Senac
JOVEM
APREN
1209

Em “A Condição Humana”, a filósofa Hannah Arendt propõe uma reflexão filosófica a respeito da vita activa, que é a vida humana na medida em que um indivíduo se empenha ativamente em fazer algo. Ela analisa, de forma bastante crítica, a vita activa constituída por três atividades centrais que correspondem às condições básicas da vida humana: o labor, o trabalho e a ação. O labor tem a ver com as necessidades, o trabalho relaciona-se com a mundanidade e a ação tem por condição a pluralidade. Os homens interagem com natureza no labor, com o meio ambiente artificial no trabalho e uns com os outros no exercício da ação.

Com efeito, buscamos analisar de que forma a sociedade brasileira está caminhando, sobretudo no que diz respeito ao século XXI. Será apresentado os conceitos pertinentes à vita activa, teoria criada por Hannah Arendt na obra supracitada, bem como serão esmiuçadas as três atividades componentes da vita activa e como estão dispostas na sociedade brasileira.

Labor, trabalho e ação na sociedade brasileira do século XXI é o objeto deste artigo e como estão sendo balanceados na construção da sociedade. Além disso temos que o Brasil está passando por uma série de mudanças de ordem política decorrentes do sentimento de indignação da população no que tange à corrupção sistêmica arraigada no país.

Assim, é de grande valia a análise da sociedade brasileira sob a ótica de Hannah Arendt para entendermos os atuais problemas encontrados (poluição, problemas no meio ambiente do trabalho) e buscar possíveis soluções para os mesmos. Dessa forma é possível evitar ou minimizar os problemas decorrentes da modernidade e da mundanidade, conceito que será melhor trabalhado a seguir.

• Conceito de Vita Activa: A expressão vita activa é carregada de muitos significados. É a vida humana na medida em que um indivíduo se empenha ativamente em fazer algo, ou seja, é um modo de viver fora da alienação social imposta pelo atual modelo político ocidental. O homem não deve apenas subsistir, mas viver plenamente, interagindo com seus pares, influenciando as mudanças do mundo. Nas palavras de Arendt (2007, p.23): "A expressão vita activa, compreendendo todas as atividades humanas e definida do ponto de vista da absoluta quietude da contemplação, corresponde, portanto, mais à askholia grega (ocupação, desassossego) com a qual Aristóteles toda atividade, que ao bio politikos dos gregos. A expressão vita activa é perpassada e sobrecarregada de tradição. É tão velha quanto nossa tradição de pensamento político, mas não mais velha que ela. A própria expressão que, na filosofia medieval, é a tradução consagrada do bios politikos de Aristóteles, já ocorre em Agostinho onde, como vita negotiosa ou actuosa, reflete ainda o seu significado original: uma vida dedicada aos assuntos públicos e políticos".

O conceito de vita activa pode ainda ser extraído de um agrupamento fundamental de atividades humanas, que, inclusive, são marcas características da própria condição de homem, ou condição humana. Tais atividades são: o labor, o trabalho e a ação. A partir dessas atividades pode-se compreender e perceber em que momento uma determinada sociedade se encontra, ou seja, como ela está organizada e refletindo diretamente em quatro campos distintos: político, social, público e privado.

Sabe-se, que as três atividades componentes da vida activa e formadoras da condição humana (labor, trabalho e ação) desenvolvem-se e podem ser analisadas, de acordo com os gregos antigos, em quatro campos: político, social, público e privado.

O labor assegura a vida da espécie humana, é a atividade correspondente aos processos biológicos do corpo humano, ou seja, comer, beber, procriar. É frequentemente comparado à idéia das paixões ou vícios aristotélicos. A condição humana do labor é a própria vida.

Por sua vez, o trabalho assegura a chamada mundanidade, que, por sua vez, é ambiente criado pelos homens, todas as estruturas artificiais criadas, direta ou indiretamente, pelas mãos do ser humano. O trabalho produz artefatos para a manutenção da vida, fornecendo ferramentas que podem aumentar ou reduzir a qualidade desse viver.

A terceira atividade componente da vita activa é a ação. Tal atividade é característica do homem na condição de homem, característica que tem o poder de inseri-lo na esfera pública e revela quem ele é, revela sua singularidade. A ação garante, assegura a pluralidade, ou seja, a vida juntos aos outros indivíduos singulares, também assegura a história da sociedade, as lembranças, tudo isso através da fundação de corpos políticos. É desta atividade que decorre a política.

O campo político é onde a ação ganha maior destaque, é o âmbito das relações com os demais integrantes da polis, da sociedade, é o campo da interação, do convívio social, da ação em sentido formal.

O campo social relaciona-se ao discurso, aos negócios realizados entre os indivíduos de uma sociedade, é o campo de pacificação de conflitos, da ação em sentido material.

Por sua vez, o campo público é o âmbito em que a vita activa é desenvolvida na cidade, na polis, é o âmbito da política. Já o campo privado relaciona-se à família e às relações no âmbito da casa. No campo público, o indivíduo experimenta a liberdade, ao contrário do campo privado, no qual vive limitado por situações hierárquicas e pelas necessidade e carências de ter que viver em um grupo.

FELICIDADE E TRABALHO

É grande, e crescente, o número de pesquisas interessadas em descobrir o que é felicidade e o quanto as pessoas são felizes. Essas pesquisas ilustram novo humor em que a busca pela felicidade é um imperativo categórico. A apostila percorre rapidamente alguns momentos da história e especula sobre seu sentido na atualidade.

FELICIDADE COMO FIM DAS AÇÕES HUMANAS (Aristóteles)

Em "Ética a Nicômaco", Aristóteles defende que a felicidade é

1) o maior bem desejado pelos homens e

2) o fim das ações humanas.

Vejamos agora um passo a passo para entender como ele formula esse pensamento.

1) “O bem é aquilo a que todas as coisas tendem” (Aristóteles, 1973, p. 249).

Podemos ver aqui que a filosofia aristotélica é teleológica, ou seja, está orientada por uma finalidade (telos, em grego, significa “fim”). Na “Ética a Nicômaco”, a finalidade é identificada como o “bem”, ou seja, dizer que todas as ações tendem a um fim é o mesmo que dizer que todas as coisas tendem a um bem.

2) “O fim da arte médica é a saúde, o da construção naval é um navio, o da estratégia é a vitória e o da economia é a riqueza” (Aristóteles, 1973, p. 249).

É importante considerar que há diferenças entre os fins. Há, por exemplo, atividade cujo fim está em si mesma e atividades cujos fins são diferentes delas. O exemplo que ele dá acima nos ajuda a entender isso: a arte médica é um meio para alcançar a saúde; a construção naval é um meio para obter um navio; a economia é um meio para obter a riqueza. São, portanto, bens instrumentais. Aqueles bens que são bens em si mesmos são denominados de bens intrínsecos.

Podemos observar, portanto, uma hierarquia entre bens, e os intrínsecos figurando ao topo. Ambos, bens instrumentais e bens intrínsecos, tendem a um fim.

3) O Sumo Bem

Aristóteles percebeu que não poderia haver apenas bens secundários, um bem desejado em função de outro. Era necessário que existisse um fim último para a ação humana. A esse fim último, Aristóteles refere-se como Sumo Bem, "o melhor dos bens". Como é o "melhor que existe", o Sumo Bem deve ser objeto de um saber supremo, uma ciência que seja superior às outras ciências. Para ele, essa ciência era a Política. Dessa forma, podemos compreender que o bem para os seres humanos não deve ser alcançado individualmente e, sim, em coletivo, por toda a cidade.

4) Qual é Sumo Bem para o ser humano?

Já entendemos que toda ação tem um fim e deve haver um fim que seja um fim último. Entendemos também que deve haver um fim último para a ação humana e que será objeto da Política: "Ninguém duvidará de que o seu estudo pertença à arte mais prestigiosa e que mais verdadeiramente se pode chamar a arte mestra" (Aristóteles, 1973, p. 249). Ainda nos falta entender qual é a finalidade à qual o ser humano se dirige, esse fim que é o Sumo Bem, o mais alto de todos os bens que se pode alcançar pela ação.

Aristóteles diz que tanto as pessoas mais sábias quanto as pessoas menos doutas concordam que toda a ação humana tem como objetivo alcançar a felicidade. Se faz parte da natureza humana o desejo de ser feliz, o fim mais elevado não poderia ser outro e, por isso, há esse consenso.

No entanto, não há um consenso a respeito do sentido que a "felicidade" tem para todas as pessoas. O sentido que as pessoas atribuem à felicidade varia muito e é como se, de fato, não soubessem ou não fosse possível saber o que vem a ser a felicidade. Enquanto as pessoas sábias entendem que a felicidade é um fim em si mesma, as demais pessoas definem-na como se fosse "alguma coisa simples e óbvia, como o prazer, a riqueza ou as honras" (Aristóteles, 1973, p. 251).

Não pare agora...

Parece mesmo que a felicidade esteja associada a uma noção de "falta". Por exemplo, se perguntarmos para uma pessoa doente o que é a felicidade, ela responderá que é a saúde; para uma pessoa endividada, a resposta que teremos será que o dinheiro é a felicidade; para uma pessoa que está passando frio, uma resposta possível é que um cobertor é a felicidade, da mesma forma que, para uma pessoa faminta, a felicidade é um prato de comida. O que podemos pensar, com Aristóteles, é que não há uma mudança no que é a felicidade, e sim na percepção que temos dela.

