

ÉTICA: UMA RELAÇÃO DE COMPROMISSO COM O EU

SCHOLZ, Aline¹

FANEZ, Monica Niehues²

RAFFAELLI, Alexandra Franchini³

Resumo

A ética é uma temática bastante discutida atualmente dado a sua importância nos diferentes contextos sociais, com foco aqui no espaço empresarial. Trabalhar esse importantíssimo aspecto que influencia diretamente nas relações humanas, deve ir além das premissas conceituais. É preciso ampliar o olhar de todo e qualquer indivíduo e induzi-los a uma sensibilidade diante desta realidade, para que possam compreender que ser ético é voltar-se a própria subjetividade e, tendo esta consciência, é preciso assumir um compromisso com o eu, possibilitando o convívio social. A partir dessa concepção, pensou-se na possibilidade na prática, discussões acerca desta temática, envolvendo um espaço, cujo trabalho envolve diretamente a relação com pessoas, a FAI Júnior, com o intuito de trazer um olhar pedagógico em torno de suas vivências, com diálogo, dinâmicas e reflexões, e sensibilizá-los.

Palavras-chave: Ética; Subjetividade; Relações.

Abstract

Ethics is a much discussed issue in the present times due to its importance in the current social structure of society, here we focus this theme on the business context. To study this important subject, since it directly influences human relationships, must transcend the conceptual premises. It is necessary to encourage all individuals to broaden their point of view on this subject, and to induce them to take a more sensible approach to this reality, so that they can understand that to be ethical is to return to the understanding of oneself and through this consciousness, to make a commitment to oneself, enabling social interaction. From this conception, it was thought that the practice would enable discussions about this theme, involving a space whose activities directly involve the relationship with people, FAI Júnior, with the intention of bringing a pedagogical approach around their experiences, with dialogue, dynamics and reflections, and sensitize them.

Key words: Ethics; Subject; Social.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo foi pensado e realizado a partir das perspectivas acerca da prática do

¹ Acadêmica do 7º Semestre do curso de Pedagogia da FAI – Faculdades de Itapiranga.

² Acadêmica do 7º Semestre do curso de Pedagogia da FAI – Faculdades de Itapiranga.

³ Professora (Orientadora) do curso de pedagogia da FAI – Faculdades de Itapiranga.

Estágio Supervisionado IV – Espaços não escolares. O espaço escolhido para atuação foi a FAI Júnior, laboratório de aprendizagem da instituição de ensino FAI – Faculdades de Itapiranga. Os atuantes desse ambiente são acadêmicos dos cursos de Ciências Contábeis, Gestão da Tecnologia da Informação e Administração. Os mesmos contam com auxílio e instrução de professores formados nas áreas citadas, com o intuito de prestar consultorias às empresas do município e região.

Pensando na atuação do Pedagogo no âmbito empresarial, buscou-se possibilidades para trabalhar com os envolvidos, pensando em uma temática pertinente e que possibilitasse um olhar sensível em relação ao papel, bem como postura dos mesmos mediante ao trabalho que realizam. O tema escolhido foi “Ética: uma relação de compromisso com o eu”.

O estágio foi estruturado no formato de oficina, com um diálogo entre teoria e prática que proporcionaram momentos de reflexão acerca das condutas de cada um. O objetivo principal deste trabalho foi provocar e convidar os participantes a refletirem sobre os valores de cada um e perceberem a influência dos mesmos na tomada de decisões e também para que compreendessem o que seria necessário fazer e o que de fato seria possível fazer, para melhorar as ações no convívio social.

O autoconhecimento possibilita esse olhar subjetivo para com as nossas atitudes, convidando-nos a reconhecer-nos em nossas ações, para que possa haver uma sensibilização. Assim, observamos notadamente a relevância desta pesquisa para a área da Pedagogia uma vez que esta buscou perceber como estão as relações éticas na sociedade e nos espaços de atuação mais especificamente, de maneira a proporcionar subsídios que auxiliassem uma ação positiva, visando, de alguma forma, melhorar e fortalecer os princípios e valores que aos poucos estão se perdendo.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A FAI - FACULDADES DE ITAPIRANGA

O universo pedagógico no século XXI, abre um leque de possibilidades no que se refere a espaços para atuação do Pedagogo. Quando falamos em perfil de formação deste profissional, é comum considerar que o mesmo se detém as instituições escolares enquanto meio de trabalho e intervenção. No entanto, há uma ampliação para além dessas áreas. O papel do Pedagogo, portanto, pode voltar-se também às empresas, no setor de Recursos Humanos, bem como na parte de consultoria das mesmas.

