

**A ASTROLOGIA COMO FERRAMENTA COMPLEMENTAR NO
GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EM PROJETOS DE PARADA DE
MANUTENÇÃO DE FPSOS**

***ASTROLOGY AS A COMPLEMENTARY TOOL IN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT FOR FPSO MAINTENANCE SHUTDOWN PROJECTS***

LUZARDO, Thaiz Teixeira¹
DE LIMA, Raony Albuquerque²
FERNANDES, José Luiz³

Resumo: Este artigo propõe o uso da astrologia como ferramenta complementar na análise do perfil comportamental de profissionais envolvidos em paradas de manutenção (*shutdowns*) de unidades FPSO. A metodologia combina a interpretação simbólica dos mapas astrais de nascimento com a aplicação do método DISC, oferecendo uma leitura mais integrada dos fatores humanos. A proposta visa aprimorar os processos de recrutamento, alocação e desenvolvimento de equipes, reduzindo riscos operacionais e aumentando a eficiência dos projetos. Trata-se de uma abordagem inovadora que articula técnicas tradicionais de Recursos Humanos com saberes alternativos, aplicável em contextos industriais de alta complexidade.

Palavras-Chave: Recursos Humanos; Astrologia; FPSO; *Shutdown*.

Abstract: This article proposes the use of astrology as a complementary tool in the analysis of the behavioral profile of professionals involved in maintenance shutdowns of FPSO units. The methodology combines the symbolic interpretation of natal charts with the application of the DISC method, offering a more integrated reading of human factors. The proposal aims to enhance recruitment, allocation, and team development processes, reducing operational risks and increasing project efficiency. It presents an innovative approach that bridges traditional Human Resource techniques with alternative forms of knowledge, applicable to high-complexity industrial contexts.

Keywords: Human Resources; Astrology; FPSO; Shutdown.

¹Graduanda em Engenharia de Produção pelo CEFET-RJ – thaiz.luzardo@aluno.cefet-rj.br

²Graduanda em Engenharia de Produção pelo CEFET-RJ – raony.lima@aluno.cefet-rj.br

³Pós-Doutor em Engenharia Nuclear pela UFRJ, Professor da Engenharia de Produção do CEFET-RJ – jose.fernandes@cefet-rj.br

1 INTRODUÇÃO

A indústria de petróleo e gás *offshore*, especialmente no contexto brasileiro, tem se consolidado como um dos setores mais críticos da engenharia, exigindo excelência em planejamento, execução e controle de seus processos. Entre as operações que requerem atenção redobrada estão as chamadas paradas de manutenção (*shutdowns*) em unidades do tipo FPSO (*Floating Production Storage and Offloading*), embarcações dedicadas à produção, armazenamento e transferência de petróleo bruto. Essas paradas, geralmente programadas, têm como finalidade garantir a integridade dos sistemas operacionais, a segurança dos trabalhadores e a continuidade das atividades produtivas com o mínimo de risco e de impacto financeiro.

A especificidade das operações em FPSOs envolve uma série de particularidades que intensificam a complexidade do gerenciamento de projetos de manutenção. Tais embarcações operam em ambiente marítimo, com acesso restrito, alto custo logístico, tempo limitado e Recursos Humanos (RH) altamente especializados. Nesse contexto, um dos principais fatores de sucesso dos *shutdowns* reside na correta alocação, integração e desenvolvimento das equipes envolvidas, cuja performance influencia diretamente os indicadores de prazo, custo, segurança e qualidade (ZHU; JAARVELD; DEKKER, 2022).

Diversos estudos indicam que as falhas em *shutdowns* decorrem frequentemente de erros de planejamento de Recursos Humanos, deficiências na comunicação entre equipes, e baixa aderência de perfis profissionais aos cargos assumidos (VERRI, 2015; MOSCHIN, 2015). Isso evidencia que, além das variáveis técnicas e operacionais, é importante considerar também os fatores humanos como elementos centrais para o sucesso dos projetos.

A gestão estratégica de pessoas, nesse cenário, demanda ferramentas que ultrapassem os métodos tradicionais de seleção e avaliação. O uso do modelo de competências, métodos como o DISC (Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade), testes psicométricos e avaliações de Fit Cultural têm sido amplamente empregados para mapeamento de perfis e suporte às decisões de RH (AMARAL; BEHRENS, 2021; BARROS NETO, 2022). No entanto, mesmo esses instrumentos podem apresentar limitações quando aplicados isoladamente, especialmente em ambientes onde a pressão, o risco e a urgência operam como variáveis permanentes.

Diante dessa limitação, ganha relevância a busca por ferramentas complementares de análise dos perfis, que auxiliem no entendimento mais profundo do comportamento humano, antecipando tendências de reação, capacidade de adaptação, comunicação interpessoal, gestão emocional e estilo de liderança. Neste contexto, propõe-se o uso da Astrologia como uma

ferramenta complementar e alternativa, não substitutiva, aos modelos já estabelecidos no campo da gestão de pessoas.

A Astrologia, tradicionalmente associada a interpretações simbólicas e arquetípicas do indivíduo, pode oferecer insumos relevantes ao processo de avaliação comportamental, desde que aplicada de forma técnica, sistemática e correlacionada aos dados objetivos dos indivíduos. Fundamentada em cálculos astronômicos e em uma estrutura interpretativa consolidada por mais de dois milênios, a astrologia permite traçar mapas de predisposições comportamentais, padrões emocionais e vocações naturais, podendo, assim, contribuir para o desenho de equipes mais coesas e eficazes (VIEIRA, 2005; RODRIGUES, 2004).

Embora ainda pouco explorada no meio acadêmico e industrial, há uma crescente abertura para abordagens interdisciplinares que integrem conhecimento técnico e compreensão simbólica dos sujeitos nos projetos de engenharia, principalmente em áreas onde a performance humana é decisiva. Em setores como o de petróleo *offshore*, onde o fator humano é, simultaneamente, ponto de vulnerabilidade e de excelência operacional, a aplicação da Astrologia, em associação a outros métodos tradicionais, pode representar um diferencial competitivo, ao permitir decisões mais estratégicas no recrutamento, na formação de equipes e na mitigação de conflitos.