5) Os três modos de vida e as concepções de felicidade que deles derivam Aristóteles, ao observar que não existe um consenso a respeito do conceito de felicidade, identificou três modos de vida. Cada modo de vida tem uma percepção distinta a respeito do que é a felicidade. O primeiro modo de vida é a vida guiada pelo prazer. As pessoas que vivem assim, e que são a maior parte das pessoas, pensam que o bem e a felicidade são sinônimos de satisfação de impulsos, assim como são para os outros animais. Por isso, Aristóteles identifica esse tipo de modo de vida com a escravidão. O segundo modo de vida é a vida política. Nesse caso, as pessoas buscam honrarias e grandes feitos para que sejam reconhecidas pelas demais pessoas, como se a felicidade dependesse do olhar do outro – pois, a ação humana não é suficiente para conduzir à felicidade; depende de uma interpretação, de alguém que a valide.

Disse Aristóteles que as pessoas que pensam assim parecem querer provar para si mesmas que são, de fato, boas. Do mesmo modo, são as pessoas que buscam não honra, e sim riquezas. As riquezas não trazem felicidade, são apenas úteis e instrumentos para se alcançar alguma outra coisa. A terceira e mais elevada forma de vida é a vida contemplativa. Esse modo de vida aproxima-se mais da real finalidade humana, pois as pessoas que vivem assim, como os sábios e filósofos, buscam o bem por ser um bem e não por quererem outra coisa a partir dele, orientadas pelo exercício da razão. A vida contemplativa é a vida puramente racional e, por meio dela, o ser humano age de acordo com sua mais elevada faculdade e em busca de um bem que é a própria finalidade e, por isso, é o Sumo Bem. Como a razão é a mais elevada faculdade humana, a vida contemplativa é o modo de vida mais feliz para o ser humano e, portanto, sua felicidade.

DO QUE PRECISAMOS PARA ALCANÇAR A FELICIDADE?

Em 1943, o psicólogo dos psicólogos, Abraham Maslow, amplamente estudado em todas as faculdades de ciências sociais, definiu uma teoria que hierarquizava as necessidades humanas baseadas na sociedade ocidental do século XX. Seus ensinamentos seguem vigentes e a hierarquia piramidal é uma das bases sobre as quais estão os passos que precisamos seguir para alcançar a felicidade.

Primeiro estágio: necessidades vitais ou fisiológicas Ao princípio está o mais óbvio. Como somos seres humanos, para sermos felizes precisamos antes de tudo, respirar e comer – no sentido mais primitivo da coisa -, dormir adequadamente e ter uma vida sexual natural. Estes são os atributos fisiológicos que compõem a pirâmide de Maslow. Acima destes, os atributos começam a ser chamados de necessidades básicas e à medida em que vão sendo cumpridos, passam aos seguintes níveis.

Segundo estágio: necessidade de segurança Esse tipo de necessidade gera controvérsia. É a necessidade vital de sentir-se seguro em sociedade ou será um produto de uma sociedade, na qual a "ilusão de segurança" é criada? Neste estágio, destacam-se a segurança familiar, a segurança profissional no emprego, a segurança física, assim como a segurança entendida como direito, como à saúde e educação.

Terceiro estágio: afiliação a grupos Nos países do ocidente, a necessidade de fazer parte de um grupo exemplifica bem a felicidade. Afiliar-se a grupos marca as diferenças sexuais, a amizade, o amor, e torna as pessoas mais felizes. Seja em família, entre amigos ou num relacionamento amoroso, esta é uma das maiores necessidades do ser humano.

Quarto estágio: luta pelo sucesso Para Maslow, a medida em que algumas necessidades são satisfeitas, outras aparecem. Ou seja, a medida em que vamos conquistando a casa própria, amigos, um emprego e outros desejos, estamos também em busca do sucesso, reconhecimento e valorização de nós mesmos por parte dos demais.

Quinto estágio: realização pessoal

Então, finalmente, chegamos ao que A Mente é Maravilhosa tanto busca. O que Maslow deixou bem claro e o que queremos que as pessoas se lembrem: o segredo está em se libertar de preconceitos, na auto-aceitação, na criatividade, na aceitação de fatos, na solução dos conflitos internos que possam vir a aparecer, assim como na criação da própria identidade íntegra.

HIERARQUIA - CONCEITO, O QUE É...

Denomina-se hierarquia a uma estrutura em que os elementos que a compõem se organizam de maneira que todos dependem de um só em particular. Assim, em uma hierarquia, o que se consegue é que todos os elementos sejam organizados de forma vertical, onde um prevalece sobre os demais, alguns subordinados sobre os outros e assim respectivamente. Este tipo de estrutura é utilizado em muitas instituições e organizações privadas, mas com o passar do tempo vão deixando de lado em pró de outras mais eficientes. No entanto, a hierarquia não serve apenas para explicar uma determinada estrutura social. Algumas descrições de certos fenômenos podem ter uma estrutura hierárquica. Assim, por exemplo, algumas descrições da gramática universal apresentam uma estrutura hierárquica que envolve toda a oração; outro exemplo pode acontecer em algum banco de dados, onde a ordem também é hierárquica.

Do ponto de vista de uma organização de pessoas, um exemplo típico acontece no exército. Assim, nesta organização, a necessidade de tomar decisões rápidas e carentes de dilação faz com que este tipo de estrutura funcione razoavelmente bem. Desta forma, são atribuídos os diferentes graus do exército, havendo um líder que encabeça a organização. Neste sentido, os atos de insubordinação costumam ter um castigo notório.

A organização hierárquica também está presente dentro das empresas e normalmente evidenciam os organogramas. No entanto, este tipo de organização apresenta algumas diferenças notórias em relação ao exército. Na verdade, muitas vezes este tipo de organização é simplesmente formal, mas na prática pode haver uma interferência em determinado setor que não está registrado formalmente na representação gráfica da hierarquia.

Do ponto de vista trabalhista e de produtividade, este tipo de organização tem sido posto severamente em dúvida. Na verdade, em certas circunstâncias onde a resolução de problemas e a contribuição de ideias são críticas, uma estrutura hierárquica é pouco proveitosa. Isto significa que a resolução destes problemas não pode estar em mãos de uma única pessoa, pelo simples fato de ser incapaz de processar toda informação apresentada. Assim, este tipo de situação tem uma explicação econômica e mostra porque todo tipo de economia planejada tende a fracassar.

TRABALHAR PARA QUÊ?

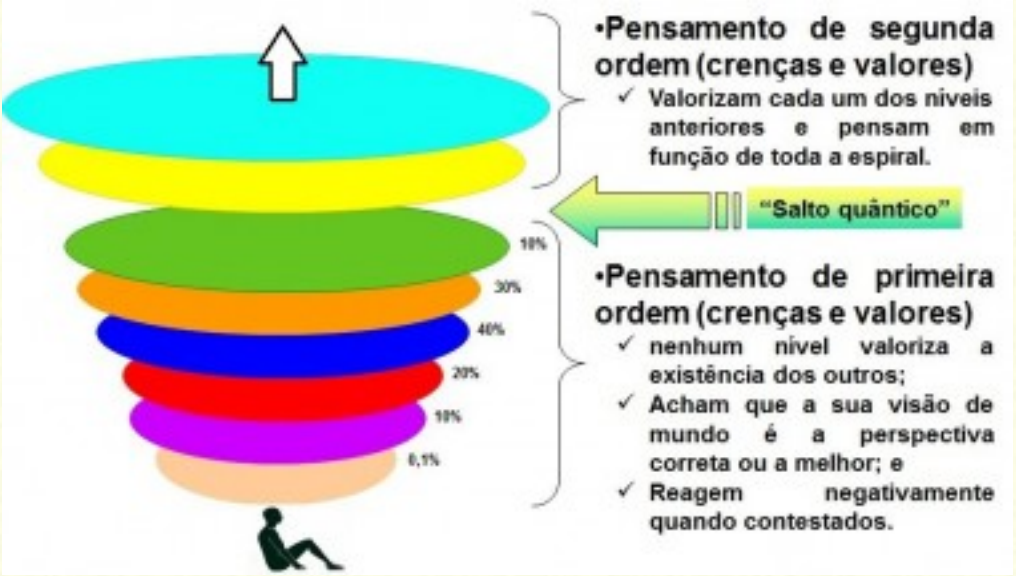
Aranha (1997) procura situar o trabalho e seu sentido na sociedade atual. Começa falando do fardo que o trabalho significa para muita gente, por isso muitos "odeiam a segunda-feira". O trabalho é identificado com tripalium, com labor, que significa sofrimento, dor, fadiga, tortura. Porém, outros autores, o SENAC, e o seu instrutor, incitam a buscar um significado positivo para o trabalho.