Tendo em vista a perspectiva empresarial a qual se volta o olhar pedagógico neste enfoque, percebe-se a necessidade da prática na formação inicial do Pedagogo. Sendo assim, uma das instituições/empresas abrangentes na região enquanto local para atuação é a FAI Faculdades do município de Itapiranga, SC.

Instituída no dia 17 de Junho de 2000, a Sociedade Educacional de Itapiranga – SEI, mantenedora da FAI – Faculdade de Itapiranga, iniciou a realização dos trabalhos institucionais, visando trazer diferentes cursos e possibilidades inovadoras a região de Itapiranga, SC (PDI, 2013-2017).

O Projeto da FAI - Faculdade de Itapiranga foi protocolado na Secretaria do Ensino Superior do Ministério da Educação – SESu, em Brasília, em setembro de 2000, com alguns cursos como Administração, Ciências Contábeis e Normal Superior (PDI, 2013-2017). Neste período, os trabalhos acadêmicos eram situados em outro espaço, pois a estrutura inicial da FAI não estava pronta.

Em 17 de fevereiro de 2003, o primeiro bloco da instituição foi construído e inaugurado no local o qual está atualmente localizado. A partir daí, surgiram novos cursos, os quais sete deles foram reconhecidos pelo MEC. No decorrer de seu desenvolvimento, a instituição possibilitou ainda cursos de pós-graduação em diversas áreas, viabilizando especialização e aperfeiçoamento para os egressos (PDI, 2013-2017).

A FAI Faculdades tem como missão “oferecer uma educação comprometida com a formação humana, profissional e científica, contribuindo para o desenvolvimento regional, pautada na sustentabilidade e responsabilidade social” (PDI, 2013-2017, p.7).

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (2013-2017), a instituição tem como principais valores: ética e profissionalismo, comprometimento, cidadania, empreendedorismo, sustentabilidade, excelência acadêmica, educação humanizadora e diversidade cultural.

As atividades da instituição baseiam-se em alguns objetivos conforme PDI (2013-2017, p.8-9), dos quais destacam-se:

- Buscar um processo educativo que favoreça o desenvolvimento pessoal e profissional, promovendo a responsabilidade social, o espírito de grupo e o incentivo a inovação.
- Proporcionar a produção do conhecimento, formando cidadãos com consciência humanista, crítica e reflexiva, comprometidos com a sociedade e sua transformação.

- Fortalecer as condições para o desenvolvimento das atividades de extensão, visando o desenvolvimento regional sustentável e à integração com a comunidade, a valorização da cultura das manifestações regionais.

A FAI abrange acadêmicos de diversas regiões das proximidades do município de Itapiranga, SC, bem como de estados vizinhos como o Rio Grande do Sul (2013-2017). Nesse sentido percebe-se o quanto a instituição está voltada ao crescimento econômico da região, bem como o crescimento pessoal e profissional dos acadêmicos e profissionais que nela atuam.

Para aprimorar as habilidades e competências dos acadêmicos, a instituição oferece diversos trabalhos, em que os mesmos deverão utilizar na prática os conhecimentos obtidos ao longo de sua formação, contribuindo não somente para seu âmbito profissional, mas para a comunidade em geral do município, buscando o desenvolvimento do mesmo como descrito anteriormente. Estes trabalhos, são realizados nos laboratórios de ensino, cada qual para um ou mais cursos da instituição. Nessa perspectiva, buscou-se um local que possibilitasse uma intervenção pedagógica, com vistas a agregar em uma visão mais humanizada dentro do objetivo técnico. Nesse contexto, o espaço escolhido foi a FAI Júnior, que conta com acadêmicos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Tecnologia da Informação.

2.2 A FAI JÚNIOR

Conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) (2013 – 2017) da FAI Faculdades o Laboratório FAI Júnior da FAI Faculdades, denominado Empreendedores Júnior, é constituída por acadêmicos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Tecnologia da Informação. Buscam aperfeiçoamento através do desenvolvimento de projetos e consultorias às empresas, entidades e à sociedade, sempre orientados por professores especializados de cada área de atuação.