Neste artigo, será apresentada uma proposta metodológica integrada, com base em revisão bibliográfica e fundamentação técnica, voltada à aplicação da Astrologia como ferramenta complementar no processo de gerenciamento de Recursos Humanos em paradas de manutenção de FPSOs. Tal proposta será discutida à luz de autores que abordam a complexidade dos *shutdowns*, as estratégias de manutenção *offshore*, os fundamentos da gestão por competências, e as possibilidades de leitura simbólica da personalidade humana. Além disso, o artigo indica caminhos para testes empíricos futuros, sugerindo indicadores de desempenho que possam validar a eficácia desta abordagem interdisciplinar no contexto produtivo.

Acredita-se que a interseção entre métodos tradicionais e não convencionais de leitura do comportamento humano, quando aplicados com rigor técnico e estratégico, poderá contribuir significativamente para a redução de riscos operacionais, melhoria de desempenho e desenvolvimento de equipes mais engajadas e alinhadas ao escopo do projeto.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Complexidade dos *Shutdowns* em FPSOs e a Centralidade do Fator Humano

As paradas de manutenção em plataformas FPSO se destacam por sua alta complexidade, exigindo planejamento multidisciplinar, cumprimento de prazos rigorosos e coordenação de diversos fornecedores e serviços especializados. Segundo Zhu, Jaarsveld e Dekker (2022), os *shutdowns* em FPSOs são impactados por variáveis que incluem falhas logísticas, insuficiência de recursos técnicos e, principalmente, fragilidades nas práticas de gestão de pessoas.

O sucesso desses projetos está diretamente relacionado à forma como os Recursos Humanos (RH) são selecionados, preparados e alocados. Moschin (2015) afirma que a etapa de planejamento de pessoal em paradas industriais é tão decisiva quanto a engenharia de manutenção, pois eventuais incompatibilidades entre os perfis dos profissionais e os cargos podem gerar atrasos, conflitos e retrabalho.

Essas observações são corroboradas por Verri (2015), que demonstra como a ausência de metodologias consistentes de mapeamento de perfis e de comunicação entre áreas impacta negativamente o desempenho global da parada. A tabela abaixo ilustra a estrutura geral do projeto, incluindo a ordem das ações dos profissionais envolvidos.

Quadro 1 – Descrição das responsabilidades dos envolvidos no projeto de *shutdown*

Cargo	Responsabilidades
Engenheiro de <i>Shutdown</i>	Gerenciar o projeto de <i>shutdown</i> , elaborar cronogramas, validar o planejamento, monitorar a execução, e compilar lições aprendidas.
Coordenador de <i>Shutdown</i>	Emitir o Termo de Abertura do Projeto (TAP) e designar o Engenheiro de <i>shutdown</i> responsável pelo projeto.
Gerente de Operações	Identificar demandas de manutenção, emitir o TAP, aprovar orçamentos e coordenar operações durante o <i>shutdown</i> .
Planejador <i>Onshore</i>	Programar escalas de voos, acompanhar movimentação de materiais <i>offshore</i> , e auxiliar na emissão de permissões de trabalho.
Planejador <i>Offshore</i>	Inserir atividades no sistema SAP, acompanhar encerramento de ordens de serviço, e coordenar movimentação de materiais.
Administrador de Custos	Compilar estimativas de custos, elaborar e monitorar o orçamento do projeto, e validar custos finais.
Supervisor de Produção	Identificar demandas de manutenção, elaborar planos de isolamento e despressurização, e preparar o religamento da planta.
Responsável Técnico <i>Onshore</i>	Identificar demandas de manutenção, fornecer estimativas de custos, e validar o escopo do projeto.
Responsável Técnico <i>Offshore</i>	Estimar materiais e serviços, criar requisições de compra, e solicitar embarques conforme o histograma de atividades.
Supervisor de Elétrica	Criar planos de fornecimento de energia elétrica e coordenar atividades relacionadas ao uso de equipamentos elétricos.

Supervisor de Marinha	Organizar e movimentar materiais e equipamentos para o local de execução das atividades.
Gerente do Navio	Informar tripulação necessária, emitir avaliações de risco e permissões de trabalho, e supervisionar o navio.
Supervisor de Segurança	Estabelecer planos de mitigação de riscos, revisar avaliações de risco, e emitir a carta de comunicação de <i>shutdown</i> .
Analista de Compras	Transformar requisições em ordens de compra, acompanhar recebimento de materiais, e manter a conformidade das notas fiscais.
Analista de Logística	Acompanhar a chegada e embarque de materiais, organizar a área de <i>lay down</i> , e devolver materiais ao final do projeto.

Fonte: Autores (2024)

2.2 Métodos Tradicionais: DISC e Fit Cultural

Entre os instrumentos tradicionalmente aplicados para avaliação comportamental no contexto organizacional, o método DISC é um dos mais difundidos. Ele avalia os indivíduos com base em quatro fatores: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (E) e Cautela (C), permitindo delinear perfis com base no estilo de comunicação, reação ao estresse, adaptabilidade e abordagem a problemas.

A aplicação do método DISC pode ser exemplificada através da realização do teste por um candidato ao cargo de Planejador de Parada, cuja identidade será preservada. Os resultados demonstraram padrões comportamentais compatíveis com os requisitos da posição, como na Figura 1, com o resultado abaixo:

Figura 1 - Exemplo de resultado da aplicação do método DISC em um indivíduo.



Fonte: Autores (2025)

A análise permite identificar predominância dos perfis Estável e Cauteloso, considerados adequados ao ambiente de alta exigência técnica e emocional dos *shutdowns*.

