoais.”*

Abaixo, o terceiro quadro contendo as informações referentes ao último candidato:

Quadro 3 – Influências das casas astrológicas sobre o candidato C

Candidato C	
POSSÍVEIS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS	Aspectos positivos: Altruísta, séria, franca, produtiva e paciente Aspectos negativos: Materialista, controladora, exagerada, sarcástica e rancorosa
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 1 - ASCENDENTE EM SAGITÁRIO	Passam primeira impressão de entusiasmo, são mais difíceis de seguir grandes planos pois gostam das possibilidades a serem exploradas, também aparentam ser confiantes. Podem ser considerados imaturos por serem mais positivos. Têm tendência de terem maior senso de justiça e também mais chance de entender leis/regras de forma mais subjetiva. São pessoas inquietas e que estão sempre à procura de algo melhor ou diferente, se interessando por novas ideias ou lugares onde podem absorver bastante conhecimento. Tem muito desenvoltura para alinhar questões opostas até ter um consenso. A sinceridade e simpatia são características muito fortes deste aspecto. Tem dificuldade de manter foco em apenas um objetivo e podem prometer mais do que podem entregar, por isso é importante conhecer seus limites e saber separar obrigação de diversão.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 3 - LUA E URANO	A lua neste aspecto faz com que a pessoa seja muito bem-humorada e engraçada. Por ser bom observador, pode ser facilmente influenciado e por isso, tomar decisões pode ser muito difícil até construir opinião própria. Tem escuta extremamente ativa e necessita desse estímulo mental constante. Tendência em ser radical ao demonstrar emoções (tudo ou nada). Urano traz para esse posicionamento características de uma pessoa mais prática e versátil, com entendimento muito fácil das coisas (pegar assuntos no ar), criativo na forma de se comunicar. Também traz agonia ao se sentir obrigada, pode apresentar insubordinação e rebeldia, os desafios desse aspecto é aprender a se concentrar no presente e ser menos sensível ao tédio.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 6 - CÚSPIDE EM TOURO, SEM PLANETAS	Encaram o trabalho como algo que deve ser feito para obter dinheiro e status. Se não gostarem do que fazem, não sentindo nenhum prazer no trabalho, podem ter resistência e começar a faltar. Gostam de trabalhos manuais ou trabalhos com envolvam terra.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 7 - CÚSPIDE EM GÊMEOS, SEM PLANETAS	Podem oferecer mudança repentina de humor. São pessoas que estão sempre conhecendo novas pessoas e por isso, tem dificuldade de manter relações mais leais. Nos relacionamentos de trabalho, pode haver alguma faísca ao se sentirem enganados, são excelentes pessoas também para fazer trabalhos manuais.
ANÁLISE DE CASAS ASTROLÓGICAS: CASA 10 – VIRGEM	São mais pragmáticas, analíticas e críticas. O posicionamento está associado com movimentos trabalhistas organizados ou com o bem-estar dos trabalhadores. Gostam de prestar suporte (operação). O posicionamento também estimula eficiência, organização e prestatividade, um administrador em potencial.

Fonte: Astrolink (2020)

Por fim, no caso do último candidato, tem-se que o ascendente é em sagitário; na casa 3 temos Lua e Urano; na casa 6, Cúspide em Touro, sem planetas; na casa 7, Cúspide em Gêmeos, sem planetas; e na casa 10, Virgem. Dessa forma, o gestor entrevistador repassou para o estudo a seguinte análise sobre a entrevista da candidata C e as informações do mapa astrológico:

*“Casa 1: A intensidade em demonstrar empatia, tem que ser destacada, no dia da entrevista relatou com muito afinco o seu histórico profissional a capacidade em atender clientes; Casa 3: Apesar da pouca idade, já iniciou mais de 3 cursos universitários e desistiu, sua energia é grande mas precisa de foco. Muito versátil, em seu último emprego realizou funções diferentes; Casa 6: O trabalho é uma fonte de renda complementar, o poder financeiro da sua família é alto. A vontade em apresentar crescimento e status faz com que trabalhe com energia e vontade; Casa 7: Tem bom relacionamento com o time, pautado pelo seu poder de comunicação; Casa 10: É muito prestativa e adepta a mudanças, sempre disponível e disposta a ajudar nas atividades de suporte. Boa iniciativa em trabalhos pautados por linha de produção e com complexidade baixa.”*

Ainda que se tenha executado uma análise por meio de casas específicas no mapa astral, vale destacar a fala de Mezzadri (2020) que ressalta a importância de saber o signo que você tem em cada casa astrológica para que consiga associar a área da sua vida com a influência daquele signo, além de interpretar os astros regentes e os elementos de cada um dos 12 signos. A leitura do mapa astrológico envolve muitas variáveis para que possa ter uma análise mais detalhada para uma pessoa e neste estudo, consideramos as casas que mais têm ligação com o cenário em que a ferramenta está sendo inserida, que é o meio organizacional.