Tendo em vista que, a FAI Faculdades tem diversas parcerias com instituições e empresas do Município de Itapiranga e regiões abrangentes, a FAI Júnior como prestadora de serviços, beneficia a comunidade de forma gratuita, especialmente pelas atividades que são desenvolvidas nas áreas de ensino, extensão e pesquisa. A FAI Júnior tem como objetivo:

Conhecer como as empresas se organizam na prática, as questões estruturais e administrativas de uma empresa de pequeno, médio, micro e grande porte, através do viés da pesquisa, na busca de um melhor preparo dos acadêmicos para o mercado de trabalho. Entre os objetivos específicos, visa promover

interação entre os acadêmicos, instituição e comunidade; buscar fundamentação teórica em livros, revistas, sites e jornais; aprofundar embasamento teórico para desenvolvimento de projetos em empresas conveniadas à FAI Júnior. (PDI, 2013-2017, p.37).

Desta forma, percebe-se que a mesma é um programa da FAI Faculdades em que o acadêmico busca aprimorar-se, através de estudos nos quesitos pessoal, profissional e acadêmico, nas quais, procuram soluções para problemas empresariais com propósito de melhorar, ampliar e aprimorar os aspectos administrativos e financeiros das mesmas.

Este espaço caracteriza-se como um laboratório de aprendizagem, com materiais próprios para a realização de atividades práticas que são utilizados por professores e alunos que lhes permitem obter dados experimentais com o intuito de analisar os detalhes e realizar projetos técnicos com vistas a auxiliar na solução e resolução de problemas (PDI, 2013-2017).

2.3 PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO ESPAÇO DA EMPRESA

A atuação do pedagogo na área empresarial vem sendo reconhecida cada vez mais, principalmente no campo de investigação, pesquisa, formação profissional, orientação pedagógica e formação continuada em empresas, as quais trazem um grande favorecimento para as empresas perante as atividades humanas.

Percebe-se no cotidiano de uma empresa que na maior parte, os profissionais que nela atuam, vão em busca de conhecimentos que lhes tornam competentes somente na área em que atuam, esquecendo-se assim a necessidade de aprimoramento comportamental, visto que isso é um fator significativo para o bom desempenho da empresa (VIEIRA, 2007). Lopes em suas abordagens, anuncia a mesma situação abordada por Vieira, porém, salienta não ser apenas necessidade dessas competências, mas, sobretudo, o desenvolvimento de atitudes (LOPES, 2009).

São encontrados muitos profissionais com defasagens, não só no operacional, mas também nas áreas do desenvolvimento humano, como por exemplo, no social, afetivo, cognitivo, lógico, entre outros. Portanto, a atuação do pedagogo na empresa é de conduzir o profissional à um processo de maior relação participativa e interativa com a empresa no todo, promovendo assim o desenvolvimento de todos.

De acordo com Lopes (2009, p. 82) “a Pedagogia Empresarial nada mais é do que um antibiótico para os males das empresas, não só das grandes, mas também de todos os locais onde haja atividades de negócios”.

Como Lopes (2009) enfatiza, usufruir da Pedagogia Empresarial é ter conhecimento de que isso envolverá mudanças. Contudo, não se trata de mudar a empresa diretamente, mas sim, as pessoas que nela atuam. No entanto, isso não garante que sejam sempre alterações positivas. Isso acontece porque, muitas vezes, o que é trabalhado no grupo, são questões que interferem com sentimentos muitas vezes ocultados. As pessoas envolvidas podem ser incapazes de reconhecer suas fraquezas ou abrir mão do orgulho para buscar melhorar. É por isso que, quando se trata da subjetividade, é preciso um trabalho contínuo para desconstruir alguns paradigmas e ampliar o olhar em torno da atuação na empresa e nas relações interpessoais. A autora destaca ainda que, “a Pedagogia Empresarial é também fundamental para resgatar o que foi sufocado na escola e para construir o que faltou”. (LOPES, 2009, p.53)

A pedagogia empresarial é uma junção do desenvolvimento humano com as estratégias de organização, pois a pedagogia é a ciência da educação, é prática educativa realizada em qualquer meio em que há desenvolvimento natural e social de pessoas.