Complementarmente, também é aplicado um teste de Fit Cultural, visando avaliar a compatibilidade entre os valores pessoais e os da organização contratante, de modo a

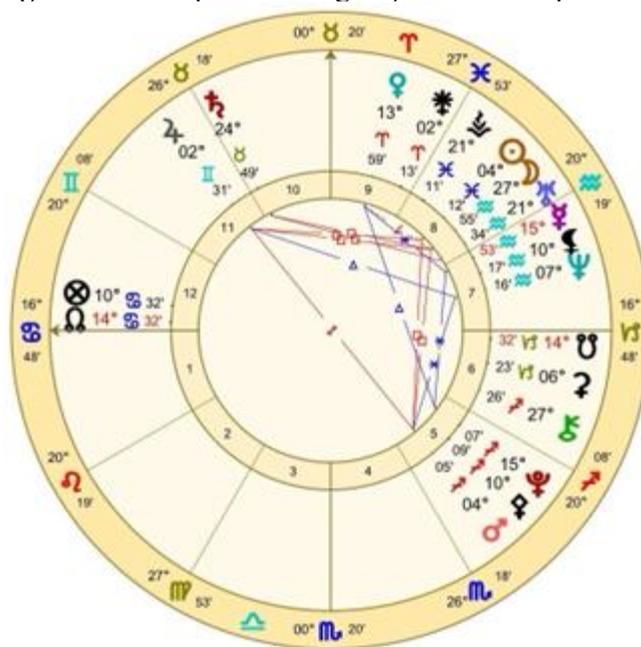
complementar o teste anterior. Tais métodos juntos, oferecem uma leitura quantitativa e estruturada do perfil do candidato, mas não necessariamente abarcam as dimensões simbólicas, emocionais e relacionais que influenciam sua performance em contextos extremos.

2.3 Astrologia como Ferramenta Complementar para Mapeamento Comportamental

A proposta inovadora do estudo reside na inclusão da Astrologia como ferramenta preliminar de análise de perfil, com vistas a orientar e complementar os testes comportamentais convencionais. A Astrologia é utilizada aqui não como prática mística, mas como um modelo simbólico e interpretativo da personalidade humana, capaz de oferecer *insights* sobre padrões de comportamento, estilos de liderança, relações interpessoais e modos de reação sob pressão.

A análise astrológica parte da construção do mapa astral natal (gráfico bidimensional), com base em data, hora e local de nascimento do indivíduo, que permite identificar nas configurações astronômicas vistas do referencial terrestre, que indicam tendências simbólicas de comportamento. No caso do candidato ao cargo de Planejador de Parada, por exemplo, foram observadas características como forte presença de signos fixos (indicando resiliência e constância), aspecto relevante entre Mercúrio e Saturno (associado à necessidade de organização e pensamento estruturado) e Lua em Aquário (ligada a praticidade emocional, afinidade com inovação tecnológica e facilidade de desenraizamento, fator importante para a rotina de trabalho em diferentes ambientes *offshore*) (ver Figura 2 – Mapa Astral do candidato).

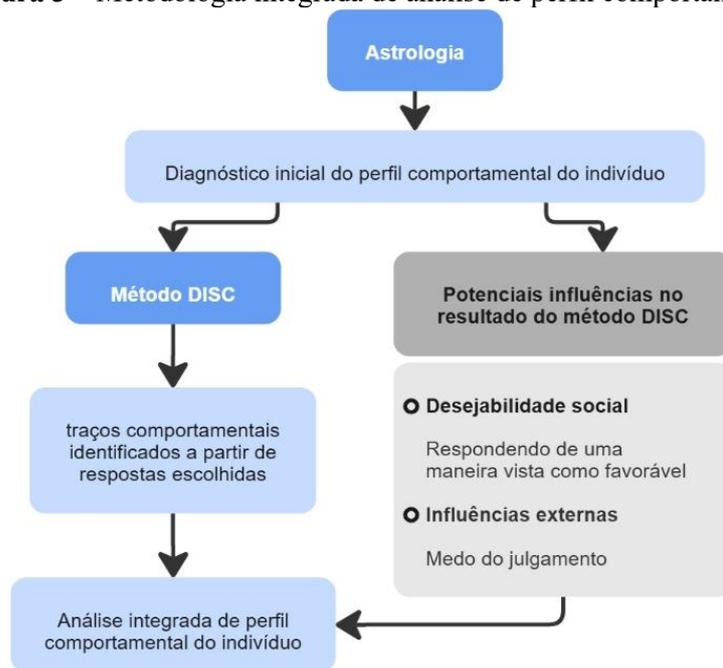
Figura 2 - Exemplo de configuração de um Mapa Astral.



Fonte: Astro Gold (2024).

Esses dados quando cruzados com os resultados do DISC, resultam em um diagnóstico mais robusto e ajustado às necessidades do cargo. A Astrologia fornece, portanto, um “contexto interpretativo” que enriquece a análise estatística e comportamental, permitindo maior refinamento na alocação estratégica de talentos, como no esquema representado abaixo, na Figura 3.

Figura 3 – Metodologia integrada de análise de perfil comportamental.



Fonte: Os autores (2025).

2.4 Integração Metodológica: Um Modelo de Aplicação

Com base no levantamento bibliográfico, é proposto então um modelo de integração metodológico entre a Astrologia e os métodos comportamentais tradicionais. Esse modelo sugere a aplicação sequencial e complementar das ferramentas:

- I. Etapa 1: Coleta de dados pessoais e construção do mapa astral;
- II. Etapa 2: Análise simbólica dos potenciais comportamentais do indivíduo;
- III. Etapa 3: Aplicação do teste DISC e Fit Cultural;
- IV. Etapa 4: Cruzamento interpretativo dos dados;
- V. Etapa 5: Recomendações de alocação e desenvolvimento profissional.

Esse processo foi esquematizado na Figura 3 e tem como objetivo principal mitigar riscos humanos em paradas de manutenção, como conflitos entre membros da equipe, liderança ineficaz e dificuldade de adaptação a contextos *offshore*.