Propõe, então, entender o trabalho como algo cultural, construtor do homem, instrumento de liberdade. "O homem se faz pelo trabalho. Ou seja, ao mesmo tempo em que produz coisas, torna-se humano, constrói a própria subjetividade", diferentemente dos animais, que se guiam pelo instinto, agindo sempre de forma idêntica. O homem trabalha com a cabeça, isto é, o homem é o "único ser que concebe com antecedência o que produz. E ao produzir, modifica as ideias que, por sua vez, alteram a sua forma de agir e assim por diante, indefinidamente". Pensamento e ação estão juntos no processo. O taylorismo, o fordismo, a revolução da informática com novas possibilidades de trabalho, os novos tempos na empresa com a reestruturação produtiva, o modelo japonês de produção, a emancipação do trabalhador, enfim, para que o trabalho possa enobrecer o homem, "é preciso que a decisão sobre o que fazer, como fazer, para que fazer seja comandada por critérios verdadeiramente humanos e não exclusivamente econômicos".

Lembrem-se, que sem uma estrutura hierárquica, respeito e profissionalismo, dificilmente encontrarão o sucesso. Um profissional não se sustenta na indisciplina, falta de zelo, falta de empatia, ausência de valores éticos e morais não condizente com cultura, hábitos e costumes do lugar, ou mesmo da empresa.

"Devemos pensar, falar e agir de maneira congruente, procurando contribuir para a elevação do nível de desenvolvimento de consciência de todas as pessoas, cada uma a seu tempo."

É, depois do nível turquesa, desde que novas condições de vida sejam percebidas e sejam favoráveis, o pêndulo da evolução desenvolve novas respostas em termos de estruturas psiconeurológicas e inclina-se mais uma vez na direção de um "eu" com um nível de desenvolvimento ainda mais elevado do que aquele dos níveis amarelo e turquesa, cujos contornos em termos de conjunto de crenças e valores ainda não foram suficientemente definidos.



Condições de Vida E vale a pena tecer algumas considerações a respeito da condição de vida. Condição de vida é o meio em que vive o ser humano. Seu estudo leva em conta fatores interdependentes tais como: tempo histórico, espaço geográfico, condições sociais e circunstâncias econômicas. Portanto, não existe apenas uma condição de vida, mas inúmeras! E isso também não significa que uma pessoa, ao ativar um novo sistema de crenças e valores, tenha abandonado suas antigas visões de mundo. Ela simplesmente as incluiu e transcendeu.

E antigos modos de pensar podem ser reativados em caso de degradação das condições de vida.

CONTEXTO HISTÓRICO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A escolha profissional nem sempre foi um problema universal do homem. Ao estudarem-se os primeiros seres humanos, constata-se que seu trabalho era organizado como atividade de coleta e mais tarde de caça e não havia muita diferenciação de funções, ou seja, viviam para sua própria sobrevivência.

Na comunidade primitiva, cuja coletividade era pequena, assentada sobre a propriedade comum da terra e unida por laços de sangue, os seus membros eram indivíduos livres, com direitos iguais. As mulheres e as crianças estavam em pé de igualdade com os homens, havendo apenas uma hierarquia no que se refere a assuntos de guerra e cuidados com a saúde, atividades desenvolvidas por questão de bravura e/ou idade avançada. Não há necessidade nem a possibilidade de grandes escolhas no desempenho das funções.

Na Grécia Antiga, a atividade valorizada era o ócio, a contemplação era exercida pelos cidadãos livres e o trabalho era uma atividade dos homens não - livres, que tinham a função de produzir a existência material. "Desligados do trabalho manual e do intercâmbio dos produtos, as classes superiores já eram nessa época socialmente improdutivas" (Ponce, 2001, p. 37). O trabalho era visto como atividade penosa e degradante, não valorizada socialmente, e assim, ser cidadão ou escravo, por exemplo não dependia de qualquer tipo de escolha, mas da condição de classe da família, do indivíduo ou de acordo com as vitórias ou derrotas em guerras. Na Idade Média, especificamente no feudalismo, a sociedade era estratificada na qual a posição e a ocupação do indivíduo era transmitida de pai para filho, como se fosse uma determinação divina: "nobres seriam sempre nobres e servos seriam igualmente vassalos" (Bock, 2001, p. 5).

Dessa maneira, neste modo de produção não havia escolha de uma profissão por parte dos sujeitos, os laços de sangue é que determinavam e explicavam a estrutura social, não havendo, dessa forma, mobilidade social. O conceito de vocação que imperava era o religioso favorecendo a manutenção da ordem social, colocando que esta era determinada pela vontade de Deus. A possibilidade da escolha profissional surge como um problema importante na medida em que é instalado definitivamente o sistema capitalista de produção. Na passagem do feudalismo para o capitalismo é que ocorrem transformações profundas no modo de produzir e reproduzir a sociedade humana.

Inicialmente, o trabalhador é "expulso" da propriedade e dos meios de produção, devendo, então, para garantir sua sobrevivência, vender sua força de trabalho.

Em segundo lugar, é condição primeira que o trabalhador seja livre, não existindo mais servos e senhores, todos devem ser iguais perante a Lei.

Em terceiro lugar, a característica principal deste modo de produção será não mais a satisfação das necessidades humanas, mas sim a geração de lucro. É neste momento que as teorias e práticas da Orientação Profissional avançam e a questão da seleção passa a ter importância, uma vez que prevalece a ideologia capitalista: "o homem certo no lugar certo", visando à maior produtividade.

"A posição do indivíduo no capitalismo, não é mais determinada, ... pelos laços de sangue. Agora, esta posição é conquistada pelo indivíduo segundo o esforço que despende para alcançar esta posição. Se antes esta posição era entendida em função das leis naturais referendadas pela vontade divina, agora, ao contrário, o indivíduo pode, desde que lute, estude, trabalhe, se esforce, e também (por que não?) seja um pouco aquinhoado pela sorte." (Bock apud Bock, 2001, p. 7)

O FUTURO DOS TRABALHOS E HABILIDADES NECESSÁRIAS

As competências para o século XXI são estudadas e objetos de reflexão em todas as fases da educação e do trabalho dos indivíduos. Um artigo do World Economic Forum, denominado "Nova visão para educação – desbloqueando o potencial da tecnologia" (2017), afirma que além das competências em literatura e matemática há uma busca por colaboração, criatividade e solução de problemas para além das características, como persistência, curiosidade e iniciativa. Essas mudanças no mercado de trabalho têm contribuído para economias baseadas na criatividade, inovação e colaboração. Além do mais, as habilidades se tornam mais centradas em solução de problemas não estruturados e na análise de informações. Todas essas mudanças aconteceram com o pano de fundo da substituição do trabalho manual para a tecnologia inserida em muitos aspectos da vida e do trabalho.

Outro recente relatório do World Economic Forum, denominado "O futuro dos trabalhos – emprego, habilidades e estratégia de força de trabalho para a quarta revolução industrial", trata das mudanças profundas ocorridas nos sistemas produtivos e em como isso afeta diretamente questões do trabalho e do emprego. A avaliação é de que estamos passando pela IV Revolução Industrial, representada pelos desenvolvimentos ligados à inteligência artificial, aprendizagem das máquinas, robótica, nanotecnologia, impressão em três dimensões, genética e biotecnologia. Segundo o relatório, essas áreas do conhecimento têm contribuído para mudanças estruturais significativas. Na figura a seguir você pode visualizar os prazos de impacto desses desenvolvimentos tecnológicos e de conhecimento no mercado de trabalho.

FONTE: Adaptado de *World Economic Forum* (2016, p. 2, tradução nossa)

Nesse contexto, a estabilidade das habilidades é uma questão a ser colocada em questão. O Relatório do World Economic Forum (2016) afirma que assim que ocorrem rupturas nos padrões de produção, elas são transmitidas aos modelos de negócios, em um pequeno espaço de tempo. Com isso, o impacto das diferentes mudanças tecnológicas, demográficas e socioeconômicas nos modelos de negócios e gestão acarreta alterações no panorama de empregos e habilidades requeridas, que resultam em desafios para recrutar, treinar e gerenciar talentos.

O Relatório (2016) é baseado nas principais habilidades relacionadas ao trabalho. Para tanto, divide-as em aptidões, habilidades básicas e habilidades multifuncionais. Nesse sentido, adaptamos a figura a seguir para proporcionar um melhor entendimento acerca desse tema.

FONTE: Adaptado de *World Economic Forum* (2016, p. 21, tradução nossa)

A figura é composta por três grandes grupos: aptidões, habilidades básicas e multifuncionais. As aptidões são divididas em cognitivas e físicas, ou seja, estão relacionadas com as capacidades dos indivíduos.

Posteriormente, há as habilidades básicas, que são subdivididas: de conteúdo e processo. E, após, aquelas habilidades mais complexas, as multifuncionais, que são subdivididas em: sociais, sistêmicas, resoluções de problemas complexos, habilidades de gerir recursos e técnicas. Então, você se pergunta: quais são as habilidades necessárias para um profissional atualmente? Tal inquietação é a que iremos problematizar nesse momento. O Relatório "O Futuro dos Trabalhos", desenvolvido pelo World Economic Forum, permite traçar algumas reflexões a respeito dos trabalhos. Por exemplo, 36% de todos os empregos de todos os tipos de indústrias requererão, até 2020, a resolução de problemas complexos enquanto uma de suas habilidades principais, enquanto que somente 4% requererão as aptidões físicas. Com relação ao panorama dos trabalhos no mundo, a pesquisa aponta que uma grande parte das ocupações necessitará de um maior grau de aptidões cognitivas como parte de seu conjunto de habilidades principais requisitadas.