Assim, diante dos níveis de exigência ocorrida no mundo empresarial, surge a Pedagogia Empresarial, um ramo da Pedagogia que se ocupa em delinear frentes para que ocorra o desenvolvimento dos profissionais, como um diferencial entre as empresas. Ela procura favorecer uma aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual [...] para o desenvolvimento de novas competências que atendam ao mercado de trabalho. Isso tudo aliado às competências dos profissionais da área administrativa e psicológica. (LOPES, 2009 p.32)

O pedagogo precisa considerar o que o gerente ou diretor espera do seu funcionário, portanto, as atividades devem ser cabíveis de suas funções. É em todos esses aspectos de desenvolvimento, individual, coletivo, emocional, ético que fazem o diferencial para obter o sucesso da empresa.

2.4 ÉTICA: CONCEITO E IMPORTÂNCIA

O conceito de ética é bastante amplo, se analisarmos os diferentes pontos de vista desde os primórdios de sua concepção até os dias atuais. Do grego *ethos*, ética se refere a “morada do humano”, é o lugar onde habitamos, é a nossa casa. Também significa “marca” ou “caracter”

(CORTELLA, 2015). Nesse sentido, Caracter tem a ver com característica, ou seja, personalidade do ser humano, algo que diferencia dos demais e o torna único.

Na forma mais simplória e direta, ética nada mais é que “o conjunto de princípios e valores da nossa conduta na vida junta”. (CORTELLA, 2015, p.106). É aquilo que nos proporciona a capacidade de ‘decidir, julgar, avaliar’. Tais princípios nortearão a buscar respostas ao que Cortella (2015) se refere como as ‘três grandes perguntas da vida humana’: Quero? Devo? Posso? Essa capacidade provém da autonomia do ser humano, o que nos difere dos animais e que nos torna livres para tomar determinadas decisões (CORTELLA, 2015).

Falar de ética significa falar da liberdade. [...] a ética nos lembra as normas e a responsabilidade. Mas não tem sentido falar de norma ou de responsabilidade se a gente não parte da suposição de que o homem é realmente livre, ou pode sê-lo. (VALLS,1994, p. 48).

No nosso dia a dia, vivemos constantes dilemas éticos que nos fazem pensar as grandes perguntas anteriormente descritas e para respondê-las colocamos em prática a nossa ética.

Como Cortella (2015, p.107) cita “há coisas que eu quero, mas não devo. Há coisas que eu devo, mas não posso. Há coisas que eu posso, mas não quero”. A ética nos faz entender que estes dilemas estão ligados diretamente aos princípios que defendemos (CORTELLA, 2015).

O homem torna-se um ser racional, à medida em que reflete sobre tais contradições, entendendo o que é prioridade em suas ações. Essa capacidade racional, volta-se a ética, pois ela condiciona os nossos limites através da racionalidade do que é certo ou errado, distinguindo o bem do mal. Tal liberdade a que Valls (1994) se refere, limita-se ao social, minha liberdade termina aonde inicia a liberdade do outro, de fato eu não sou totalmente livre, pois as consequências das minhas ações ante a minha liberdade, me aprisionam.

Nesse sentido observamos que “a ética é o que marca a fronteira da nossa convivência [...] Ética é aquela perspectiva para olharmos os nossos princípios e os nossos valores para existirmos juntos” (CORTELLA, 2015, p.105). Isso supõe que na convivência eu estou em constante relacionamento com o próximo e nessas relações estabelecidas é preciso preservar a dignidade do outro e também a nossa própria (CORTELLA, 2015).

Uma educação reforçada em valores éticos pressupõe, a priori, que tem raízes num grupo social a qual o indivíduo institui-se que é a família. A ética é intrínseca³ no ser humano,

⁴ Quando falamos em intrínseco, nos referimos a essência dos indivíduos, aquilo que os torna únicos, suas características, aquilo que está em seu interior e que lhe é próprio ou fundamental.

mas o faz subjetivo a medida em que propõe valores únicos que são diferentes de um para o outro, cujos quais fundamentam suas práticas. Como Cortella (2015) menciona em seu livro “Qual é a tua Obra?”, todo o ser humano é ético, pois valida-se de seus princípios, naquilo que ele acredita, para tomar suas decisões.

No entanto, nem sempre o que eu acredito ser certo de fato o é. A partir daí, dos nossos princípios, é que é possível responder as três grandes perguntas da vida: Quero? Posso? Devo? Nossas ações, baseadas em nossos princípios éticos, determinam nossas condutas. A conduta, como se refere o autor, é moral é a prática de tais princípios. “A ética é sempre de um grupo, sempre de uma estrutura maior, porque não existe razão para você ter princípios de conduta e valores se você vive só” (CORTELLA, 2015, p.111).