A seguir, durante o reconhecimento dos atributos requeridos pela função, e sua comparação com o perfil do profissional, será possível perceber como a interpretação astrológica permite antecipar inclinações comportamentais críticas, como propensão à disciplina, à comunicação assertiva ou à resiliência sob pressão. Com base nessa análise, os gestores de RH e os coordenadores de projeto podem tomar decisões mais informadas e fundamentadas.

2.4.1 Análise de atributos da função

Para ilustrar a primeira etapa de aplicação da metodologia proposta, foram selecionadas, dentre as diversas posições mapeadas ao longo do projeto de parada de manutenção, uma função. A escolha dessa função foi feita com base em sua relevância estratégica para o sucesso do *shutdown*, além de apresentar perfil distinto que demanda competências comportamentais específicas.

Para fins de exemplificação, foram elencados atributos comportamentais normalmente esperados nessa função, com base na literatura de projetos industriais *offshore* (VERRI, 2015), conforme ilustrado no Quadro 2. Essa definição constitui a base de referência para o cruzamento com os perfis dos colaboradores avaliados, etapa que será desenvolvida nas fases seguintes da ferramenta, permitindo decisões mais assertivas quanto à alocação e ao desenvolvimento da equipe.

Quadro 2 - Atributos esperados da posição de planejador offshore dentro da equipe de projeto de shutdown.

Função	Atributos comportamentais esperados
Planejador <i>Offshore</i>	Organização, atenção a detalhes, foco em processos, comunicação clara, resiliência sob pressão

Fonte: Autores (2025)

Esses atributos comportamentais serão posteriormente utilizados como referência para comparar com os perfis identificados por meio da integração entre astrologia e método DISC.

2.4.2 Fundamentos astrológicos aplicados à análise comportamental

A coleta de dados comportamentais, tradicionalmente realizada com base em modelos como DISC, pode ser enriquecida com a análise simbólica da Astrologia. Essa abordagem permite acessar informações sutis sobre a estrutura psíquica e comportamental dos

profissionais, que influenciam diretamente a dinâmica de trabalho em ambientes de alta complexidade, como projetos de parada de manutenção em unidades FPSO.

Segundo Arroyo (2013), os signos do zodíaco representam padrões de energia associados aos quatro elementos — fogo, terra, ar e água — e cada elemento expressa modos específicos de ação e percepção no mundo. Os 12 signos podem ser resumidos da seguinte forma:

- **Signos de Fogo (Áries, Leão, Sagitário):** energia ativa, entusiasmo, liderança e expressão direta da vontade. Predisposição ao temperamento colérico.
- **Signos de Terra (Touro, Virgem, Capricórnio):** praticidade, constância, senso de realidade e organização. Associam-se ao temperamento melancólico.
- **Signos de Ar (Gêmeos, Libra, Aquário):** intelecto, sociabilidade, comunicação e adaptabilidade. Correspondem ao temperamento sanguíneo.
- **Signos de Água (Câncer, Escorpião, Peixes):** emoção, sensibilidade, intuição e profundidade psíquica. Vinculam-se ao temperamento fleumático.

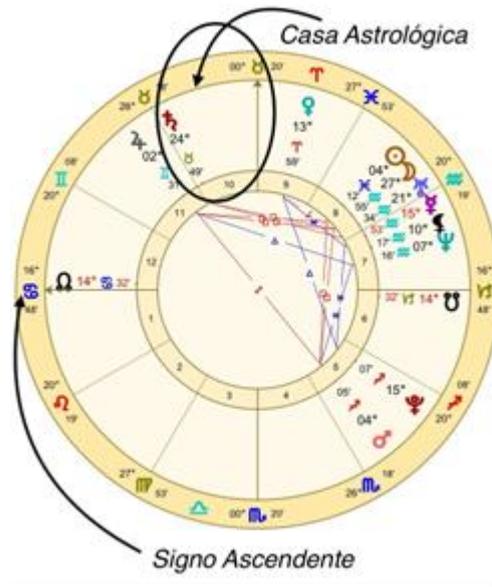
Além dos signos, os planetas astrológicos funcionam como reguladores de energia psíquica. Em termos psicológicos, eles simbolizam funções internas fundamentais:

- **Sol:** centro da identidade e vitalidade;
- **Lua:** emoções e necessidade de segurança;
- **Mercúrio:** cognição, fala e raciocínio;
- **Vênus:** afeto, prazer e valor pessoal;
- **Marte:** ação, desejo e impulso;
- **Júpiter:** expansão, sabedoria e propósito;
- **Saturno:** limites, estrutura e responsabilidade;
- **Urano, Netuno e Plutão:** forças transindividuais que agem no inconsciente coletivo.

Os doze setores da mandala astrológica, chamados de casas astrológicas, simbolizam os diferentes domínios da experiência humana. Essa estrutura se configura a partir do signo ascendente no horário da primeira respiração do indivíduo, no sentido anti-horário. Por exemplo, a 6ª casa refere-se ao cotidiano e ao trabalho; a 10ª, à carreira e ambição; a 7ª, aos relacionamentos interpessoais. A colocação de planetas nessas casas indica áreas onde a energia individual se manifesta com mais ênfase.

Nesse contexto, foi elaborada, apresentada na figura Figura 4, a título de exemplificação, a mandala astrológica (mapa astral) de um candidato à vaga de Planejador *Offshore*. Esse mapa representa graficamente a disposição dos signos, planetas e casas astrológicas no momento do nascimento do indivíduo, servindo como base para a análise.

Figura 4 - Exemplo de mapa astrológico de um candidato à vaga de planejador offshore.



Fonte: Autores (2025)

Greenbaum (2005) propõe uma correlação direta entre os quatro temperamentos clássicos e os elementos astrológicos, conforme a tradição hipocrático-galênica:

- **Colérico (quente e seco):** Fogo.
- **Sanguíneo (quente e úmido):** Ar.
- **Melancólico (frio e seco):** Terra.
- **Fleumático (frio e úmido):** Água.