Isso se traduz no fato de que mais da metade de todos os trabalhos requererá aptidões cognitivas como parte de seu conjunto de habilidades principais a partir de 2020. Em outros 30% dos trabalhos essa demanda ocorrerá no período de 2015 a 2020. Outro dado importante é que somente 18% dos trabalhos que requerem um alto grau de aptidões cognitivas, atualmente, esperam uma diminuição nessa necessidade no futuro. Por fim, a família de habilidades mais estável em todos os trabalhos atualmente ou no futuro é a das habilidades técnicas, ou seja, 44% de todos os trabalhos que requerem essas habilidades, hoje, terão um nível estável delas nos próximos anos. A partir desses dados, é possível refletir que as capacidades e habilidades requeridas nos trabalhos têm se alterado, muito por causa da inserção da tecnologia na vida social e do trabalho dos sujeitos.

Nesse sentido, os trabalhadores devem estar preparados para as mudanças, adaptando-se às alterações e desenvolvendo novas habilidades em seus postos de trabalho.

Neste tópico, você aprendeu que:

- A economia do conhecimento é vista enquanto conceito fundamental para se compreender a centralidade do conhecimento em nossa sociedade. Nesse sentido, as atitudes das empresas e organizações tendem a considerar o conhecimento como um ativo fundamental e gerador de vantagens competitivas.
- As competências individuais de Conhecimento, Habilidades e Atitudes (CHA) geram a sinergia dessas aptidões, que resulta em competências organizacionais. Com isso, as organizações têm se atentado às competências necessárias aos trabalhadores para o desempenho das funções em sintonia com as mudanças ocorridas nos últimos anos.

- O futuro dos trabalhos a partir da visão das habilidades necessárias desenvolve diversas mudanças que reconfiguram o cenário das habilidades, ao se considerar a inserção das tecnologias nas vidas das pessoas e nos trabalhos delas.

IMPORTÂNCIA DA AUTOAVALIAÇÃO

Diversas são as perspectivas que se relacionam com a definição de um bom profissional. Franco (1997) afirma que as avaliações permitem tanto a manutenção dos empregos como decisões, eventuais, sobre demissões. Todos os funcionários devem ter em mente que as avaliações são parte de uma rotina – semanal ou mensal. Os seus resultados podem ser utilizados para buscar o constante aperfeiçoamento. Essas avaliações podem assumir diversas configurações, de forma geral, as em grupos apresentam melhores desempenhos, já que cada pessoa pode apresentar impressões diferenciadas sobre as nossas atitudes e auxiliar no planejamento e reformulação de pessoal.

Franco (1997) define dez itens que são fundamentais para essa avaliação, os quais estão listados a seguir:

1) **Apresentação pessoal:** é a parte dos cuidados com a aparência, que não quer dizer luxo, mas o asseio, adequação entre o que veste e o local de trabalho, pois uma aparência cuidada passa confiança para as pessoas no entorno e isso facilita a comunicação.

2) **Facilidade de relacionamento:** evitar estar permanentemente em conflito com todo mundo. É importante criar um ambiente de harmonia durante as atividades profissionais, mesmo que eventualmente haja discordâncias entre maneiras de agir.

3) **Facilidade de comunicação verbal:** essa capacidade é importante tanto para contato com profissionais da própria empresa quanto para com o público externo a ela. É importante ser capaz de se comunicar adequadamente com qualquer pessoa, tanto para se fazer entender como para ser entendido. A clareza na comunicação permite que os problemas sejam melhor compreendidos e tenham soluções mais rápidas.

4) **Rapidez de raciocínio e decisão:** a capacidade de sintetizar rapidamente as informações, organizando-as e tomando decisões de maneira ágil é fundamental, pois uma decisão adiada tem impacto na vida da empresa e das pessoas envolvidas com ela.

5) **Criatividade:** esse aspecto refere-se à capacidade de inovar a maneira de atuar e nas rotinas de trabalho, buscando melhores resultados pessoais e para a empresa. Além disso, no mundo atual, a criatividade é percebida como um diferencial. É importante sempre rever as rotinas, pois assim pode dar melhores contribuições para a melhoria do trabalho, saindo da posição cômoda, da zona de conforto.

6) **Liderança:** liderança está associada à habilidade de influência e de tomar decisões. A capacidade de comandar um processo, atuando sobre os demais de maneira propositiva, criando um clima favorável de cooperação, pode ser mais valiosa que algum conhecimento específico da função ou do setor.

7) **Capacidade de observação:** ou visão crítica, para alguns. É a capacidade de identificar os pontos que precisam ser melhorados no trabalho. O bom observador consegue ter uma visão completa dos processos, contribuindo para o aprimoramento das tarefas, por isso é importante ter conhecimentos além da área de atuação.

8) **Capacidade de persuasão:** convencer os demais acerca de seus pontos de vista, com argumentação clara e segurança suficiente para conseguir adesão a um ponto de vista, projeto ou processo dentro da empresa aumenta as chances de interferência positiva na organização do trabalho, além de estimular a implantação de soluções criativas.

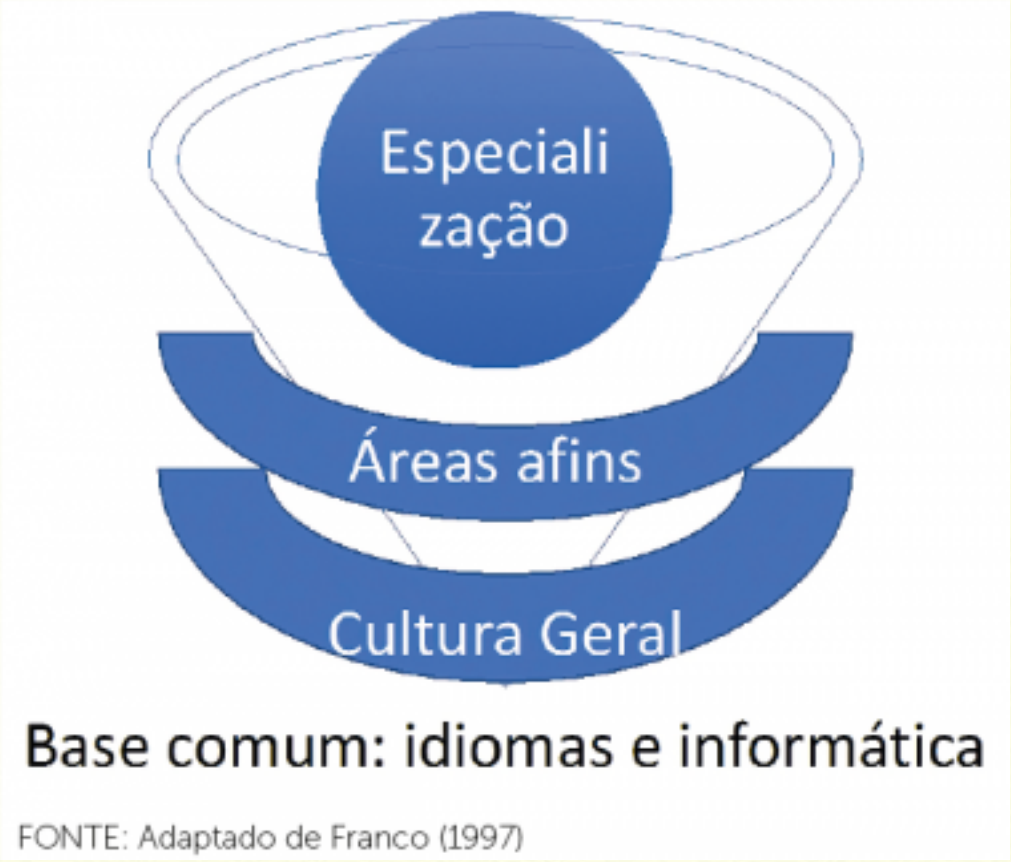
9) **Determinação:** adotar como metas os cronogramas exigidos pela empresa, além de conseguir resolver problemas e propor soluções, o que cria uma confiança e respeito da empresa, solidificando sua posição. Ressaltando que o trabalho em equipe é preponderante atualmente, cuidando então para não ter uma atuação isolada.

10) **Resistência emocional:** isso vai além de ter a "cabeça fria". O profissional atual deve conseguir incorporar emocionalmente os desafios que tem que enfrentar no trabalho ao invés de considerar o emprego um fardo. Ao ter uma posição de atuação marcante, é provável que haja resistências que podem se tornar frustrações e conflitos emocionais que não podem comprometer o próprio indivíduo. Note que esses itens apresentam relações com as competências e habilidades apresentadas no subtópico anterior. A análise minuciosa das atitudes dos funcionários frente aos dez itens pode indicar forças e deficiências deles, para que assim sejam criados espaços de aperfeiçoamento dentro das empresas ou que essas pessoas busquem cursos e possibilidades de aprimoramento fora, em outras organizações especializadas. Note também que esses dez itens se inter-relacionam e demonstram a complexidade que as atividades pessoais nas organizações assumem.