Para Filho (2014) o valor da moral está conectado ao que a consequência acarreta no mundo. Se ela foi boa é porque produziu bons efeitos, ou podendo também, produzir efeitos ruins. Assim, a ética precisa ser pensada pelo viés do eu⁴ na relação do humano com o mundo. Nesse sentido, na sequência, estaremos trazendo a importância do autoconhecimento visando entender a necessidade de trabalhar a construção e reconstrução do eu, enquanto pessoa e indivíduo que compõe uma sociedade, para assim repensarmos e modificarmos as nossas ações.

2.5 ÉTICA: UMA RELAÇÃO COM O EU EM BUSCA DO AUTOCONHECIMENTO E RECONHECIMENTO PRÓPRIO NAS AÇÕES

Somos seres éticos a medida em que nos constituímos de princípios e valores próprios que nos impulsionam em nossas ações cotidianas e nos tornam subjetivos, distinguindo-nos uns dos outros. No entanto, o fato de termos construído princípios desde a concepção de nossa identidade, no âmbito de nosso lar, no grupo familiar ao qual pertencemos e do qual viemos e nos constituímos, não significa que sejam estes enraizados ou engessados. Há possibilidades de mudança, de ressignificar nossa forma de pensar e agir, buscando melhorar enquanto pessoa, bem como melhorar as nossas atitudes enquanto componentes de uma sociedade.

Diariamente, estamos vivenciando situações que nos fazem rever os nossos princípios e os valores que nos impulsionam, no intuito de nos tornarmos seres humanos melhores e propiciando o aprimoramento das relações na vida em sociedade. Para que isso seja possível é

⁵ No que se refere a ética, trabalhar o *EU* é buscar a compreensão de que as mudanças começam pelo individual. Preciso conhecer a mim mesmo, reconstruir as ideias que tenho acerca do mundo, para então repensar as minhas ações e buscar melhorar, não somente enquanto sujeito que compõe uma sociedade, mas enquanto ser humano e profissional.

necessário mergulharmos para dentro do nosso íntimo e fazermos um encontro com o nosso Eu. “Esse mergulho, em que se tem acesso ao interior, ou ao íntimo, ao espírito e à alma, altera a percepção da realidade, o modo de olhar a vida”. (VIEIRA, 2007, p. 134).

Este mergulho, faz-se com o intuito de autoconhecer-se. Quando me autoconheço consigo reconhecer-me nas minhas ações cotidianas e assim, posso mudar a minha percepção diante da realidade, bem como a percepção do outro.

[...] “Reconhecer” significa conhecer a mim mesmo. Eu preciso me ver naquilo que faço. Do contrário, não me realizo. Se eu não me realizo [...], não me torno real ou [...] não me percebo. E se não me percebo no que faço, eu me sinto infeliz (CORTELLA, 2015, p.65).

No entanto, este autoconhecimento não é um processo fácil, exige muito de cada um. O autoconhecimento possibilita identificarmos aquilo que queremos, nossa postura e atitudes diante das situações do dia a dia. O modo como falamos, andamos e olhamos também devem ser percebidos. Esses aspectos, bem como ‘o caráter, a ética, os princípios e os valores individuais’ influenciam o modo de ser de cada indivíduo. (VIEIRA, 2007). A autora ainda ressalta que “o universo da arte é infinito em possibilidades de se aprimorar o autoconhecimento, além de oferecer intenso prazer pessoal e ampliação da cultura geral” (p. 135).

Vieira (2007) descreve que, para o autoconhecimento ser significativo, devemos inicialmente, ir as origens do nosso ‘modo de ser’. Em outras palavras, é preciso a prática que nos leva a compreender nossa identidade.

A partir do momento em que nos relacionamos com o próximo passamos a ele uma imagem de quem somos, através de nossa postura, olhar, modo de falar, enfim, da linguagem corporal que emitimos. Aquilo que não é dito em palavras o nosso corpo expressa em gestos.

