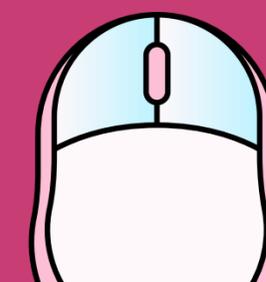
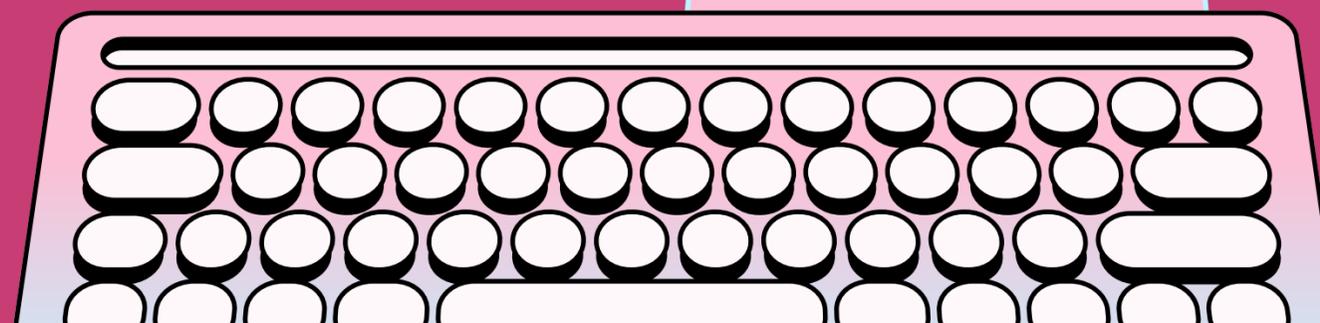
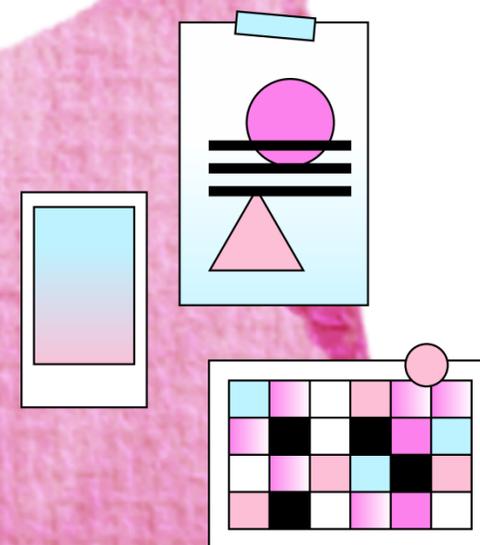
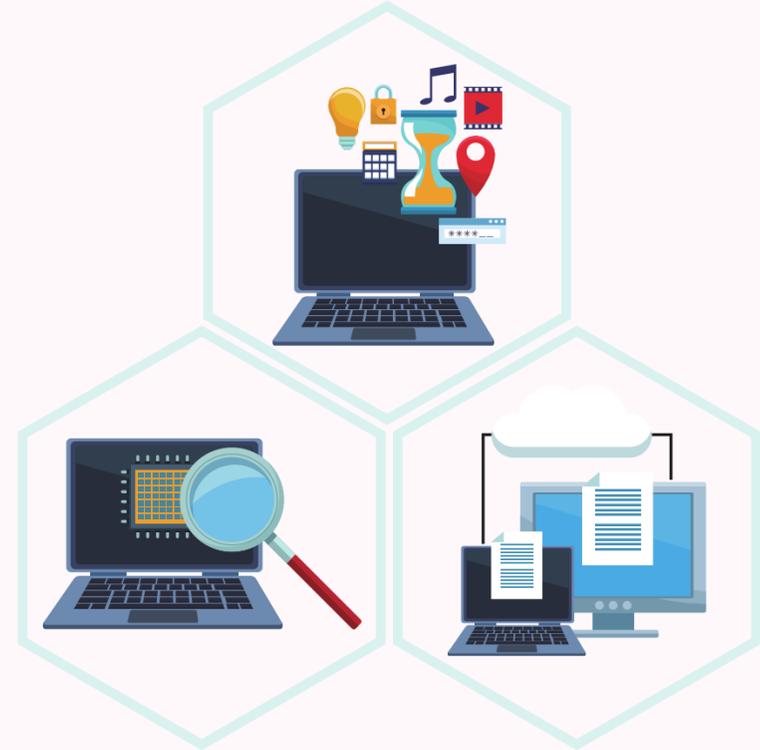


Práticas de negociação, solução de problemas e resolução de conflitos como ferramentas educacionais aplicadas ao mundo do trabalho na sociedade digital

PROF. DRA MARCIA AMARAL
CORRÊA UGHINI VILLARROEL- IFRS
CAMPUS SERTÃO





AGENDA

1. Sociedade digital

2. Mundo do trabalho

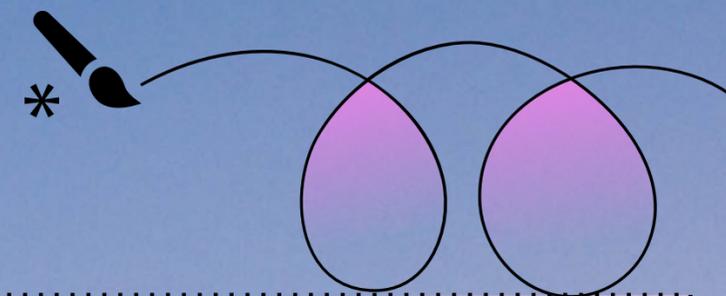
3. O que são e como as práticas de negociação e solução de conflitos podem ser utilizadas como ferramentas educacionais?