Em sua metodologia, a autora descreve uma sistemática de pontuação que permite, a partir da análise do mapa astral, determinar o temperamento predominante de um indivíduo. São considerados sete fatores conforme quadro 4.

Para o adequado preenchimento deste quadro é preciso considerar o entendimento dos Fatores Astrológicos descritos, ratificando a importância desta tarefa ser realizada por um profissional na área para sua utilização adequada. Sinteticamente, os fatores avaliados representam:

- **Signo Ascendente:** O signo ascendente é o signo zodiacal que se eleva no horizonte leste no momento do nascimento, marcando o início da 1ª casa astrológica. Ele representa a manifestação externa da personalidade, a forma como o indivíduo se apresenta ao mundo e reage instintivamente a novos ambientes. Sua correlação com os elementos (fogo, terra, ar, água) permite associá-lo diretamente aos temperamentos:

fogo (colérico), terra (melancólico), ar (sanguíneo) e água (fleumático) (ARROYO, 2013, p. 142-145).

- **Regente do Ascendente:** O planeta regente do ascendente é aquele que governa o signo ascendente, fornecendo nuances adicionais ao comportamento e à motivação básica. As qualidades essenciais do planeta regente, como quente, seco, úmido ou frio, influenciam o temperamento geral, reforçando ou equilibrando o elemento do signo ascendente (GREENBAUM, 2005, p. 88-89)
- **Almuten do Ascendente:** O *Almuten* é o planeta com maior dignidade essencial sobre o grau do ascendente, sendo considerado um significado adicional da natureza da personalidade. Sua qualidade (quente, frio, seco ou úmido) também contribui para o cálculo do temperamento predominante no mapa (GREENBAUM, 2005, p. 89).
- **Signo da Lua:** O signo zodiacal em que a Lua se encontra no momento do nascimento descreve as necessidades emocionais, hábitos instintivos e padrões inconscientes do indivíduo. O elemento do signo lunar também contribui diretamente para o cálculo do temperamento, conforme os mesmos critérios aplicados ao ascendente (ARROYO, 2013, p. 144-145).
- **Regente da Lua:** Assim como o regente do ascendente, o planeta regente do signo lunar exerce influência sobre os padrões emocionais. Sua posição por signo e a qualidade deste signo também são analisadas para definir a natureza energética associada à função lunar (GREENBAUM, 2005, p. 89).
- **Fase da Lua:** As fases da Lua — nova, crescente, cheia e minguante — são tradicionalmente associadas a qualidades energéticas distintas. Segundo a tradição de Lilly, essas fases são classificadas como quentes, frias, secas ou úmidas, adicionando uma camada de complexidade à análise do temperamento (GREENBAUM, 2005, p. 89).
- **Estação do Nascimento:** A estação do ano em que o nascimento ocorre influencia o equilíbrio térmico e úmido do ambiente e, simbolicamente, do indivíduo. Primavera é quente e úmida (sanguíneo), verão é quente e seca (colérico), outono é frio e seco (melancólico) e inverno é frio e úmido (fleumático) (GREENBAUM, 2005, p. 89).

Quadro 3 - Cálculo dos temperamentos predominantes.

Fator Avaliado	Método de Avaliação	Pontuação Máxima	Temperamento Atribuído
Signo Ascendente	Elemento do signo	2	Fogo (col.), Ar (sang.), etc.
Regente do Ascendente	Qualidade planetária (quente, seco etc.)	1	Idem
<i>Almuten</i> do Ascendente	Qualidade planetária	1	Idem
Signo da Lua	Elemento do signo lunar	2	Idem
Regente da Lua	Elemento do signo que ocupa	1	Idem
Fase da Lua	Qualidade atribuída (conforme Lilly)	1	Quente, frio, úmido ou seco
Estação do Nascimento	Primavera, verão, outono ou inverno	2	Associada à combinação de qualidades

Fonte: Adaptado de Autores (2025)

Na astrologia tradicional, o conceito de dignidade essencial (citada para definir o entendimento de *Almuten* do Ascendente) refere-se à medida de força, autoridade ou adequação que um planeta possui quando se encontra em determinados signos zodiacais. Essa dignidade não se relaciona com posições acidentais (como casas ou aspectos momentâneos), mas sim com a qualidade intrínseca da posição zodiacal de um planeta, considerando sua afinidade natural com determinados signos e graus.

Greenbaum (2005) explica que, na análise do temperamento astrológico, é necessário considerar as qualidades naturais dos planetas, ou seja, suas características essenciais de calor, frieza, umidade e secura, em conjunto com a dignidade essencial atribuída a eles em uma determinada posição no mapa natal. Isso permite uma avaliação mais precisa da influência energética de um planeta no perfil psicológico do indivíduo.

Segundo a autora, a dignidade essencial é utilizada na determinação do *Almuten*, o planeta que possui maior pontuação em dignidades sobre um determinado ponto do mapa, como o grau do Ascendente. Esse planeta, por sua força essencial, é considerado o mais influente no caráter ou temperamento representado por aquele ponto.

As dignidades essenciais clássicas são compostas por:

- **Domicílio:** quando o planeta está no signo que rege, como Marte em Áries;
- **Exaltação:** quando o planeta se encontra em um signo onde sua natureza é especialmente fortalecida;

- **Triplicidade, Termo e Face:** dignidades menores que aumentam ou modulam a expressão planetária;
- **Detrimento e queda:** são condições de debilidade, nas quais o planeta perde força ou expressa sua natureza de forma prejudicada.

2.4.3 Aplicação da astrologia na construção do perfil comportamental

A partir do cálculo do mapa de nascimento do indivíduo, seria realizado o preenchimento do quadro proposto por Greenbaum (2005). O preenchimento do Quadro 4 baseia-se na análise da mandala astrológica, ou mapa astral, apresentado na Figura 2.