Ainda dentro da perspectiva de autodesenvolvimento, Franco (1997) afirma que a aquisição continuada de conhecimentos dentro e fora da área de atuação é fundamental. Há uma percepção de que os treinamentos oferecidos pelas próprias empresas são suficientes para assegurarem um crescimento pessoal e profissional. Esses treinamentos são importantes, porém não suficientes, já que os treinamentos estão voltados para uma situação temporária da empresa. Ao visar às necessidades organizacionais imediatas, esses treinamentos não, necessariamente, estão preocupados com o desenvolvimento pessoal contínuo. Nesse sentido, a formação é uma atividade diferenciadora dos profissionais no mercado de trabalho, caracterizando-se, na maioria das vezes, como esforços individuais.

Para isso, é sugerido a representação de um funil, conforme a figura a seguir:

AQUISIÇÃO CONTINUADA DE CONHECIMENTOS DENTRO E FORA DA ÁREA DE ATUAÇÃO



FONTE: Adaptado de Franco (1997)

O funil é caracterizado por uma área externa e outra interna. Nessa última estão os conhecimentos relacionados à especialização do profissional. No cotidiano, eles estão presentes em cursos, treinamentos, congressos, leituras, publicações em periódicos especializados. O campo exclusivo de atuação dos profissionais é caracterizado pelo acúmulo de conhecimentos de caráter mais específico e aprofundado. Externamente, o funil apresenta áreas afins e a cultura geral, enquanto duas perspectivas relacionadas aos processos de internalização dos conhecimentos. As áreas afins são aquelas que estão relacionadas com o campo de atuação específico e que influenciam e são reflexos da atuação dos profissionais. Ainda na área externa, a cultura externa se estabelece com informações que abrangem diversos outros conhecimentos, como: artes, música, literatura, história, notícias, entre outros.

Não é necessário ter um conhecimento aprofundado nessas áreas externas, no entanto, quanto maior o domínio dessas informações, aumentam-se as possibilidades de que os indivíduos compreendam o trabalho de maneira mais abrangente e global. Tal situação permite, por exemplo, a realização de correlações e antecipação de conhecimentos. Nesse sentido, a cultura favorece a criatividade, o que permite agir de maneira diferente da que usualmente somos treinados, além de favorecer a sociabilidade – a comunicação – ao nos permitir ampliar o repertório de assuntos e interesses. Já a área de conhecimento de temas afins possibilita uma ampliação dos processos e das atividades, tanto da área como da empresa como um todo. Atualmente, por exemplo, um profissional da área de produção precisa ter diversos conhecimentos, como aqueles relacionados com a logística, marketing e finanças. Nesse sentido, é fundamental uma visão holística das atividades da empresa, mesmo que tome decisões relacionadas a uma área específica.

Por isso, necessita entender, por exemplo, sobre os custos relacionados à produção, em como a área de marketing pode atuar na prospecção de novos mercados e clientes e em como a sua área está relacionada com as formas de distribuição e estocagem dos produtos produzidos. O profissional atual necessita, portanto, de um constante aprimoramento de seus conhecimentos para propiciar a constituição de atitudes que sejam bem avaliadas na organização em que está inserido. Com isso, não é necessário um profissional que conheça única e exclusivamente um campo bem específico, mas aquele que consegue aliar boa formação com os aspectos culturais e sociais.

Quociente de inteligência emocional

Cientistas pesquisaram e provaram que o Q.E. (Quociente Emocional) é o maior responsável pelos nossos sucessos ou fracassos. O Q.E. pode ser desenvolvido e estimulado, ao contrário do Q.I. (Quociente de Inteligência).

O índice do Q.E. diz respeito ao nível de Inteligência Emocional que possuímos e colocamos em prática através de comportamentos, posturas e atitudes de ação e reação ao meio em que vivemos. A Inteligência Emocional está relacionada a habilidades, tais como: motivar a si mesmo e persistir mediante frustrações; controlar impulsos, canalizando emoções para situações apropriadas; praticar gratificação prorrogada; motivar pessoas, ajudando-as a liberarem seus melhores talentos, e conseguir seu engajamento a objetivos de interesses comuns (BARCELLOS; PEDROSO, 2012, p. 167).

Teste de quociente de inteligência emocional

As questões a seguir mostrarão a média do seu Quociente de Inteligência Emocional (QE). Responda com base no que você faria na realidade da situação proposta, não há uma melhor resposta.

1) Você está viajando de avião. De repente, entra numa área de grande turbulência e começa a balançar de um lado para o outro. O que você faz?

a) Continua a ler o livro, o jornal ou a ver o filme, prestando pouca atenção à turbulência.

b) Fica de prontidão para uma emergência, cuidadosamente olha na tripulação e lê o cartão de instruções de emergência.

c) Um pouco de ambos (a e b).

d) Não tem certeza, nunca prestou atenção.

2) Você leva a um parque um grupo de crianças de quatro anos de idade, e uma delas começa a chorar porque as outras não querem brincar com ela. O que você faz?

a) Não dá bola, deixa as crianças resolverem sozinhas.

b) Conversa com a criança e a ajuda a "bolar" meios para que as outras brinquem com ela.

c) Fala para ela não chorar, em um tom meigo.

d) Tenta distrair a chorona, mostrando outras coisas com as quais ela poderia brincar.

3) Suponha que você é um estudante universitário que esperava tirar nota 10 (dez), mas acabou de saber que obteve um 4 (quatro). O que você faz?

a) Traça um plano específico para melhorar sua nota e resolve seguir o plano.

b) Resolve fazer melhor na próxima vez.

c) Diz a você mesmo que não importa como você foi de nota no curso e se concentra em aulas onde suas notas são mais altas.

d) Procura o professor e tenta falar com ele para aumentar sua nota.

4) Imagine que você é um vendedor de seguros contatando possíveis clientes. Quinze pessoas contatadas de uma vez desligaram o telefone na sua cara, e você está ficando desencorajado. O que faz?

a) Para e espera ter mais sorte no dia seguinte.

b) Avalia possíveis características suas que possam estar prejudicando sua capacidade de fazer a venda. c) Experimenta nova abordagem no telefonema seguinte e continua tentando.

d) Pensa que é melhor mudar de trabalho.

5) Você é um gerente em uma organização que está tentando incentivar o respeito pela diversidade racial e étnica. Você ouve alguém contar uma piada racista. O que você faz?

a) Ignora a piada, afinal, é apenas uma brincadeira. b) Chama a pessoa a seu escritório para uma repreensão.

c) Fala na hora que tais piadas são inapropriadas e não serão toleradas na sua organização.

d) Sugere à pessoa que contou a piada que faça um programa de treinamento sobre diversidade racial.

6) Você está tentando acalmar um amigo que estava furioso com um motorista que quase bateu no carro dele, tirando uma "fina" em alta velocidade. O que você faz?

a) Diz a ele para esquecer, ele agora está bem e afinal não aconteceu nada.

b) Coloca uma música, ou aumenta o som do rádio e tenta distrai-lo.

c) Junta-se a ele na desqualificação do outro motorista, como prova de solidariedade.

d) Diz a ele que uma vez algo semelhante aconteceu com você e que ficou tão furioso quanto ele está agora, mas aí você viu que o outro motorista estava a caminho do Pronto-Socorro.

7) Você e seu parceiro(a) (namorado(a), marido/esposa, companheiro(a) etc.) entram numa discussão que evoluiu para uma gritaria desafiadora; vocês estão desapontados e no auge da discussão, e não gostariam de fazer ataques pessoais. Qual a melhor coisa a fazer?

a) Parar por uns 20 minutos e depois continuar a discussão.
b) Parar a discussão e ficar em silêncio, não importa o que o outro disser.
c) Pedir desculpas e pedir para o outro se desculpar também.
d) Parar por um momento, refletir um pouco, e então dar a sua opinião de forma clara e precisa.

8) Você foi indicado para chefiar um grupo que está tentando uma solução para um problema de trabalho. Qual a primeira coisa a fazer?
a) Pegar uma agenda e alocar tempo para discutir cada item de forma a fazer o melhor uso possível do seu tempo junto com os outros.
b) Fazer com que o pessoal do grupo gaste algum tempo para que se conheçam melhor.
c) Começar perguntando para cada pessoa por ideias sobre como resolver o problema, enquanto as ideias estão "frescas" na cabeça do pessoal.
d) Começar com uma sessão de discussão aberta, sem restrições, encorajando cada uma a falar o que vem à mente, não importando quão estranho possa parecer.

9) O seu filho de três anos de idade é extremamente tímido, e tem se mostrado muito hipersensível sobre isso e meio amedrontado em relação a lugares e pessoas novas, desde que nasceu. O que você faz?
a) Aceita que seu temperamento é retraído e procura formas de protegê-lo de situações que o perturbem. b) Leva seu filho a um psiquiatra infantil para ajuda. c) Leva propositadamente seu filho a conhecer uma porção de pessoas e lugares de forma que ele possa superar seus medos.
d) "Bola" um programa de experiências desafiadoras, porém administráveis, para que ele aprenda que é capaz de lidar com locais e pessoas que não conhece.
10) Durante vários anos você gostaria de voltar a aprender a tocar um instrumento que tentou tocar quando era criança, e agora vai finalmente começar, só por diversão. Porém, você quer usar seu tempo de forma eficiente e eficaz. O que você deve fazer?

a) Reservar diariamente um horário para praticar o instrumento.
b) Escolher peças que desenvolvam, de cada vez, um pouco mais a habilidade que você tem.
c) Praticar somente quando dá vontade.
d) Escolher peças que estão muito além da sua habilidade, mas que você é capaz de aprender com muito esforço.