SOCIEDADE DIGITAL

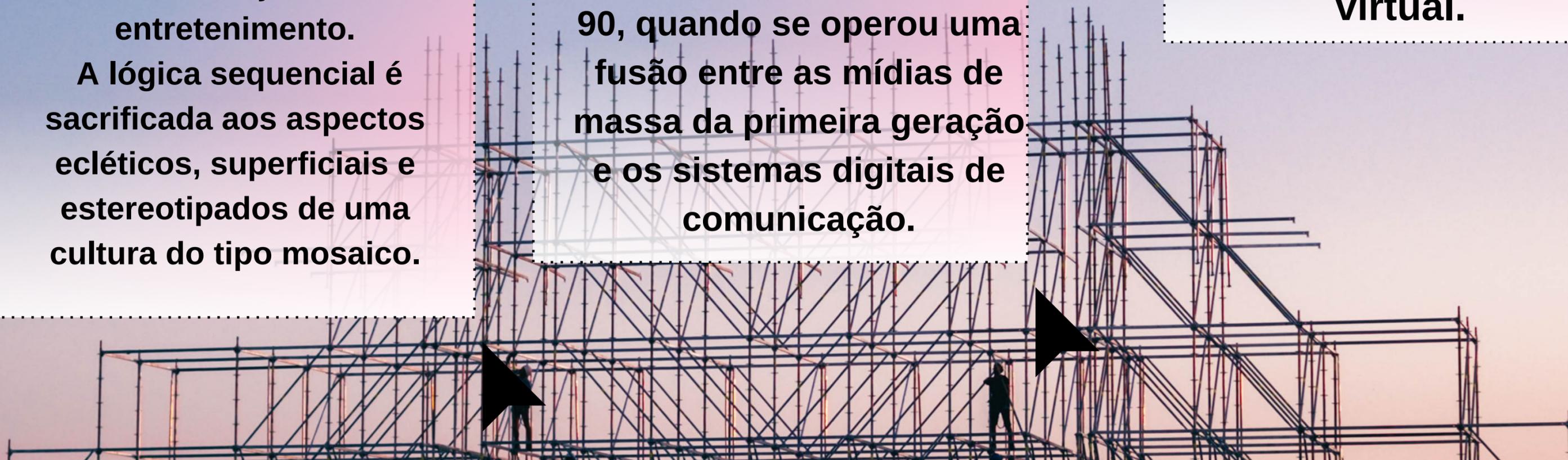
CARACTERÍSTICAS



✓ Mistura cada vez mais inextrincável entre informação e entretenimento.
A lógica sequencial é sacrificada aos aspectos ecléticos, superficiais e estereotipados de uma cultura do tipo mosaico.

✓ MacLuhan (1991): uma nova e profunda mutação cultural ocorreu na segunda metade dos anos 90, quando se operou uma fusão entre as mídias de massa da primeira geração e os sistemas digitais de comunicação.

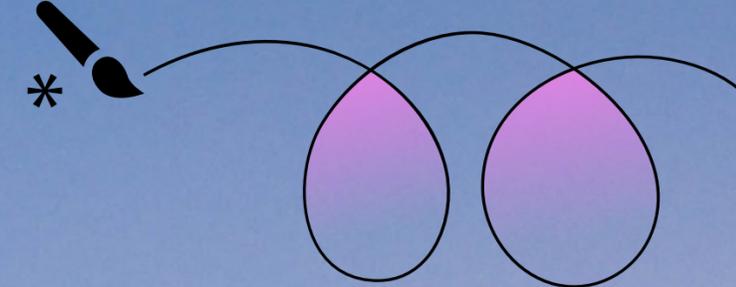
A integração dos vários sistemas de comunicação no novo sistema multimídia, torna ainda mais extensivo e globalizado o poder da realidade virtual.





SOCIEDADE DIGITAL

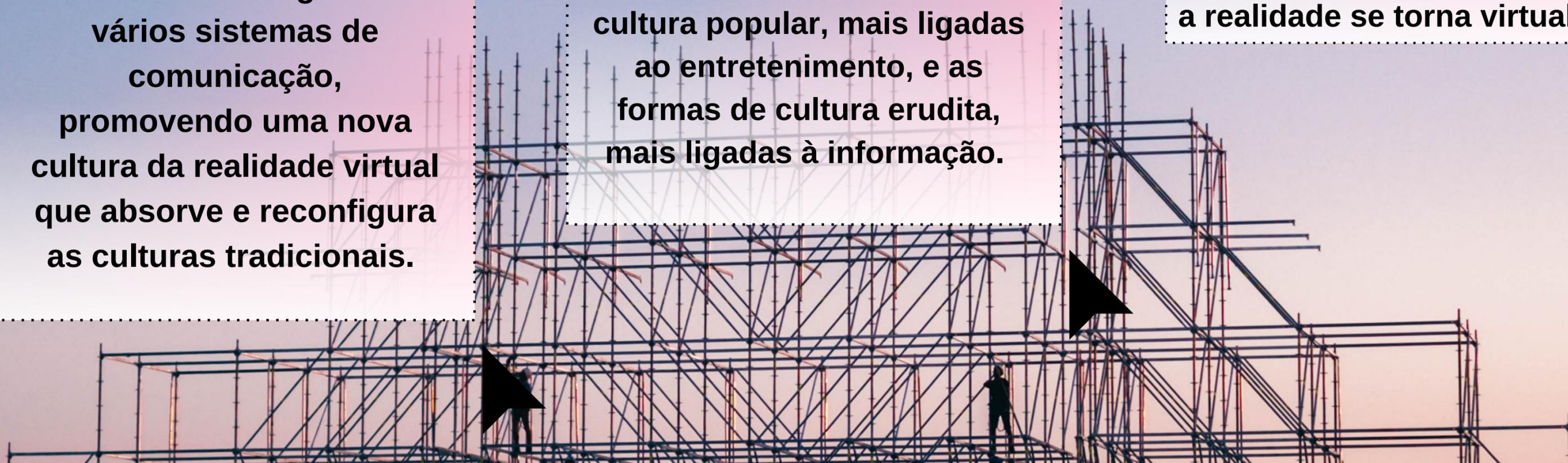
CARACTERÍSTICAS



✓ Internet: super auto estrada da informação. Grande fusão digital dos vários sistemas de comunicação, promovendo uma nova cultura da realidade virtual que absorve e reconfigura as culturas tradicionais.