Nesse sentido, em muitas situações, por alguns fatores que nos são únicos, transmitimos a mensagem errada a quem está diante de nós. Para que isso seja alterado é preciso desenvolver o “marketing pessoal”, termo esse que Vieira (2007) descreve em seus escritos, que se refere a imagem ou propaganda de mim mesmo para o outro. Tal desenvolvimento implica em “olhar para o interior, aprimorar o autoconhecimento e, a partir daí exteriorizá-lo. Saber “onde estou e onde quero chegar”[...] (p.25). Mudar a maneira de me portar, minha postura e minhas expressões farão sentido a partir do momento em que ocorrer o encontro com o Eu no processo de autoconhecer-se (VIEIRA, 2007).

2.6 ÉTICA NO ÂMBITO PROFISSIONAL

Através das reflexões de Vieira (2007) podemos entender a ética, no âmbito profissional, como ‘padrões de conduta’⁵ que transmitem a comunidade ou sociedade, na qual está inserida, sua imagem e representação. A temática referente a etiqueta vem de encontro a ética, por relacionar-se com o ‘comportamento e a postura’, e ambas estão envolvidas no processo do ‘fazer’ e do ‘agir’, bem como na comunicação interna e externa da empresa.

A ética na empresa é a base que mantém a “postura” ante as ações da mesma na sociedade, que norteia as propostas e ações para com o público alvo. “A etiqueta empresarial [...] engloba vários aspectos de comunicação [...]. A cortesia, a gentileza, a educação e o bom senso são fatores indispensáveis para conquistar respeito e autoridade” (VIEIRA, 2007, p. 26).

Vieira (2007) ainda ressalta que em qualquer ambiente seja ele, casa, escola, empresa, enfim, que envolva relações humanas há a possibilidade do conflito. Isso ocorre, dado as diferenças de opiniões, um conflito de identidades, nem sempre subjetivas, que depositam seus esforços em elevar aquilo que acreditam ser o melhor para aquele espaço, ou, o que é certo ou errado. É importante nesse momento, voltar o foco da discussão a empresa, sem desconsiderar nenhuma das ideias, buscando encontrar alternativas que possam unir as personalidades para aprimoramento dos aspectos da empresa. Pensando nisso, precisamos entender que,

[...] o bom gerenciamento de conflitos implica respeito, profissionalismo e dignidade no ambiente de trabalho. O maior desafio do profissional, diante de confrontos, é racionalizar o tópico tratado, usando a lógica, o argumento, o fato ou o resultado. (VIEIRA, 2007, p. 179)

É preciso interpretar os conflitos, buscando alternativas para minimizá-los, nesse momento o olhar do Pedagogo Empresarial pode auxiliar de forma efetiva no trabalho da resolução de conflitos, pois busca, a partir dos diferentes pontos de vistas encontrar soluções, mas sem esquecer de que cada um percebe a importância do olhar que o outro tem e fazendo com que vejam a riqueza existente nas diferentes ideias. Nesse espaço que é a empresa, principalmente em grandes empresas, existem muitos momentos de conflitos e cabe a empresa buscar formas de resolver as divergências, tornando o ambiente favorável ao diálogo e ao crescimento da mesma. Como considera Vieira (2007), essa competição é positiva a medida

⁶ Os padrões de conduta referem-se a maneira como devemos nos portar diante das diversas situações, neste caso, no espaço voltado ao trabalho (empresa), tendo uma postura enquanto funcionário, sabendo conduzir as relações para com os clientes e demais envolvidos nessas relações.

em que busca estimular o crescimento e desenvolvimento da mesma, ou quando mais de uma empresa competem entre si, visando melhorias em sua participação no mercado, utilizando-se de métodos, estratégias éticas.

3 OLHARES SOBRE A PRÁTICA

A prática do estágio foi realizada em forma de oficina dialogada e com diversas atividades nas quais abordamos o tema ética enquanto relação de compromisso com o eu, visando refletir os princípios e valores de cada um, a influência destes na tomada de decisões, para compreender o que é necessário fazer e o que de fato é possível fazer para melhorar as nossas ações no convívio social. Esta oficina teve como proposta, portanto, uma roda de conversa sobre a temática anteriormente descrita, com aspectos que se familiarizassem com a ideia do programa de TV Encontros, da Fátima Bernardes⁶, como o cenário, por exemplo, e o diálogo inicial.