Para cada fator avaliado, como o signo ascendente, o signo onde se encontra o regente do ascendente, a posição dos planetas pessoais e os signos das casas angulares, identifica-se o elemento associado (água, fogo, ar ou terra). A partir dessa identificação, são atribuídos pontos a cada elemento, considerando um sistema de pesos previamente definido conforme a relevância do fator analisado.

Quadro 4 - Aplicação da metodologia astrológica para mapeamento do perfil comportamental do indivíduo

Fator Avaliado	Método de Avaliação	Pontuação Máxima	Temperamento Atribuído
Signo Ascendente	Câncer (elemento Água)	2	Fleumático (Frio+Úmido)
Regente do Ascendente	Lua em Aquário (elemento Ar)	1	Sanguíneo (Quente+Úmido)
Almuten do Ascendente	Saturno em Touro (elemento Terra)	1	Melancólico (Frio+Seco)
Signo da Lua	Aquário (elemento Ar)	2	Sanguíneo (Quente+Úmido)
Regente da Lua	Saturno em Touro (elemento Terra)	1	Melancólico (Frio+Seco)
Fase da Lua	Minguante (separação Sol-Lua >90°)	1	Fleumático (Frio+Úmido)
Estação do Nascimento	Verão (Hemisfério Sul)	2	Fleumático (Frio+Úmido)

Fonte: Autores (2025)

Cada elemento identificado está diretamente relacionado a um temperamento, por exemplo

- Água = Fleumático
- Fogo = Colérico
- Ar = Sanguíneo

- Terra = Melancólico

Ao final da análise, no Quadro 5 realiza-se o somatório dos pontos obtidos por cada elemento, convertendo esse total em uma pontuação final por temperamento. O(s) temperamento(s) com maior pontuação são considerados predominantes no perfil comportamental do indivíduo.

Dessa forma, os temperamentos mais predominantes do profissional analisado são Fleumático-Sanguíneo. Essa combinação indica um perfil comportamental equilibrado, com tendência à cooperação, estabilidade emocional e sociabilidade. Indivíduos com esse perfil apresentam boa capacidade de adaptação, facilidade de relacionamento interpessoal e postura conciliadora. O lado fleumático favorece a constância e a paciência, enquanto o traço sanguíneo traz leveza, otimismo e comunicação acessível. Apesar de não serem naturalmente impulsionados à liderança ou à ação imediata, esses indivíduos desempenham bem funções que exigem colaboração, suporte a equipes e estabilidade sob pressão.

Quadro 5 - Somatório dos pontos por temperamento identificados na análise astrológica

Temperamento	Qualidades	Total de Pontos
Fleumático	Frio + Úmido	5
Sanguíneo	Quente + Úmido	3
Melancólico	Frio + Seco	2
Colérico	Quente + Seco	0

Fonte: Autores (2025)

Vale ressaltar que o objetivo do método não é desprezar a parcela de melancólico identificada na análise, tampouco utilizar os demais como critérios eliminatórios em uma seleção. A proposta dessa identificação é permitir aos gestores de RH alocarem os funcionários em funções que tendem a desempenhar melhor, dadas as suas habilidades naturais. Além disso, seria possível identificar treinamentos adequados para aqueles que já se encontram alocados ou sugerir movimentação dentro da estrutura organizacional, a fim de promover a melhoria contínua nos processos e maior satisfação dos empregados no exercício da profissão.

Além disso, apesar de a metodologia parecer sistematizada, sua aplicação exige domínio técnico por parte de um profissional da área de Astrologia. A correta leitura dos símbolos astrológicos e a aplicação do sistema de pontuação requerem conhecimento especializado, sendo recomendável que essa etapa seja conduzida por alguém habilitado para garantir a precisão e confiabilidade dos resultados.

Por fim, no item 2.4.4 essa análise comportamental será utilizada para orientar a aplicação do método DISC, de modo que os resultados reflitam com mais precisão as nuances comportamentais identificadas no perfil astrológico.

2.4.4 APLICAÇÃO DO MÉTODO DISC COM BASE NOS INSUMOS ASTROLÓGICOS

Com base no diagnóstico obtido por meio da análise astrológica, esta etapa da metodologia propõe a aplicação do método DISC como instrumento de refinamento do perfil comportamental. No entanto, ao contrário de abordagens tradicionais que aplicam o DISC de maneira padronizada, esta proposta metodológica inova ao utilizar os temperamentos simbólicos identificados na astrologia como norteador da estruturação e da leitura dos resultados do método DISC.

Em termos práticos, o processo inicia-se com a aplicação de um questionário DISC, composto por afirmações voltadas à identificação de padrões de Dominância, Influência, Estabilidade e Cautela. O diferencial da abordagem aqui adotada reside na interpretação dos resultados à luz do diagnóstico astrológico prévio, o que permite reconhecer detalhes psicológicos que poderiam passar despercebidos em uma leitura genérica.

O objetivo dessa etapa não é simplesmente rotular o colaborador, mas compreender, com maior sensibilidade, como ele expressa suas tendências comportamentais em ambientes de trabalho, especialmente em contextos complexos. Por exemplo, um perfil DISC com baixa dominância poderia ser interpretado, à primeira vista, como ausência de liderança. No entanto, se o indivíduo apresentar um temperamento colérico na análise astrológica, essa “baixa dominância” pode refletir não uma limitação de perfil, mas sim um padrão de autogestão cautelosa ou uma adaptação ao ambiente.

Nesse sentido, a análise do questionário deve ser conduzida por um profissional com conhecimento tanto nos fundamentos do método DISC quanto nos princípios simbólicos da astrologia aplicada ao comportamento humano. Essa dupla qualificação permite que a interpretação das respostas não seja meramente mecanicista, conferindo profundidade e coerência à avaliação.