✓ Fim da separação e distinção entre os meios de comunicação audiovisuais e os impressos, diluindo a diferença entre as formas de cultura popular, mais ligadas ao entretenimento, e as formas de cultura erudita, mais ligadas à informação.

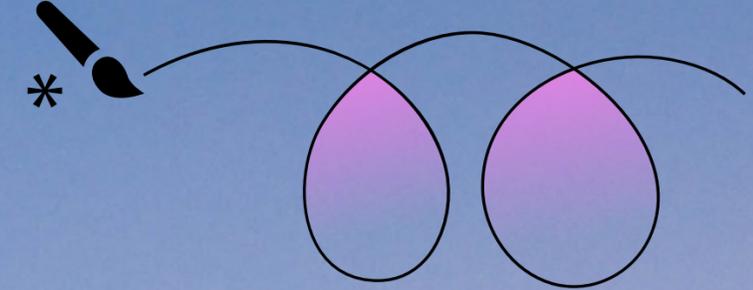
✓ As várias modalidades de expressão cultural, desde as mais elitistas às mais populares, fundem-se no universo digital que passa a constituir um novo meio simbólico, onde toda a realidade se torna virtual.





CONSEQUÊNCIAS

SOCIEDADE DIGITAL



Condicionamento de uma forma ainda mais profunda e extensiva dos afetos dos sujeitos e dos processos de construção da sua própria identidade.



Inserção do indivíduo em mundos alternativos;
Realidade simulacional: identidades se configuram em bases muito mais instáveis, heteróclitas (eccléticas) e difusas.



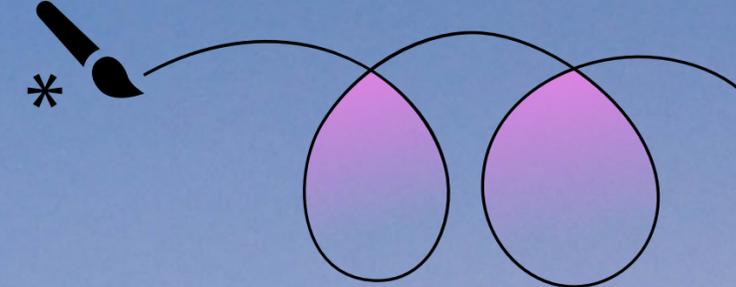
A realidade virtual torna-se "o lugar de inscrição" dos indivíduos confrontados com uma realidade simulacional gerada por computador que altera as bases sólidas e estáveis que anteriormente constituíam os pilares de formação da sua própria identidade.





CONSEQUÊNCIAS

SOCIEDADE DIGITAL



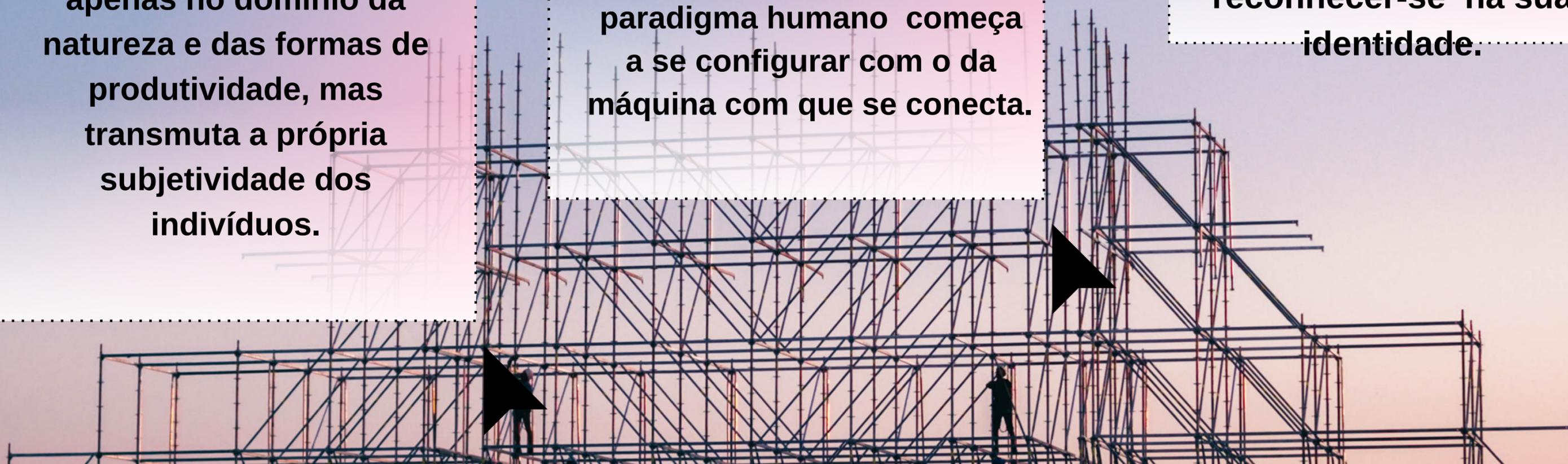
A técnica não interfere apenas no domínio da natureza e das formas de produtividade, mas transmuta a própria subjetividade dos indivíduos.



Nesta realidade virtual, em que a identidade humana se alimenta de uma quase consubstancialidade com a imagem, o próprio paradigma humano começa a se configurar com o da máquina com que se conecta.