## **5. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Como o mapa astral é uma ferramenta de autoconhecimento, logo, se uma pessoa consegue reconhecer aspectos de sua personalidade, seus comportamentos e algumas tendências de fatos, o gestor também pode obter essas informações, por meio da análise do mapa astral de três candidatas anônimas. O posicionamento do entrevistador seguiu as lógicas das casas a fim de verificar se as informações sobre as candidatas estavam corretas ou não.

A candidata A teve grande similaridade em todos os 5 aspectos astrológicos comentados. O ponto que avalia-se que não foi capturado pelo mapa astrológico foi o perfil mais competitivo na casa 10, em que se fala de carreira. No geral, conclui-se que se trata de uma pessoa comunicativa e que não tem grandes desafios para criar laços, por isso, pode se tornar um tanto dispersa. Apresenta também muita facilidade em organizar ideias e possui um poder analítico que se destacou na entrevista.

A candidata B também apresenta uma similaridade entre as duas análises no sentido das primeiras impressões, em que tem-se a imagem de uma pessoa também bem comunicativa e que tem facilidade para lidar com rotinas e força de vontade de alcançar resultados por meio do trabalho, visto que é comentado a realização profissional aliada a bem-estar da família. Nas anotações do gestor entrevistador, há sobre demonstrar facilidade em criar vínculos, visto que há o alerta em criar expectativas demasiadas em outras pessoas na casa 7 e por isso, ter problemas causados no ambiente de trabalho.

A similaridade da candidata C entre as duas análises, é marcada pelo senso de justiça e o uso disso para chegar a um consenso em situações controversas. A dificuldade de tomar decisões na casa 1 em relação aos cursos já iniciados e não terminados, há também a informação de que o trabalho não é algo necessário para sobreviver, é algo mais ligado a status e têm grande potencial para desenvolver atividades operacionais que prestam suporte às outras.

Observa-se que a pesquisa precisa estar mais nivelada no quesito de informações prestadas pelo mapa astral pois ele abrange muitas áreas da vida da pessoa, embora as casas utilizadas sejam ligadas ao trabalho, relacionamentos e carreira, sucintamente. Em conversa com o entrevistador, o mesmo menciona sobre como conseguiu enxergar determinadas características das candidatas após a contratação.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados apresentados, temos cumprido o objetivo geral, na medida em que se utiliza a ferramenta astrológica como apoio ao gestor entrevistador, quando inseridos em um contexto de entrevista diante de um sistema de seleção e recrutamento.

Especificamente, quando há o debate sobre as características das candidatas e as impressões do entrevistador frente à análise do mapa astral de cada uma, houveram boas informações para a decisão da contratação, funcionando como um “guia” para coletar mais informações.

Desse modo, o estudo pode ser finalizado com uma abertura a outras aplicações do mapa astrológico no meio organizacional: a gestão de talentos. Visto que a experiência do entrevistador com as informações disponibilizadas, ecoaram também para a rotina profissional do time, onde foi possível observar as informações que não foram acolhidas em um primeiro momento na entrevista.

Assim, é interessante pensar também na teoria no qual o mapa astrológico pode ser utilizado para realizar a gestão de talentos, por exemplo, trazendo luz às formas da utilização da astrologia no meio organizacional. De modo geral, espera-se que a pesquisa tenha englobado o entendimento de tendências futuras, adentrando nas mudanças e nas tendências para o setor de recrutamento e seleção.

## 7. REFERÊNCIAS

BERNIS, Maurício. **Astrologia empresarial: adequando o tempo e o espaço à tomada de decisões**. RAE light, v.7, n.1, São Paulo: FGV, jan/mar.2000.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1999.

FALCÃO, Paula. **Astrologia como ferramenta para Recursos Humanos**. In: BOOG, Gustavo e BOOG, Madalena (Coord.). Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo, Gente, 2002.

FERREIRA, Juliana Mesquita Hidalgo. **As influências celestes e a Revolução Científica: a astrologia em debate na Inglaterra do século XVII**. Programa de estudos Pós-Graduados em Filosofia pela PUC - SP. São Paulo, 2005.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ed. São Paulo:Atlas,2008.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.

FRANÇA. A.C.; ARELLANO, E. B. **Os processos de recrutamento e seleção**. In: FLEURY, M.T.L. (Org). *As pessoas na organização*. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 63-72.

LODI, J. B. **Recrutamento de pessoal**. São Paulo: Pioneira, 1976.

MARRAS, J. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MEZZADRI, Isabella. **ASTROLOGIA: AS CASAS E A LEITURA DO MAPA ASTRAL**. Disponível em: <https://astrojourney.com.br/astrologia-as-casas-e-a-leitura-do-mapa-astral/>. Acesso em: 20 out 2020.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. São Paulo: LTr, 1996

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TACHIZAWA. T.; FERREIRA, V.; FORTUNA, A. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

VIEIRA, H. Elenir. **Práticas alternativas em gestão de pessoas: astrologia, feng shui, grafologia, numerologia, radiestesia, shiatsu. Metafísica ou novas abordagens em administração?**. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2005.

\_\_\_\_\_. <<https://www.astrolink.com.br/>> Acesso em: 15 out 2020.