Com os resultados DISC obtidos e analisados sob esse viés, realiza-se a etapa de cruzamento com os atributos da função, mapeados previamente. Essa comparação visa verificar o grau de aderência entre o perfil estudado e os requisitos comportamentais esperados para a função-alvo. A partir dessa análise, podem ser estabelecidos três cenários:

- **Aderência total:** o colaborador apresenta perfil integralmente compatível com as demandas do cargo, recomendando-se sua manutenção ou alocação direta;

- **Aderência parcial:** existem pontos de compatibilidade, mas também lacunas comportamentais relevantes, sendo recomendada a elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), utilizando o modelo apresentado no apêndice F, com foco em capacitação comportamental e alinhamento ao perfil ideal;
- **Não aderente:** o perfil do indivíduo difere substancialmente das exigências da função, sendo sugerida sua realocação interna para outro posto mais adequado ou um redirecionamento profissional, sempre que possível.

Desse modo, ao integrar Astrologia e DISC como partes complementares de uma mesma lógica metodológica, têm-se um modelo mais sensível e eficaz de gestão de pessoas. Ela amplia a capacidade da organização de tomar decisões estratégicas sobre sua força de trabalho com base em dados que respeitam a complexidade e a diversidade do comportamento humano, promovendo ao mesmo tempo eficiência operacional e bem-estar organizacional.

O passo seguinte, anterior à finalização desta etapa, consiste na aplicação do método DISC ao colaborador e na coleta dos respectivos resultados. Dessa forma, esses dados poderão ser posteriormente comparados ao perfil comportamental esperado para o cargo, com o objetivo de verificar a aderência entre o perfil do indivíduo e o perfil da função.

2.4.5 Exemplo de aplicação da metodologia integrada: astrologia com método disc

A fim de ilustrar de forma prática o funcionamento da metodologia integrada proposta neste trabalho, apresenta-se a simulação de um processo de análise comportamental com base no cruzamento entre os temperamentos predominantes identificados via astrologia e a posterior aplicação do método DISC.

A função selecionada para essa exemplificação é a de Planejador *Offshore* durante períodos de *shutdown* em unidades do tipo FPSO. Trata-se de um cargo que exige do profissional não apenas conhecimento técnico, mas também competências bastante específicas. Entre os principais atributos mapeados, apresentados no Quadro 2, para esta função, destacam-se: organização e atenção a detalhes, boa comunicação com diferentes áreas, capacidade analítica para priorização de tarefas, estabilidade emocional em cenários de alta pressão e comprometimento com os prazos estabelecidos.

Partindo da análise astrológica apresentada nos itens anteriores, foi identificado que o indivíduo em questão apresenta predominância dos temperamentos fleumático e sanguíneo. Essa combinação revela um perfil bastante colaborativo, emocionalmente estável e com facilidade para relacionar-se com diferentes grupos. O componente fleumático indica paciência, constância e resiliência, características fundamentais em situações que exigem controle

emocional e disciplina. Já o traço sanguíneo acrescenta otimismo, leveza e boa comunicação, favorecendo a atuação em contextos que exigem articulação entre áreas distintas e contato com diferentes *stakeholders*.

A partir desse diagnóstico inicial, o método DISC foi aplicado para complementar a análise. A Figura 1 apresenta o resultado da aplicação do DISC, revelando os seguintes percentuais: 25% de dominância (D), 7% de influência (I), 22% de estabilidade (S) e 45% de conformidade (C). Em uma leitura tradicional, esse perfil poderia ser rotulado como excessivamente conformista, com baixa iniciativa e pouca influência.

No entanto, a abordagem integrada proposta neste estudo permite uma leitura mais profunda: os altos índices de conformidade e estabilidade estão alinhados ao temperamento fleumático, reforçando a tendência à constância, disciplina e foco em processos. A baixa dominância, nesse contexto, não é interpretada como ausência de liderança, mas como preferência por ambientes bem estruturados e com bastante cooperação. A influência reduzida é compensada pela comunicação estratégica identificada no traço sanguíneo, que se manifesta de forma mais sutil e orientada ao diálogo.

Esse exemplo reforça um ponto central da proposta metodológica: a astrologia não interfere na estrutura do método DISC, mas orienta a interpretação dos seus resultados. O conhecimento prévio sobre o perfil do indivíduo permite ao analista compreender melhor o significado das respostas fornecidas, evitando julgamentos precipitados ou desalinhados com a realidade comportamental do avaliado. Neste caso, o resultado do DISC, combinado com a leitura astrológica, revela um profissional com elevado potencial para funções que exigem raciocínio lógico, constância, empatia e responsabilidade com entregas, qualidades essenciais para o cargo de Planejador *Offshore*.

Com base nesse cruzamento de informações, a decisão seria a aprovação do candidato para a função, com duas recomendações apresentadas abaixo:

- **Recomendação 1:** promover integração com supervisores das áreas críticas para favorecer a compreensão ampla das interfaces operacionais;
- **Recomendação 2:** incluir o colaborador em treinamentos voltados à gestão do tempo e priorização de demandas, como forma de potencializar ainda mais sua atuação nos períodos de parada de manutenção.

2.5 Potenciais Benefícios e Limitações da Abordagem

Ao longo da revisão bibliográfica, identificou-se que Bueno (2021), ao investigar o uso do mapa astrológico em processos seletivos, concluiu que a Astrologia pode atuar como

ferramenta complementar no diagnóstico de perfis individuais, enriquecendo a tomada de decisões quanto à alocação de talentos. Seu estudo demonstrou que a análise astrológica, aliada aos métodos tradicionais, amplia a compreensão de aspectos subjetivos ligados à performance profissional. Da mesma forma, Vieira (2005) aponta que a Astrologia pode contribuir para identificar potencialidades humanas e alinhar indivíduos aos cargos e à cultura da empresa, auxiliando os gestores nos processos de seleção, desenvolvimento e integração de equipes, conforme apresentado nos itens anteriores.