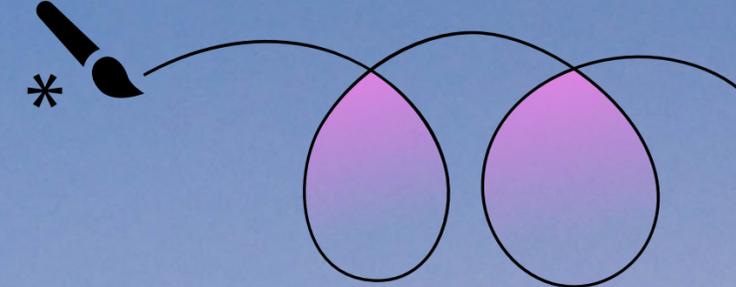
Numa reflexão especular do sujeito para a máquina e da máquina para o sujeito, surge um novo paradigma antropológico, em que o homem que produziu a técnica só pela técnica passa a reconhecer-se na sua identidade.





ORIGEM HISTÓRICA

SOCIEDADE DIGITAL



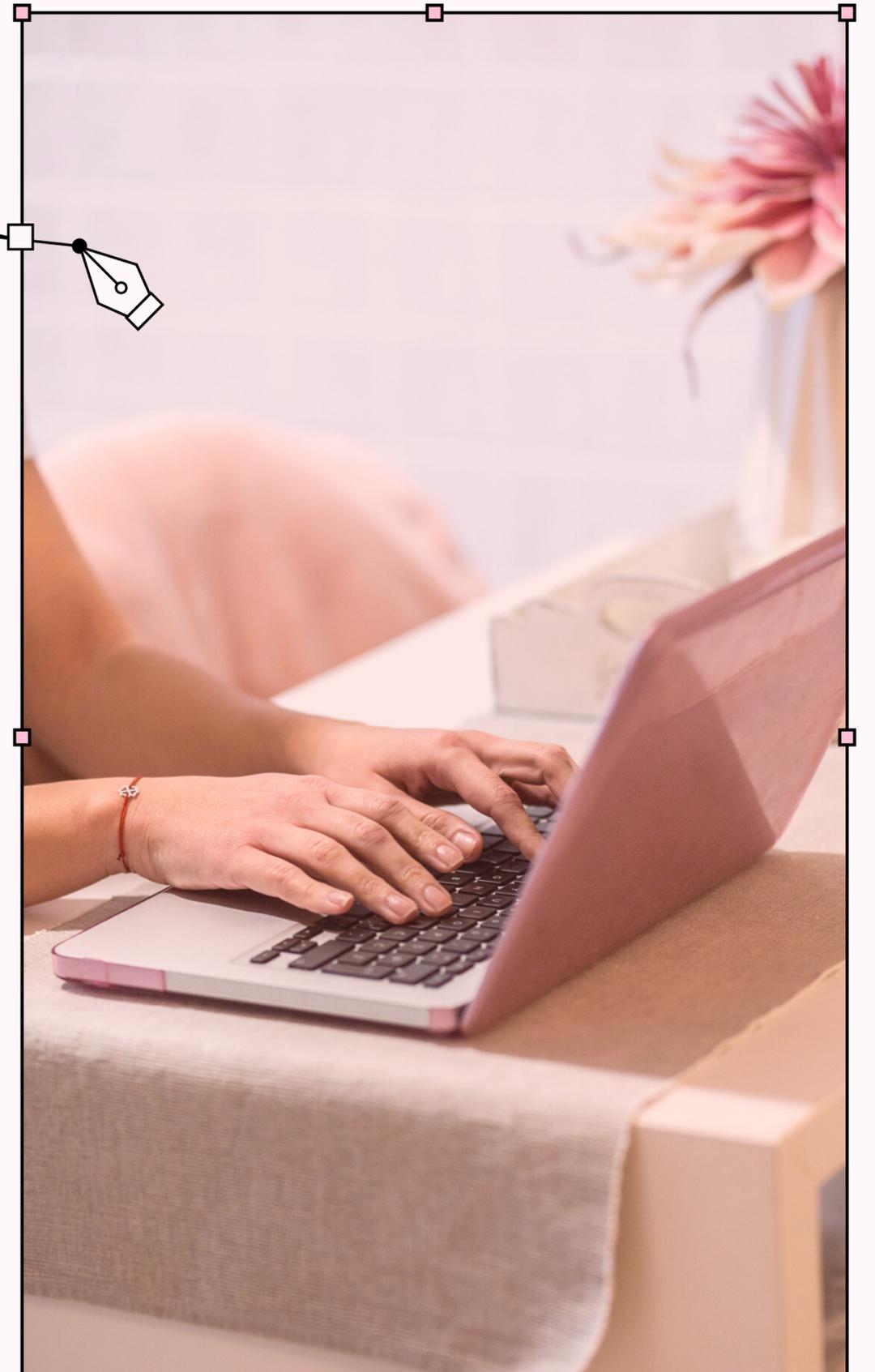
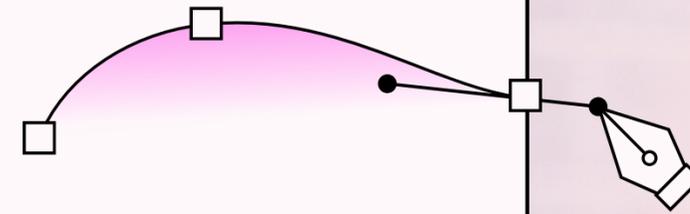
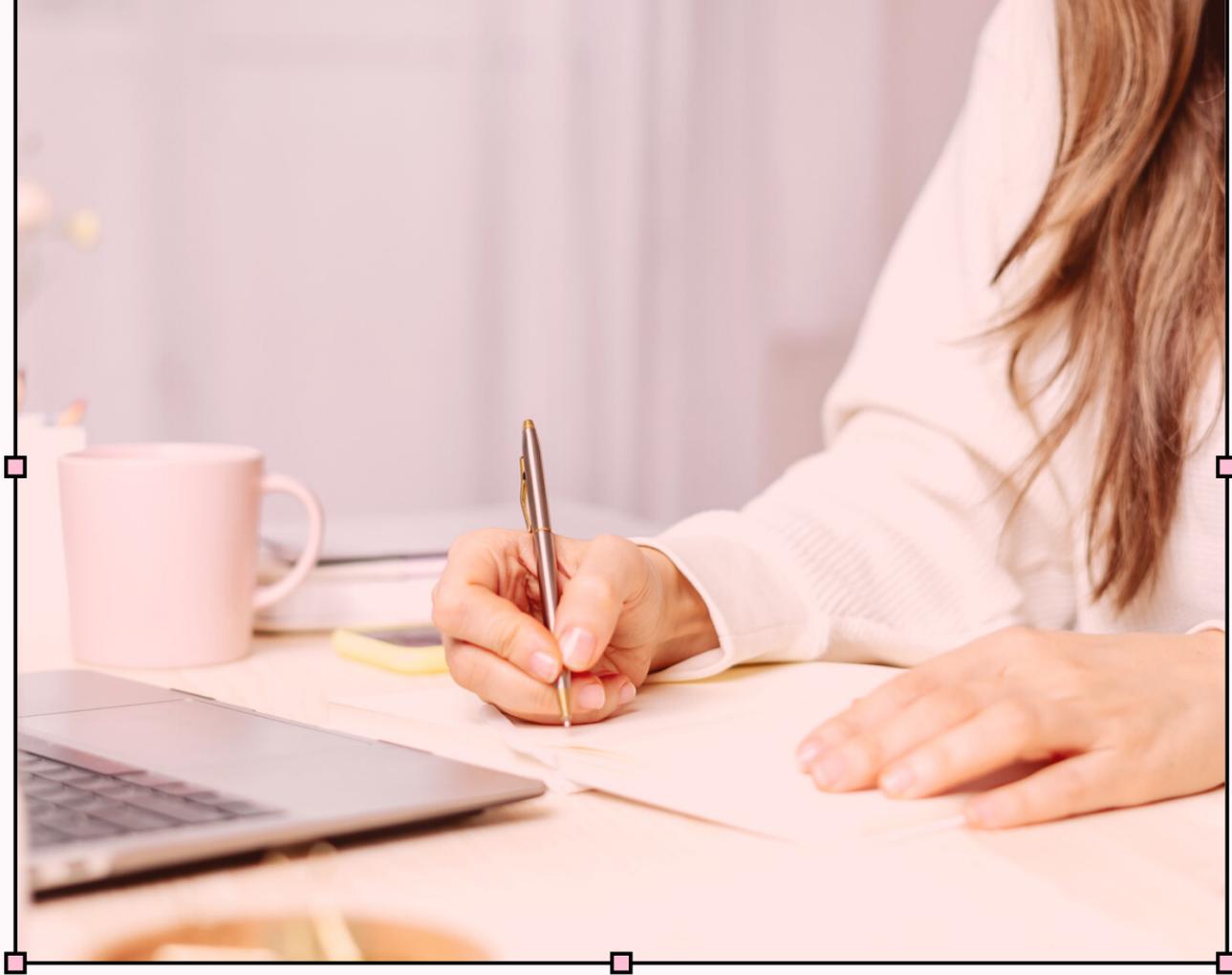
✓ As revoluções industriais transformaram fundamentalmente o modo como a sociedade se relaciona.
A primeira revolução industrial foi marcada pela mecanização e o invento da máquina a vapor.