RESPOSTAS:

1) Qualquer uma, menos a D, esta resposta reflete uma falta de consciência de suas reações habituais diante de situações estressantes. a) 20 b) 20 c) 20 d) 0

2) B é a melhor resposta. Pais inteligentes emocionalmente usam os momentos de aborrecimento de seus filhos como oportunidades para agirem como treinadores emocionais, ajudando seus filhos a entenderem o que os aborreceu, o que estão sentindo, e quais as alternativas que as crianças podem tentar. a) 0 b) 20 c) 0 d) 0

3) Uma característica de automotivação é a de ser capaz de formular e seguir um plano para enfrentar e superar obstáculos e frustrações que possam surgir.

a) 20 b) 0 c) 0 d) 0

4) O otimismo, uma marca de inteligência emocional, leva as pessoas a verem insucessos como desafios com os quais elas podem aprender, e a persistirem, tentando novas abordagens, em lugar de desistirem, culpando a si mesmas pelo que aconteceu ou sentindo-se desmoralizadas. a) 0 b) 0 c) 20 d) 0

5) A forma mais eficiente de criar uma atmosfera propícia à diversidade é deixar claro, em público, que as normas sociais de sua organização não toleram tais expressões. Em vez de tentar mudar preconceitos (uma tarefa mais difícil), tente impedir que as pessoas ajam movidas por eles. a) 0 b) 0 c) 20 d) 0

6) Estudos sobre como lidar e acalmar pessoas em tais situações mostram a eficácia de tentar desviar a pessoa zangada do foco da raiva, empatizando com seus sentimentos e pontos de vista, e sugerindo uma outra maneira de ver a situação que reduza a raiva. a) 0 b) 5 c) 5 d) 20

7) Parar por uns 20 minutos ou mais, leva pelo menos esse tempo para livrar o corpo da excitação fisiológica da raiva, que distorce suas percepções e aumenta sua probabilidade de fazer críticas destrutivas. Depois de esfriar a cabeça, você poderá ter uma nova conversa, mais frutífera. a) 20 b) 0 c) 0 d) 0

8) Grupos criativos têm melhor desempenho, quando o nível de entendimento, harmonia e bem-estar são altos. Aí as pessoas sentem-se mais livres para dar uma melhor contribuição. a) 0 b) 20 c) 0 d) 0

9) Crianças que nasceram com temperamento tímido frequentemente podem se tornar mais comunicativas se os seus pais organizarem uma série de desafios à sua timidez, desde que sejam administráveis. a) 0 b) 5 c) 0 d) 20

10) Impondo a você desafios moderados, você tem mais chance de entrar num processo que é, ao mesmo tempo, prazeroso e útil, fazendo com que você aprenda e elevando seu desempenho ao seu melhor nível. a) 0 b) 20 c) 0 d) 0

TOTAL DE PONTOS_____

CLASSIFICAÇÃO: assim como o QI tem como média 100 pontos, o QE terá como média 100 pontos.

PONTUAÇÃO TIPO

De 0 a 24 Nascendo para a vida

De 25 a 49 Homem das cavernas

De 50 a 74 Prepare-se para um desafio emocional

De 75 a 99 Psicoterapia (já pensou nisso?)

De 100 a 124 MÉDIA – equilíbrio

De 125 a 149 Um Freud – um psicanalista

De 150 a 174 Um Gandhi – um líder

De 175 a 199 O empático 200 Gênio do QE

FONTE: Goleman (1995 apud LAURINDO, 2000, p. 54)

POSTURA PROFISSIONAL E IMAGEM

UMA BOA IMAGEM É UM DIFERENCIAL IMPORTANTE

FONTE: Disponível em: . Acesso em: 20 out. 2017.

Postura profissional e imagem são dois conceitos distintos. O primeiro se refere aos comportamentos e a sua relação com as áreas de atuação, o segundo com a marca pessoal que caracteriza os sujeitos e possibilita reconhecê-los (TARRAFA, 2010). Tendo como base esses dois conceitos, urge a noção de que é fundamental para o sucesso dos sujeitos o conhecimento acerca das regras do meio em que estão inseridos. A imagem representa a personalidade, o caráter e a postura dos indivíduos frente a determinadas situações cotidianas, é como somos conhecidos.

A imagem pode ser construída pela primeira impressão, que é formada instantaneamente ao conhecermos alguém, pela imagem inicial, formada a partir dos primeiros contatos, e a imagem propriamente dita, que já está formada e que se tem que manter ou melhorar.

Por isso, ter uma boa imagem pessoal num mundo dinâmico pode ser um diferencial numa carreira bem-sucedida. A imagem está intimamente relacionada com a postura profissional, já que uma é reflexo da outra. As relações de trabalho atuais exigem novas posturas profissionais e, mais especificamente, habilidades de enfrentamento de desafios propostos – como vimos anteriormente. Nesse sentido, as habilidades mudam e devem ser acompanhadas por determinadas posturas profissionais. Espera-se, atualmente, que os profissionais tenham, além de uma apresentação básica, um esforço e interesse contínuo para o aprendizado. Isso demanda disposição e ânimo para buscar aquilo que se quer, com disponibilidade e boa administração do tempo e das tarefas.

Nesse cenário, a ética é uma dimensão constante, que independe de onde se está atuando.

O entendimento de que essas duas perspectivas estão aliadas é fruto de noções que representam as marcas pessoais dos sujeitos, ou seja, em como eles são caracterizados e reconhecidos com os outros com os seus comportamentos nas áreas de atuação. Portanto, para se ter uma boa relação entre essas suas dimensões, é necessário que haja um bom desempenho profissional com protagonismo, com a garantia de uma imagem pessoal fortalecida constituída pelas qualidades, virtudes e competências de cada um.

E por falar em ética...

Definição (o que é)

O termo ética deriva do grego *ethos* (caráter, modo de ser de uma pessoa). Ética é um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade. A ética serve para que haja um equilíbrio e bom funcionamento social, possibilitando que ninguém saia prejudicado. Neste sentido, a ética, embora não possa ser confundida com as leis, está relacionada com o sentimento de justiça social.

A ética é construída por uma sociedade com base nos valores históricos e culturais. Do ponto de vista da Filosofia, a Ética é uma ciência que estuda os valores e princípios morais de uma sociedade e seus grupos.

Códigos de ética

Cada sociedade e cada grupo possuem seus próprios códigos de ética. Num país, por exemplo, sacrificar animais para pesquisa científica pode ser ético. Em outro país, esta atitude pode desrespeitar os princípios éticos estabelecidos. Aproveitando o exemplo, a ética na área de pesquisas biológicas é denominada bioética.

A ética em ambientes específicos

Além dos princípios gerais que norteiam o bom funcionamento social, existe também a ética de determinados grupos ou locais específicos. Neste sentido, podemos citar: ética médica, ética profissional (trabalho), ética empresarial, ética educacional, ética nos esportes, ética jornalística, ética na política etc.

Antiética

Uma pessoa que não segue a ética da sociedade à qual pertence é chamada de antiética, assim como o ato praticado.

FONTE: Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/o_que_e/etica_conceito.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

É importante entender que postura profissional não é o sinônimo de postura corporal (apesar de ela ser importante também nas impressões que deixamos). Para além da competência profissional, o profissional deve manter uma postura adequada, regrada segundo o contexto no qual atua. Assim, a falta de preparo para lidar com algumas situações acaba prejudicando profissionais, mesmo que apresentem excelentes currículos. Alguns comportamentos, muitas das vezes imperceptíveis, como agressividade ao falar, intimidade invasiva, dificuldade em aceitar negativas, infantilidade, egoísmo, resistência a mudanças, mistura da vida pessoal com profissional, tudo isso pode prejudicar na atuação do profissional, como afirmam Barcellos e Pedroso (2012). Nessa perspectiva, os defeitos devem ser objetos de problematização a fim de minimizá-los. É possível que os transformemos em qualidades, já que ao não nos preocuparmos com eles, tendemos a percebê-los nos outros, enquanto projeção, o que pode causar conflitos de relacionamentos.

Nesse contexto, a autoavaliação é fundamental, já que é importante conhecer a si mesmo e ser honesto na constituição dos julgamentos. No ambiente profissional, por mais que nos sintamos à vontade, é fundamental que saibamos como agir, ou seja, a hora certa e com quem brincar, não ser íntimo de quem não permitiu essa atitude, não tratar com intimidades um superior mesmo que ele seja seu amigo são algumas das atitudes indispensáveis. Para se construir uma boa carreira profissional, é muito importante a atenção à postura profissional, por isso ela é importante tanto para quem está começando quanto para quem já está atuando. Assim, sempre que necessário, podem ocorrer
ajustes entre os comportamentos dos funcionários e aquilo que a empresa espera deles, como afirmam Barcellos e Pedroso (2012). Preste atenção em algumas dicas para uma boa convivência nas empresas:

Parece óbvio, mas muitas pessoas se esquecem da educação no ambiente de trabalho e se comportam de maneira inaceitável.

• **Autocrítica e interesse pelo que se faz**, buscando sempre melhorar, é muito importante para o crescimento profissional. Cumprir as tarefas é mais que bom senso, é comprometimento.