Partindo da ideia inicial, instigamos os participantes a pensarem o que seria a ética afinal? Este momento marcou mais a interação de um acadêmico e de uma das professoras que estavam envolvidas, que fizeram suas colocações. Para complementar tais considerações feitas, relacionamos citações de Cortella (2015), acerca da temática, bem como uma colaboração de Valls (1994), para que assim eles pudessem perceber de forma mais detalhada o que implica a ética. Reforçando e enfatizando as falas dos participantes, mostramos um vídeo de Cortella, no qual, ele explica sobre o ser ético.

Na sequência dos diálogos e debates feitos em relação ao que é ética, trouxemos uma dinâmica que acreditamos ter sido o ponto alto de nossa prática enquanto interação, desempenho, participação, determinação, enfim, dos participantes, que era o teatro de vendas que consistia em uma forma de motivação no trabalho. Todo o espaço da sala foi pensado para esta proposta que tinha como objetivo treinar técnicas de argumentação e negociação, desenvolver a desinibição e a empatia, aprender pelo exemplo, apoiar a equipe.

Quando propomos a dinâmica, pedimos inicialmente, para que formassem dois grupos. Neste momento um dos acadêmicos sugeriu que nós formássemos os grupos, pois eles interagem com todos. Pensamos na possibilidade de que fizessem com aqueles com o qual

⁷ Com a ideia do programa Encontros, da Fátima Bernardes, buscamos a interação por meio de um espaço diferenciado, com a ideia inicial, para possibilitar o diálogo, buscando fazer também uma fala introdutória e fichas para nos orientar e conduzir o momento da prática.

tinham mais afinidade. No entanto, ele reforçou que neste espaço não havia tais “comportamentos” ou atitudes, pois os mesmos constituíam uma equipe e a todo o momento estavam juntos. Percebemos então, o quão envolvidos uns com os outros eles são, a confiança e o entendimento das qualidades de cada um, bem como todas as características do grupo são presadas, justas e honestas e não tem favoritos.

Tendo isso em consideração, formamos os grupos e pedimos para que os mesmos ocupassem as mesas organizadas ao fundo da sala. Dividimos então as tarefas para cada um dos grupos. O primeiro seria uma empresa farmacêutica e o segundo seria uma ONG que ajuda pessoas. O intuito era de que esta última convencesse a farmácia a vender remédios pelo menor preço ou até mesmo conseguiu-lo de graça. Para tanto, a cada discussão eles teriam um tempo determinado e, ao fim, teriam que tomar uma decisão.

O que nos chamou atenção foi o empenho dos acadêmicos, bem como seu trabalho em equipe. “O conceito de equipe está vinculado ao processo de trabalho [...]” (CARVALHO, 2015), ou seja, o trabalho é uma consequência da necessidade de se esforçar para de uma forma mais eficaz poder desempenhar as tarefas. Além disso, pudemos notar também pontos fortes de alguns deles, como por exemplo, a liderança, a facilidade de raciocínio, entre outros atributos. Ao final, fizemos uma pequena discussão acerca da linguagem corporal, conflitos e a própria ética, evidenciados nesta dinâmica.

De acordo com Gardner (1990), se uma pessoa está liderando, ensinando ou envolvido em alguma atividade em que envolve, dirige ou guia se mostra num tom de relacionamento condicionado pela fé que se tem nas possibilidades humanas. A liderança move as pessoas em direção aos seus interesses, desenvolvendo o lado natural do ser humano.

Outra proposta interessante foi o jogo da ética, no qual os participantes tinham quem escolher seis dos quatorze personagens apresentados, a priori, apenas por características de suas vidas e feitos. O futuro da humanidade dependeria de tais pessoas. Assim que todos escolheram, revelamos os personagens e as pontuações de cada um. No entanto, o intuito não era vencer o jogo, mas sim mostrar que não devemos julgar alguém precipitadamente, precisamos conhecê-lo de fato, entendendo assim que somos iguais em direitos e deveres, mas diferentes em aspectos subjetivos, e essa é a base da tolerância e o princípio da ética. Portanto, como enfatiza Cortella (2015), a ética são os princípios que orientam a minha conduta. A ética é nosso carácter, nossa moral, ou seja, a conexão das nossas ações com os princípios do meio em que habitamos (sociedade), que nos proporciona a capacidade de decidir, julgar e avaliar.