✓ A segunda revolução industrial aconteceu pela produção em massa e eletricidade.
A terceira revolução industrial se deu pela computação e automação.

✓ A quarta pela conectividade e o estabelecimento da cultura digital.

Inovação, descobertas significativas e marcante complexidade dos e nos processos de trabalho.





Mundo do Trabalho

na Sociedade Digital: desafios de formação

O MUNDO DO TRABALHO



***Gerenciamento de redes, sistemas, unidades e serviços de informação.**

***Transformações sociais, culturais, científicas e tecnológicas têm impactado diretamente as estratégias de ação, a mediação da informação, os objetivos dos serviços prestados e as finalidades dos produtos elaborados aos diferentes públicos.**

***A sociedade está mais consciente do valor da informação e do conhecimento para o exercício efetivo da cidadania, bem como para o desenvolvimento local, regional, nacional e planetário.**

O MUNDO DO TRABALHO



***As novas tecnologias, ao romperem com a lógica linear requisitando uma lógica pautada na rede hipertextual e no estabelecimento de múltiplas conexões (Lévy, 2000), mostraram que os novos processos de trabalho também reconfiguraram as profissões.**

***Não se trata apenas de "usar as tecnologias a qualquer custo, mas de acompanhar consciente e deliberadamente uma mudança de civilização que questiona profundamente as formas institucionais, as mentalidades e a cultura dos sistemas educacionais tradicionais e, sobretudo os papéis de professor e de aluno".**

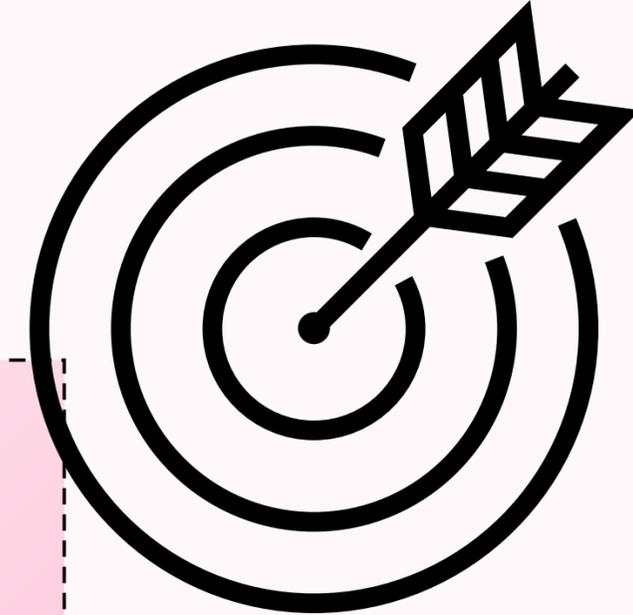
O MUNDO DO TRABALHO



***Lévy (2020) considera que a tecnologia pode contribuir para uma sociedade mais justa por desenvolver a habilidade de acessar, adaptar e criar novos conhecimentos e possibilidades sociais.**

As habilidades digitais podem condicionar as oportunidades individuais, sociais, socioeconômicas, políticas e socioculturais (Demo, 2007).

