



Estácio

PÓS-GRADUAÇÃO | MBA



Estácio

**UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

Fichamento de Estudo de Caso

Silvana Peres dos Santos

Trabalho da disciplina: Gestão do Conhecimento (NPG0003/1549802),

Tutor: Prof. Cesar Lessa

**Rio de Janeiro
2014**



CIRQUE DU SOLEIL

O crescimento organizacional através da era da Informação e do Conhecimento

De acordo com o aprendizado das aulas de Gestão do Conhecimento, em que relata as eras industrial clássica, neoclássica e a da informação, alguns fatos históricos do Cirque Du Solleil marcam sua trajetória na gestão do crescimento organizacional através da nova era da informação.

O autor em abril de 2006, relata a trajetória do Cirque Du Solleil de 1984 até 2005, desde sua história aos Problemas e Planos da companhia, descrevendo sucintamente cada momento, locais, projetos, clientes, equipe, até a declaração de Guy Laliberté, ex-músico e engolidor de fogo, atual Presidente e CEO, no programa de TV "60 minutes", "Jamais venderei ações da companhia", ao fim percebemos a grandeza e objetivo desta decisão. O autor divide seu texto em fatos históricos, citando o produto, o que faz o Cirque acontecer e ser um sucesso, os artistas, o filme, a marca, os comerciais. A escolha dos artistas, levando em conta cada história e experiência de cada um. O desafio de Cantin, ao viajar por diversos países para encontrar a diversidade e competência dos artistas. A experiência dos clientes ao assistirem ao espetáculo, este era o ponto principal e crucial para elaboração e planejamento dos demais espetáculos. O autor fecha a trajetória citando todo planejamento em questões organizacionais.

Uma das questões que me chamou atenção neste estudo de caso, foi no início em que a Diretora de elenco comenta sobre sua estadia por vários países em busca de talentos, países lindos, maravilhosos, sempre hospedada em hotéis cinco estrelas, mas o que mais ela sentia falta era de estar em casa, em sua cama. E ao final, depois de estar por longos anos na empresa, o texto finaliza com esta mesma diretora dizendo que sua próxima estadia seria o Peru, e com muita alegria e entusiasmo.

Isto me intriga e me leva a uma pequena discussão: O que leva um colaborador se sentir em alguns momentos "sufocado" na empresa, e em outros tão bem, e tão feliz? Vejo até, que isto vem de encontro com sua atividade proposta, pois como Diretora de Elenco, e passando por vários países e cidadezinhas muitas vezes indiferentes ao mundo em que vivemos, também fazia com que ela mantivesse sua linha de conhecimento muita abrangente, ou seja, estar neste cargo, até poderia fazer com ela sentisse falta de casa, mas em contrapartida, ela enriquecia seu aprendizado e conhecimento. Tanto que ela adquire ao longo, a experiência em perceber que em alguns momentos ela precisa levar não só o indivíduo talentoso, mas também sua família e seus amigos, até que ele venha a se adaptar e se juntar a equipe do Cirque Du Solleil. A capacidade em obter um excelente recrutamento e seleção vem de encontro com muito treinamento. As empresas hoje se preocupam em obter o melhor profissional nesta área, pois além de realizarem uma entrevista de admissão, também realiza de demissão. Isto requer muito conhecimento!



A capacidade em manter uma empresa diferenciada, equilibrada através do auto poder de empreendedorismo de Guy Laliberté, carismático e altamente criativo, demonstrando total resiliência e liderança, ao perceber em diversos momentos que sua companhia precisava mudar de foco e inovar para superar as concorrências. Sua apresentação inovadora foi em Los Angeles, em 1987, onde foram participar de um Festival com o nome: "Nós Reinventamos o Circo". Foi um experimento, uma mostra, para obter do público a aprovação. Qual foi a alegria! Os ingressos esgotaram, e assim foi dado início aos posteriores festivais por diversos países.

O texto relata a satisfação dos novos artistas ao poderem interagir com os demais com muita alegria, harmonia, demonstrando assim um total clima organizacional saudável entre a equipe. O trabalho não era individual e sim em equipe, todos podiam criar, e eram responsáveis pelos seus atos e possíveis erros.

A companhia demonstra vasto senso de gestão empreendedora ao ter Gagnon como gestor de pessoas do Cirque, o mesmo faz de tudo para que o clima organizacional se torne cada vez mais agradável, saudável e humano, já que todos tinham uma rotina "extravagante" de tarefas e desafios contínuos. Gagnon tentava criar um forte senso de comunidade e de família. Guy criou um ambiente aonde as pessoas criativas de todo mundo iam para o Cirque e poderiam utilizar suas criatividade em todos os momentos.

Stephanie, responsável pela área de TI, fazia questão de envolver todos os artistas em todos os espetáculos, desde o levantar da lona até a iluminação, acreditando que assim poderia cultivar o senso de equilíbrio emocional e demonstrar o conhecimento explícito e tácito de cada integrante da equipe.

Uma das grandezas e características do Cirque foi a decisão de Guy em não vender ações da organização, pois assim poderia monitorar todo planejamento estratégico sem ter que dar satisfação a acionistas. Isto faz com que a empresa não perca sua essência e sua característica original, mesmo assim, houve um crescente movimento de mudanças organizacionais. Vejo neste sentido que o Presidente não pretendia que "sua" organização se tornasse flexível aos olhos de outras organizações, quando propõe esta centralização de "poder", mas ao mesmo tempo, ele preserva o seu ideal, isto deu tão certo, que o sucesso permanece até os dias de hoje.

Companhia foi fundada em 1984, com mais de cinco projetos, todos direcionados a um público de todas as idades, com riquíssimos artistas multifuncionais, treinados e "escolhidos" por Cantin, diretora de elenco. Os mesmos tem total autonomia de criação, inovação e todos são envolvidos em cada etapa de todos os espetáculos: início, meio e fim.

REFERÊNCIA: DELONG, THOMAS J., História da Organização do Cirque Du Solleil, 405 P01 abril 06, 2006, Harvard Business School.
http://pt.wikipedia.org/wiki/Guy_Lalibert%C3%A9