Possibilitamos também um momento de descontração, um karaokê com a música trem bala, na qual todos participaram. Trouxemos então uma citação sobre a importância da música abordada por Bréscia (2003), a qual enfatiza que a música é importante, porque é capaz de [...] favorecer a sensibilidade, a criatividade, o senso rítmico, o ouvido musical, o prazer de ouvir música, a imaginação, a memória, a concentração, a atenção, a autodisciplina, o respeito ao próximo, o desenvolvimento psicológico, a socialização e a afetividade, além de originar a uma efetiva consciência corporal e de movimentação.

Na continuidade buscamos trazer outra atividade que visava avaliar a autoimagem, sendo esta feita em dupla, no qual um avaliava o outro. Na sequência, alguns comentaram sobre a avaliação que fizeram. A partir dessa avaliação que cada um teve a possibilidade de fazer do outro e de si mesmo, percebemos a importância do fator motivação, como explica carvalho (2015), “a motivação é um processo interno às pessoas que se configura a cada momento, no fluxo contínuo da vida”, que diz se tratar de força e energia que nos serve como impulso para nos direcionar a algo.

No decorrer dessa avaliação cada participante falou e ouviu sobre seus pontos qualitativos e os pontos que podem ser melhorados a partir da percepção, sempre muito bem colocado não como algo ruim, mas sim como melhorar para chegar aonde se deseja. Após, debatemos sobre a importância de saber a imagem que passamos aos outros, se é verdadeira ou não. Acerca desta ideia, Vieira (2007) cita que, é a nossa imagem, a nossa linguagem corporal que revela quem de fato somos, como é nossa personalidade, se afasta ou atrai o outro, se projeta respeito, medo, insegurança ou poder.

Para finalizar a tarde, passamos um vídeo como mensagem final para que eles pudessem refletir sobre as aprendizagens, não somente daquela tarde, mas aquelas que eles têm constantemente e que ainda precisam buscar, para melhorarmos enquanto pessoas e para melhorar o convívio com os outros.

As dinâmicas e diálogos estavam voltados nas percepções e reconhecimento das ações de cada um, trazendo reflexões perante as atitudes que temos em relação ao trabalho e a sociedade na qual vivemos e convivemos, para nos tornarmos pessoas mais humanizadas e melhores no nosso dia a dia.

Também possibilitamos a cada um a buscar o autoconhecimento no modo de agir perante situações e decisões tanto na empresa como em sociedade, com o intuito de aprimorarse enquanto pessoa, tornando-se líder de si mesmo e entendendo qual a importância.

Percebemos o desenvolvimento que os participantes tiveram sobre situações que envolvem a ética, os quais, refletiram sobre as diferenças existentes e compreenderam-se enquanto sujeitos de uma sociedade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os desafios vivenciados nesse estágio e a nova realidade a qual vivenciamos, conseguimos perceber a importância do papel do Pedagogo nesse espaço da empresa, enquanto mediador e gestor de momentos que despertam a sensibilização dos atuantes para com o seu trabalho e nas relações diversas.

Falar em sensibilidade é considerar a ética, pois esta se baseia nos princípios e na subjetividade de cada um e nos conduz em nossas ações cotidianas. Considerar as subjetividades existentes é ter consciência de que somos diferentes uns dos outros, ainda que iguais em direitos e deveres, e, portanto, devemos ter sensibilidade para repensar as nossas atitudes e respeitar os outros, possibilitando uma melhor convivência social.

Assim, percebe-se a importância do Pedagogo na empresa, pois ele instiga o lado humano de cada atuante, para que seu olhar não esteja limitado apenas as questões técnicas e formais do espaço em que trabalham, mas também, para que cada um perceba a sua importância e de fato se sinta importante no papel que desempenha no espaço empresarial.

A pedagogia empresarial é uma junção do desenvolvimento humano com as estratégias de organização, pois a pedagogia é a ciência da educação, é prática educativa realizada em qualquer meio em que há desenvolvimento natural e social de pessoas.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento interpessoal:** como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 24.ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

GARDNER, John W. **Liderança:** sucesso e influência caminho da modernidade. RJ: editora Record, 1990.

LOPES, Izolda. **Pedagogia empresarial:** formas e contextos de atuação. Izolda Lopes (org.), Ana Beatriz Trindade, Marcia Alvim Cadinha. 3.ed. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2009.

VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética.** Editora Brasiliense, 1994.

VIEIRA, Maria Christina de Andrade. **Comunicação empresarial:** etiqueta e ética nos negócios. São Paulo: editora Senac São Paulo, 2007.