• **Respeitar os colegas de trabalho** é obrigação de todos, por mais que não se goste de alguém. **Respeito aos limites**, diferenças e à boa educação.

• **Manter uma boa aparência**. Saber o que vestir, ou seja, usar a roupa certa no lugar certo, adequando o que se veste ao local de trabalho.

• **Respeito às hierarquias**.

• **Aceitar opiniões faz parte do trabalho em equipe**, por isso saber escutar, opinar e avaliar diferentes opiniões, bem como saber expor os pontos de vista sem imposições é fundamental.

• **Pontualidade com os compromissos agendados**, tanto com relação ao horário quanto aos prazos de entrega.

Agora que você já tem informações sobre postura profissional, que tal fazer um teste e descobrir como está a **sua postura** profissional?
Faça o teste sobre sua postura profissional, disponível em: <http://www.motivado.com.br/testes/testeposturaadeq.html>.

POSTURA PROFISSIONAL E PRODUTIVIDADE

A postura profissional pode estar intimamente relacionada à produtividade, já que se trata da maneira como os funcionários se adéquam ao ambiente de trabalho. Portanto, determinadas posturas profissionais garantem um incremento na produtividade, tornando as ações dos funcionários mais evidentes. Barcellos e Pedroso (2012, p. 163) oferecem algumas dicas: Organize-se A organização pessoal é de extrema importância no seu dia a dia e pode ser o pilar central da sua produtividade. Mas calma, não adianta só criar uma meia dúzia de pastas no seu computador. Uma boa meta de organização no computador é você sempre saber onde está um arquivo desejado ou pelo menos saber a pasta onde a pasta que o contém se encontra.

Só para lembrar, o nome dos arquivos também é muito importante. Então nada de colocar "trabalho1", "trabalho11", "trabalho2 agora está certo", muito menos "teste1", "teste22" e coisas do tipo. Lembre-se de que a sua memória pode não lhe ajudar na hora de lembrar o que significa "trabalhoteste123agoravai.doc".

Organize as suas tarefas mais importantes do dia primeiro

As suas tarefas mais importantes do dia devem ser organizadas, de modo que se tornem prioridades em relação a todas as outras. Sempre irão surgir várias outras coisas a fazer durante o dia, mas se você não priorizar e terminar suas tarefas mais importantes até o final do prazo estabelecido, elas estarão sempre lá para serem feitas, aumentando a sua lista de coisas a fazer.

Tente realizar as três das suas tarefas mais importantes antes de ir para outra atividade. Se fizer isso, o resto do tempo será de mais fácil organização.

Chegue mais cedo ao trabalho

Chegar mais cedo ao trabalho para se organizar pode ser um bom primeiro passo para iniciar o dia. No entanto, fique atento aos excessos que podem ocorrer em relação às horas trabalhadas.

Evite reuniões e encontros desnecessários

Evite reuniões desnecessárias ou encontros que levam muito tempo até se ter um encaminhamento. Se forem inevitáveis, faça com que elas sejam produtivas de verdade.

Trabalhe desconectado da internet a maior parte do tempo possível

Essa também é muito difícil para quem trabalha com Internet. Mas é muito mais fácil você escrever um bom artigo, ou desenhar um layout decente sem ter interrupções de e-mails chegando, ou links pedindo para serem clicados. Se você fizer isso, ficará impressionado com o aumento de sua produtividade e até qualidade que seu trabalho ganhará!

Faça algo que você goste

Essa se trata de uma dica clássica. Mas é a mais pura realidade, pois tudo que nós fazemos quando gostamos é mais simples e prazeroso. Há aquela vontade de fazer bem feito e você nem percebe quantas horas passou fazendo, e isso já torna seu trabalho melhor.

Organize-se (de novo?)

Sim, organização de novo! A organização pessoal é de suma importância para você aumentar sua produtividade. Querendo ou não, todos nós acabamos acumulando uma quantidade grande de papel: livros, apostilas, fotocópias, trabalhos, currículos, relatórios e outra infinidade de coisas. Como organizar isso tudo? É bem difícil fazer isso do mesmo modo dos arquivos no computador, mas podemos ter uma ideia. Separar "cantinhos" para cada coisa é uma boa ideia.

Outro ponto importante relacionado a este tópico é a organização de compromissos. Você tem muitos compromissos? Reuniões? Ou provas e entregas de trabalho? Por que não anota tudo? O importante é você se manter informado, o que você deve fazer e até quando pode fazê-lo, lembrando-se de não deixar nada para última hora. Para finalizar, lembre-se de que nenhuma dessas dicas é milagrosa. Força de vontade para mudar é sempre necessário e, muitas vezes, é isso que falta. Ser produtivo é importante para se destacar e, consequentemente, realçar sua postura profissional. Isso porque economiza tempo e recursos, liberando-se para outras atividades. Daí a importância da organização pessoal e, para isso, o planejamento e a dedicação são fundamentais.

POSTURA PROFISSIONAL E ETIQUETA PROFISSIONAL

Outro aspecto relevante com relação à postura profissional é a etiqueta profissional, ou seja, detalhes de comportamento que podem, se não forem objetos de cuidado, causar "prejuízos", como afirmam Barcellos e Pedroso (2012). A etiqueta profissional oferece mais segurança e mesmo espontaneidade ao profissional, que deve estar atento para exercer sua função adequadamente.

O profissional bem-sucedido tem que estar preparado para situações que vão desde um almoço de negócios, como viagens, inaugurações de unidades, e outras possibilidades que podem se transformar em oportunidades de sucesso profissional ou num desastre se não souber se portar adequadamente diante de determinadas situações. Você deve estar se perguntando sobre o que é a etiqueta e por que você precisa entender disso para sua profissão. Então vamos ler a explicação abaixo para entender melhor.

ETIQUETA

Etiqueta é um conjunto de normas e procedimentos, características da boa educação, polidez, cortesia e hospitalidade, no relacionamento entre pessoas ou grupos, por ocasião de solenidades, eventos sociais, ou mesmo no cotidiano. As normas e procedimentos, polidez, hospitalidade no relacionamento entre pessoas ou grupos por ocasião de solenidade, eventos sociais, ou mesmo no cotidiano, são características da boa educação.

Etiqueta é a forma com que as pessoas se conduzem de acordo com normas preestabelecidas numa sociedade, visando um convívio agradável e uma comunicação fluida. Etiqueta é o conjunto harmonioso de boas maneiras, bons costumes (cultura), atitudes, gestos (linguagem do corpo), fisionomia, traje, palavras e voz, com o objetivo de melhorar e facilitar as relações humanas.

FONTE: Disponível em: . Acesso em: 20 out. 2017.

Você deve estar se perguntando sobre o que é a etiqueta e por que você precisa entender disso para sua profissão. Então vamos ler a explicação abaixo para entender melhor.

ETIQUETA

Etiqueta é um conjunto de normas e procedimentos, características da boa educação, polidez, cortesia e hospitalidade, no relacionamento entre pessoas ou grupos, por ocasião de solenidades, eventos sociais, ou mesmo no cotidiano.
As normas e procedimentos, polidez, hospitalidade no relacionamento entre pessoas ou grupos por ocasião de solenidade, eventos sociais, ou mesmo no cotidiano, são características da boa educação.
Etiqueta é a forma com que as pessoas se conduzem de acordo com normas preestabelecidas numa sociedade, visando um convívio agradável e uma comunicação fluida.
Etiqueta é o conjunto harmonioso de boas maneiras, bons costumes (cultura), atitudes, gestos (linguagem do corpo), fisionomia, traje, palavras e voz, com o objetivo de melhorar e facilitar as relações humanas.

FONTE: Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/etiqueta-empresarial-o-que-e/26688>. Acesso em: 20 out. 2017.

A decisão de colocação de uma pessoa em determinada vaga de emprego pode ser constituída a partir de dimensões como a apresentação e o tratamento de outras pessoas. Barcellos e Pedroso (2012) destacam que as habilidades nos usos das regras do mundo corporativo facilitam o tratamento de clientes, fornecedores e público em geral, já que também passam confiança e naturalidade, o que pode resultar em uma melhora do relacionamento em todos os níveis da empresa.

Nesse sentido, vamos a alguns aspectos da etiqueta profissional:

- **Pontualidade sempre**.
- **Roupas discretas** e sem modismos.

Lembrar que "a primeira impressão é a que fica", como diz o dito popular.

- **Tenha sempre cartões profissionais à mão**, pois nunca se sabe quando se encontrará alguém importante para os negócios.
- **Porta aberta não significa que se possa ir entrando**. Peça licença e, ao ser autorizado, cumprimente com cordialidade, estendendo a mão após o interlocutor e somente se sente se ele assim convidar.
- **Olhe sempre nos olhos da pessoa** com quem está falando, isso dá um sinal de confiança.
- **Escute**, além de ser educado, sempre se pode aprender algo ouvindo o que outros têm a dizer.
- **Não cruze os braços**, isso pode ser interpretado como uma negação ao que o outro está dizendo.

• **Sente-se de maneira correta**, sem se jogar na cadeira, esteja sempre bem acomodado, de maneira adequada.