DESAFIOS



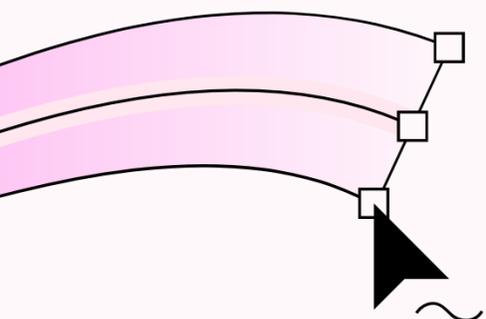
Cultura digital: promove o acesso à infinita quantidade de informações e determina a incapacidade humana de abarcar, reter e elaborar tanto saber. Marca registrada das sociedades informatizadas.



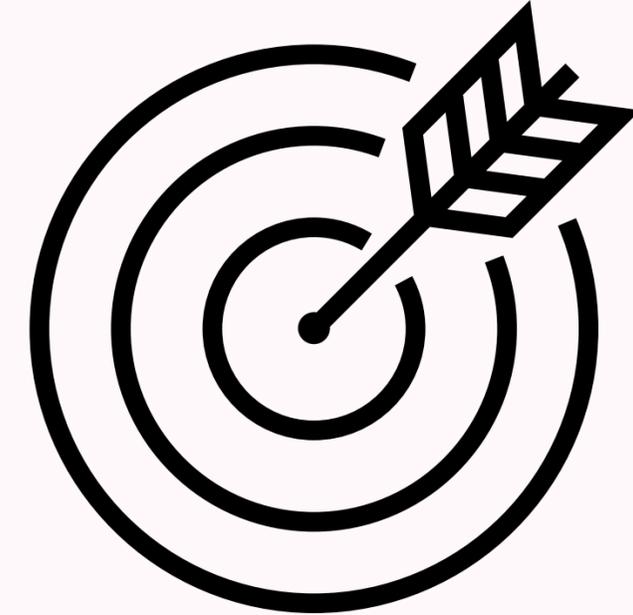
A educação se tornou fator decisivo para o desenvolvimento e a revolução tecnológica que transformou a economia nas últimas décadas.



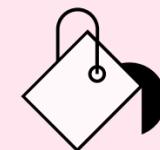
Os bons empregos têm ficado restritos aos mais bem preparados; os demais estão sendo excluídos, passando a atuar no mercado informal - outra tendência dessa época - com baixa remuneração e trabalho precário.



DESAFIOS



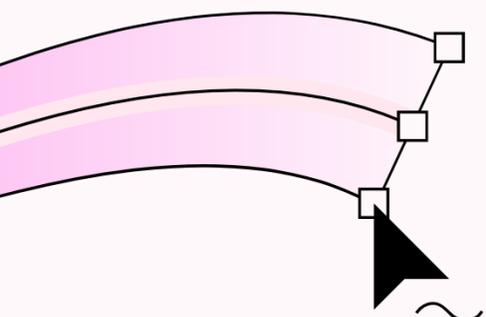
O que faz do trabalho algo produtivo não é propriamente o esforço físico, mas a inteligência nele investida (Demo, 1996) e a energia pessoal exigida à sua realização. É desta forma que o trabalho, em uma era cada vez mais digital, pode ser traduzido pelo termo **aprendizado**.



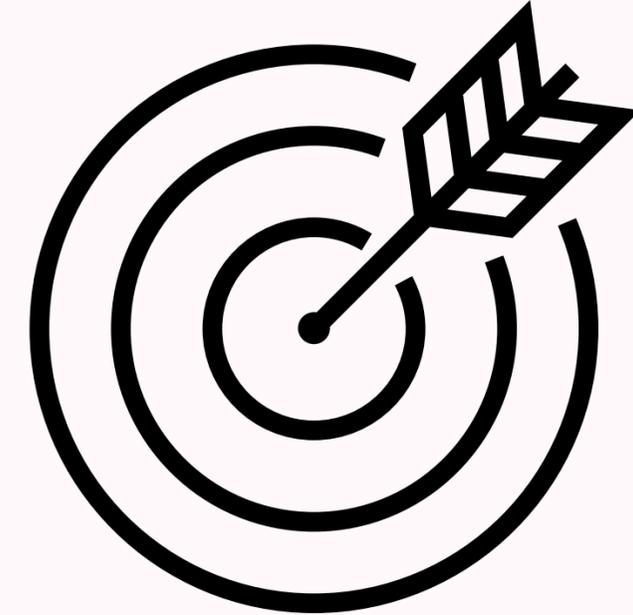
Na era digital, as novas tecnologias não são apenas ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos pelo trabalhador; por isso, o conceito de trabalho, hoje, passa pela compreensão do conceito de autopoiesis cunhado por Maturana (1997).



Poiesis, termo grego, significa produção; por extensão, auto-poiese representa a **autoprodução**.