Sendo assim, a Astrologia como instrumento de suporte ao gerenciamento de RH, oferece benefícios claros no tocante à compreensão holística do profissional, antecipando suas reações em campo, sua interação com a equipe e seu grau de adaptabilidade. Isso é particularmente valioso em contextos de risco elevado, como as paradas de manutenção de FPSOs, onde falhas humanas podem resultar em atrasos operacionais, multas contratuais e acidentes.

Entretanto, como toda ferramenta simbólica, a linguagem dos astros possui limitações. Seu uso requer profissionais capacitados, capazes de realizar leituras técnicas, livres de vieses subjetivos ou julgamentos místicos. Além disso, sua aceitação em ambientes corporativos ainda enfrenta resistências, exigindo um trabalho cuidadoso de gestão do ceticismo, sensibilização e apresentação de resultados empíricos para validação da abordagem.

Nesse sentido, o estudo propõe que a Astrologia seja tratada como ferramenta exploratória, utilizada em caráter complementar, e jamais como critério único de avaliação. Seu valor está justamente na capacidade de fornecer novas camadas de interpretação e auxiliar os métodos quantitativos a compreender o fator humano de maneira mais minuciosa e ampla.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente complexidade dos projetos de manutenção em FPSOs, especialmente no contexto de paradas programadas (*shutdowns*), tem exigido das equipes de Engenharia abordagens cada vez mais integradas e interdisciplinares. Embora os aspectos técnicos e logísticos desses projetos estejam razoavelmente consolidados no setor *offshore*, o entendimento das características dos indivíduos envolvidos ainda representa uma importante zona de vulnerabilidade, especialmente no que se refere à alocação, desenvolvimento e retenção de profissionais alinhados ao escopo e à cultura dos projetos.

Neste artigo, buscou-se demonstrar que, para além dos métodos tradicionais de gestão de Recursos Humanos — como DISC, Fit Cultural e entrevistas por competências —, há espaço legítimo para o uso de ferramentas alternativas que contribuam para o mapeamento

aprofundado de perfis comportamentais. A Astrologia, embora frequentemente desconsiderada nos ambientes técnico-científicos, mostrou-se nesse estudo uma ferramenta promissora, especialmente quando aplicada como insumo complementar para a interpretação de dados obtidos por instrumentos padronizados.

A análise simbólica do mapa astral de um indivíduo, quando conduzida com rigor técnico e associada a parâmetros como os descritos na Tabela 6 – Somatório dos pontos por temperamento identificados na análise astrológica, permitiu não apenas identificar predisposições emocionais e cognitivas, mas também antecipar potenciais conflitos, estilos de liderança e formas de atuação em campo (ver também Quadro 5 – Aplicação da metodologia astrológica para mapeamento do perfil comportamental do indivíduo).

Além disso, a proposta de integrar essa ferramenta ao processo de análise DISC, apresentou-se como solução plausível para a melhoria da assertividade nas decisões de recrutamento, realocação e formação de equipes durante *shutdowns*. A metodologia testada contribui diretamente para a mitigação de falhas humanas, redução da rotatividade e aumento da eficiência operacional — aspectos estes de altíssimo impacto para a sustentabilidade econômica e produtiva de operações *offshore*.

Ademais, observa-se que o uso de ferramentas simbólicas no contexto de RH pode favorecer o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais conscientes, colaborativos e integrados, na medida em que respeitam a singularidade do indivíduo e reconhecem os fatores subjetivos como componentes estruturais do desempenho coletivo.

Contudo, reconhece-se que a adoção de métodos não convencionais, como a Astrologia, ainda encontra barreiras institucionais, culturais e epistemológicas. Por isso, seu uso deve ser introduzido de forma ética, transparente e experimental, sempre como suporte e nunca como substituto dos processos tradicionais. A credibilidade da abordagem dependerá da capacitação dos profissionais envolvidos, da coleta adequada de dados e, principalmente, da validação empírica de seus resultados.

Assim, conclui-se que a Astrologia, quando tratada como linguagem simbólica estruturada, pode ser incorporada de forma ética, técnica e estratégica ao arsenal de ferramentas da Engenharia. Sua contribuição reside, sobretudo, na valorização do elemento humano como eixo central dos projetos — especialmente em contextos de alta exigência, como as paradas de manutenção de FPSOs —, resgatando a dimensão subjetiva da produtividade e ampliando os horizontes da análise organizacional contemporânea.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Thais; BEHRENS, Alfredo. *Cultural Fit of Assessments to Detect Curiosity for Weak Signals Among Employees. Journal of Innovation Management*, Vol. 9, N. 1, P. I-X, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.24840/2183-0606_009.001_0001.

ARROYO, Stephen. *Astrologia, Psicologia e os Quatro Elementos: uma abordagem astrológica ao nível da energia e seu uso nas artes de aconselhar e orientar*. 2. ed. São Paulo: Pensamento, 2013.

BARROS NETO, João Pinheiro de. *Gestão de pessoas 4.0*. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2022. E-book.

BUENO, Isabela Aparecida. *Recrutamento e Seleção: análise de candidatos com apoio de mapa astrológico*. 2021.

GREENBAUM, Dorian Gieseler. *Temperament: Astrology's Forgotten Key*. Bournemouth: The Wessex Astrologer, 2005.

MOSCHIN, John. *Gerenciamento de parada de manutenção*. 1. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2015. E-book.

RODRIGUES, Paulo. *Astrologia, Meio-Ambiente e Personalidade: um estudo empírico*. São Paulo, 1997.

VERRI, Luiz Alberto. *Sucesso em paradas de manutenção*. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark editora, 2015.

VIEIRA, Edgard Henrique. *Práticas alternativas em gestão de pessoas: Astrologia, Feng Shui, Grafologia, Numerologia, Radiestesia, Shiatsu. Metafísica ou novas abordagens em Administração?* 2005. 258 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

ZHU, Sha; VAN JAARSVELD, Willem; DEKKER, Rommert. *Critical project planning and spare parts inventory management in shutdown maintenance*. Reliability Engineering and System Safety, Vol. 219, 2022. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0951832021006785>.