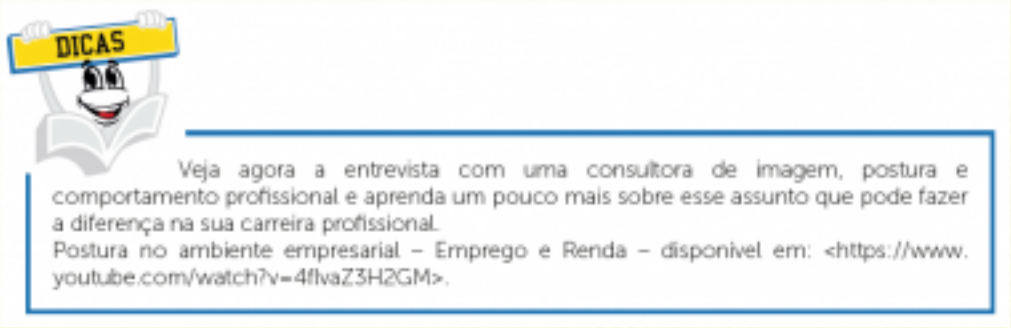
• **Verifique o código de ética e de conduta da empresa** e procure se informar sobre isso e a agir como orientam.

• **Seja organizado e demonstre isso ao planejar seu tempo**, organize sua mesa e computador de maneira que qualquer pessoa possa ter acesso.

• **Respeite os colegas e seus espaços**, não quer dizer não interagir, mas evitar conversas pessoais (o ideal é falar com os amigos fora do horário de trabalho) ou fofocas que não acrescentam em nada no cotidiano de ninguém. Cuidar com o tom de voz também é bem importante.

• **Cuidados com o uso do celular**, evite ligações pessoais, busque um local mais privado para isso, não fale muito alto nem utilize termos inapropriados, além de cuidar com o toque do celular, prefira deixar no silencioso.

- **Cuidado também com as redes sociais**, verifique as políticas de utilização desses recursos.
- **Em situações imprevistas ouça a opinião dos colegas**, porque muitas vezes é a partir da divergência que se chega a uma melhor solução, argumente, mas também ceda.



Como Manter Ética e Postura Profissional no Ambiente de Trabalho?

José Roberto Marques | Blog | 27 de abril de 2016

Ética e profissionalismo são duas palavras muito citadas nos ambientes organizacionais, especialmente quando o tema é a postura profissional e o comportamento no trabalho. Estabelecer um padrão esperado de comportamento busca evitar que os colaboradores transgridam o aceitável e comprometam o bom clima organizacional.

O que é ética?

Antes de começarmos qualquer explanação sobre esse assunto, é essencial pontuarmos o que é ética. O termo tem origem na palavra grega ethos, cujo significado "literal" seria hábitat ou morada. No entanto, entre os filósofos gregos, como Sócrates, Platão e Aristóteles, o vocábulo era usado para designar uma postura individual diante das principais situações da vida. Nesse sentido, a ética pode ser entendida como um conjunto de "regras internas" pautadas em comportamentos julgados como corretos pela sociedade. Sendo assim, no âmbito empresarial, ética pode ser traduzida como os princípios que regem as ações e comportamentos do indivíduo no trabalho.

A vontade é o combustível da ética

Uma atitude ou comportamento só pode ser considerado ético quando realizado por um indivíduo consciente de suas ações e capaz de discernir entre o que seria considerado "certo" e "errado" para aquela situação. Essa consciência se dá por meio do conhecimento da moral que rege o grupo em que está inserido. Assim, o sujeito compreende todas as implicações de sua decisão e decide de forma consciente ter determinada postura diante de uma situação, arcando com as responsabilidades sobre suas ações e meios utilizados para alcançar determinado fim.

Ética e Postura Profissional como um código

Esses aspectos comportamentais ligados à conduta moral regem o convívio em grupos, e são adquiridos por meio da vivência e da experiência. Portanto, mesmo sem uma divulgação expressa e um conhecimento absoluto desses princípios comportamentais, o indivíduo é capaz de identificar um comportamento como inadequado e, assim, evitar reproduzi-lo.

Entretanto, existem alguns casos em que códigos de ética são redigidos para expressar claramente os comportamentos que desrespeitam a moralidade de um determinado grupo. Por ter um caráter abstrato, alguns grupos passaram a desenvolver um conjunto de regras, muitas vezes na forma de um código, que dá as diretrizes do que seria um comportamento ético dentro de uma empresa ou de um grupo de profissionais. Por isso, é possível dizer que as ações de um indivíduo ferem a ética profissional ou até mesmo são vazias de qualquer um desses princípios, ou seja, antiéticas.

Código de Ética Profissional

Esse exemplo é muito recorrente em categorias profissionais — como médicos, advogados, odontólogos e jornalistas — que possuem seu próprio código de ética, no qual destacam os valores morais que devem tanger a atividade profissional e apontam os comportamentos considerados inapropriados.

A elaboração de um código de ética também acontece em empresas que desejam que os desvios comportamentais sejam conhecidos para serem contidos. O comportamento esperado de um colaborador em seu ambiente de trabalho deve estar alinhado às regras de conduta moral e ao profissionalismo. Este pode ser entendido como um conjunto de atitudes associadas a um exímio colaborador no desempenho de suas atividades laborais. Atitudes como respeito às normas da empresa e aos horários do expediente, utilização de linguagem adequada nas comunicações interpessoais e por escrito, aparência adequada ao ambiente, seriedade no desenvolvimento e cumprimento das funções, proatividade, dentre outras, são atributos esperados do colaborador. O conjunto dos atributos que implicam bom desempenho das atividades e comportamento adequado é chamado profissionalismo.

A conduta ética profissional possibilita ao colaborador a oportunidade de crescer dentro da organização. Ao apresentar um desempenho de excelência, este estará no caminho certo para se destacar e alcançar cargos mais importantes. FONTE: Disponível em: . Acesso em: 20 out. 2017.

Neste tópico, você aprendeu que:

- O contexto dinâmico das organizações faz com que os funcionários fiquem atentos às mudanças, levando-os a se adaptarem, sempre que possível, às necessidades do mercado de trabalho.
- A autoavaliação é um dispositivo fundamental, já que permite que o sujeito tenha uma visão a respeito de suas forças e fraquezas. Franco (1997) elenca dez itens: apresentação pessoal; facilidade de relacionamento; facilidade de comunicação verbal; rapidez de raciocínio e decisão; criatividade; liderança; capacidade de observação; capacidade de persuasão; determinação; e resistência emocional.

- A postura profissional é um fator que está ligado à imagem, e que é necessário o trabalho desses dois fatores para que se tenha sucesso profissional.
- A postura profissional também está associada à produtividade, logo, existem diversos aspectos e posturas que podem ser assumidas para garantir uma maior produtividade. Esse ganho em produtividade, frequentemente, é essencial para o sucesso profissional.
- A etiqueta profissional é aliada do comportamento profissional, já que algumas regras de comportamento são fundamentais para o bom desempenho dos profissionais.

AUTOATIVIDADE

Agora que você já viu as muitas variáveis que fazem parte da postura profissional, vamos refletir sobre isso?

1) Observe seu ambiente de trabalho e tente montar uma lista com posturas adequadas e inadequadas, considerando: imagem e a etiqueta profissional dos que ali se encontram. Considere que não é uma lista de "defeitos" das pessoas e sim de posturas, atitudes e comportamentos.

2) Ainda no seu ambiente de trabalho, escolha uma pessoa que você considera produtiva, pode ser qualquer pessoa em qualquer nível hierárquico. a) O que te faz considerá-la produtiva, liste os motivos: b) Liste as características tanto do comportamento quanto da personalidade que faz com que você perceba a capacidade produtiva. c) Liste quais dessas características você possui ou tem condições de desenvolver.

3) O processo de autoavaliação é fundamental para que um funcionário esteja constantemente atento ao seu potencial e também aos pontos que precisa melhorar. Com relação ao processo de autoavaliação, é CORRETO afirmar:

a) ( ) É um processo utilizado apenas para a manutenção dos empregos, uma vez que a demissão não é atribuição do funcionário.

b) ( ) Seus resultados podem ser utilizados para buscar um constante aprimoramento para aqueles interessados.

4) A postura profissional e a imagem são dois conceitos associados, o primeiro se refere ao comportamento e atuação e o segundo com a marca pessoal que caracteriza o sujeito. Com relação à imagem, analise as seguintes afirmativas:

I- A imagem representa a personalidade, caráter e postura em relação ao cotidiano.

II- A frase "a primeira impressão é que fica" não tem influência na imagem da pessoa, uma vez que é difícil agradar todo mundo.

III- Uma boa imagem pessoal pode ser um diferencial numa carreira bem-sucedida.

IV- A imagem não está relacionada com a postura profissional, porque imagem é visual e postura é atitude.

Assinale a alternativa correta:

a) ( ) Somente a afirmativa IV está correta.

b) ( ) As afirmativas I e III estão corretas.

c) ( ) As afirmativas I, III e IV estão corretas.

d) ( ) Somente a afirmativa I está correta.

REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. Tópicos. Dos argumentos sofísticos. Metafísica: livro I e livro II. Ética a Nicômaco. Poética. São Paulo: Abril Cultural, 1973.
- LUIS AUGUSTO EBERT; CLEIDE TIRANA NUNES POSSAMAI; VANESSA SILVEIRA PEREIRA SIMON. Perspectivas profissionais / Indaial: UNIASSELVI, 2017.