DESAFIOS



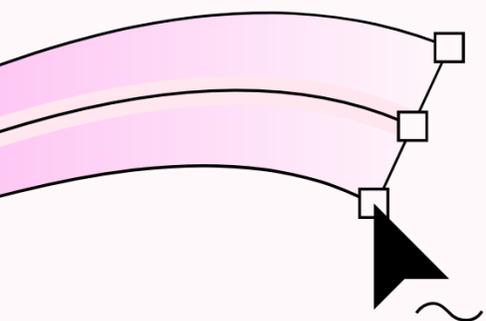
Grande número de trabalhadores adoece em razão dos reveses causados pela precarização do trabalho, ainda que a mais inusitada tecnologia da era digital esteja presente ou determine seus processos de trabalho.



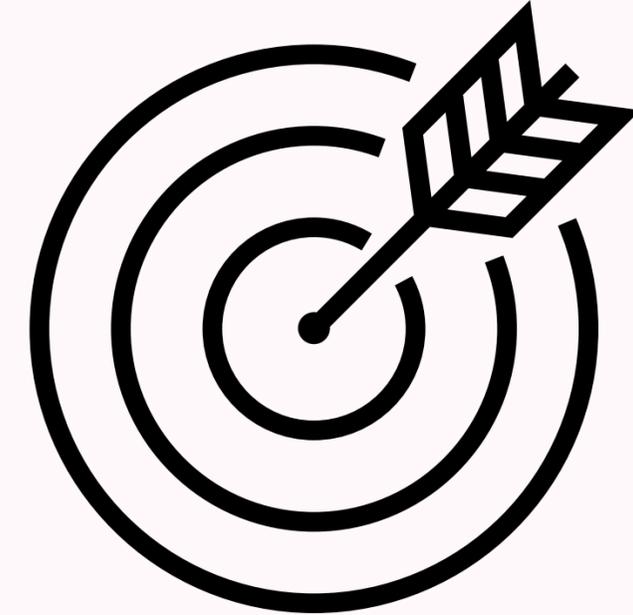
Pressões colocadas aos profissionais por aprendizagem contínua e rápida de procedimentos de novas tecnologias e atualização permanente; constantes ameaças de desemprego e vivências de sofrimento no trabalho; risco de adoecimento; aumento do individualismo em contraposição às solicitações por integração e coesão



Pressões sofridas pelos trabalhadores por exigências cada vez mais complexas; atribuição de mais responsabilidades e desempenho aos profissionais; manutenção de colaboradores permanentes em paralelo a um conjunto de temporários



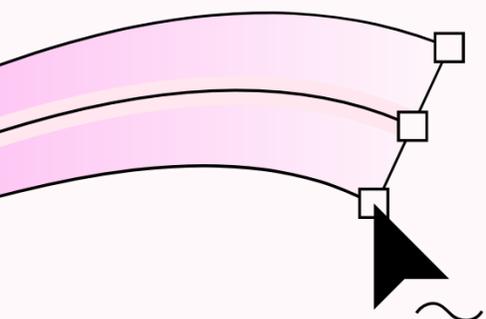
DESAFIOS



Exigências constantes por maximização de desempenho das equipes de trabalho constituem prerrogativas intrínsecas à função de chefia



Os processos de trabalho na era digital possibilitam o estabelecimento de relações e experiências antagônicas, concorrentes e complementares. Os trabalhadores vivenciam situações de liberdade e de sacrifícios, de autonomia e subserviência, de prazer e de sofrimento



TENDÊNCIAS



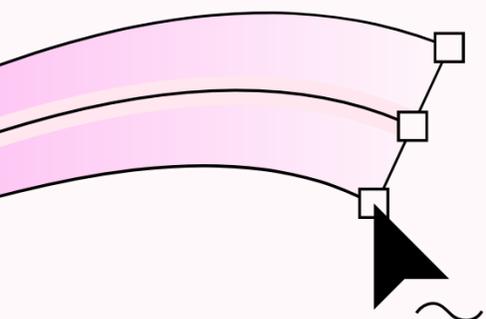
Mudança dos cenários laborais, valores da sociedade e relacionamento humano de forma mais profunda



**"A propagação muito rápida de informações levará ao fim da hierarquia e " ficará um esquema mais ou menos horizontal de associação. As pessoas serão valorizadas pela sua capacidade, e não pela posição que ocupam".
(Zuffo, 2015)**



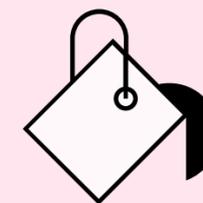
O trabalho é hoje considerado uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima (Zanelli, 2010), que alicerça a constituição do sujeito e sua rede de significados.



TENDÊNCIAS

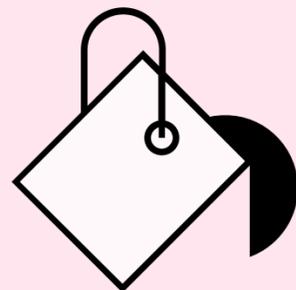


Boonen (2019), a respeito do uso das tecnologias digitais que possibilitam o trabalho no contexto do lar, identifica a economia de tempo, redução do desgaste físico e psicológico decorrentes do deslocamento e, por conseguinte, menor possibilidade de acidentes de trânsito, maior dedicação aos outros papéis desempenhados (pai/mãe), além do tempo mais ampliado para o lazer, o esporte e os cuidados pessoais.



Maior interesse pela escolarização (mais anos de estudo), maior senso crítico, posicionamento contra tratamento injusto ou arbitrário, exigência de respeito e espaço para a iniciativa e criatividade, entre outras características que podem ser atribuídas ao novo perfil.

TENDÊNCIAS



O trabalho na era digital enseja ainda outros benefícios: ganhos de tempo e de produtividade devidos às facilidades de acesso à informação; menor distração; maior flexibilidade para organizar o tempo e o espaço do produzir; e alteração no processo de comunicação, antes falha, não documentada e pessoal para uma comunicação sistemática, documentável e formal (Thiry-Cherques, 2017).

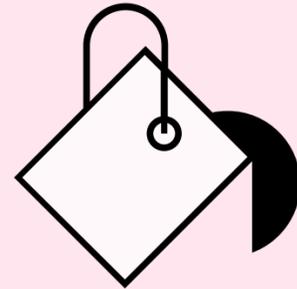


NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



CONFLITOS INTRAPESSOAIS

Conflito aproximação-aproximação (atração-atração) ocorre quando uma pessoa precisa escolher entre duas alternativas positivas e igualmente atraentes.



Conflito evitação-evitação (repulsão-repulsão) surge quando uma pessoa precisa escolher entre duas alternativas negativas e igualmente desagradáveis.

Conflito aproximação-evitação (atração-repulsão) ocorre quando uma pessoa necessita tomar uma decisão que tanto pode ter consequências positivas como negativas.

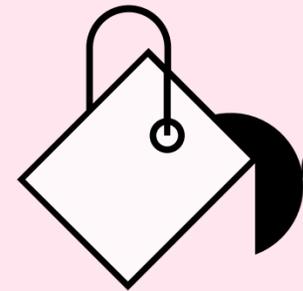
NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



O conflito interpessoal ocorre quando existem divergências entre duas ou mais pessoas.

As diferenças de personalidade, presentes nos valores, crenças, atitudes, idades, interesses e experiências podem causar situações inevitáveis de conflito.

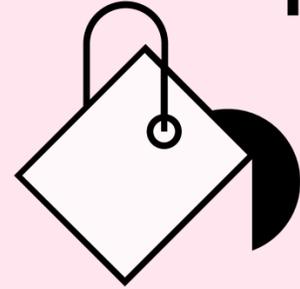
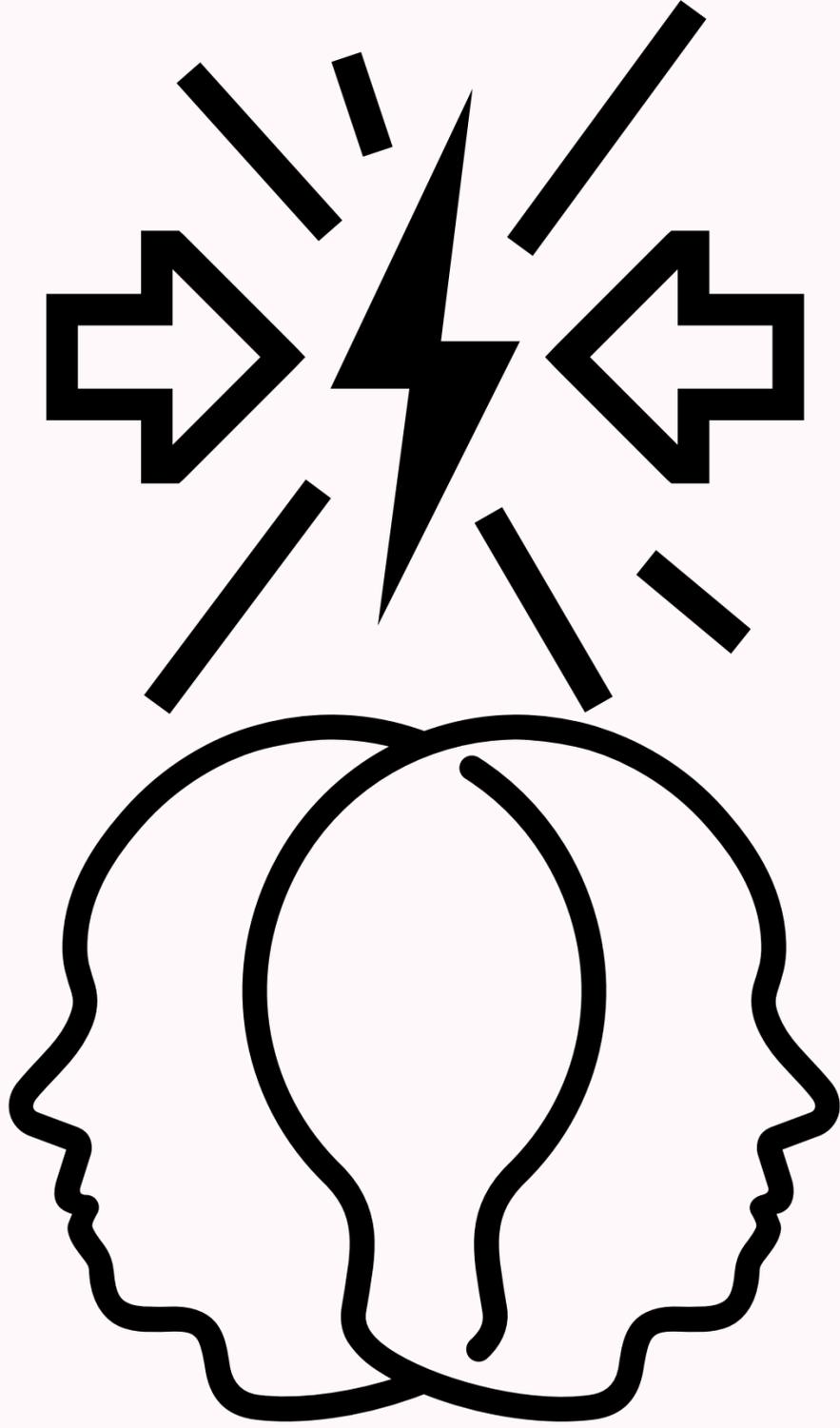
NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



Os conflitos positivos são denominados de funcionais e os negativos de disfuncionais. Os conflitos funcionais atuam de forma construtiva, apoiando-se nos objetivos dos envolvidos e melhorando o seu desempenho.

Os disfuncionais atrapalham o desempenho dos envolvidos no processo, podendo chegar à não resolução efetiva do conflito.

NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



Por que o conflito é fundamental para o processo de aprender?

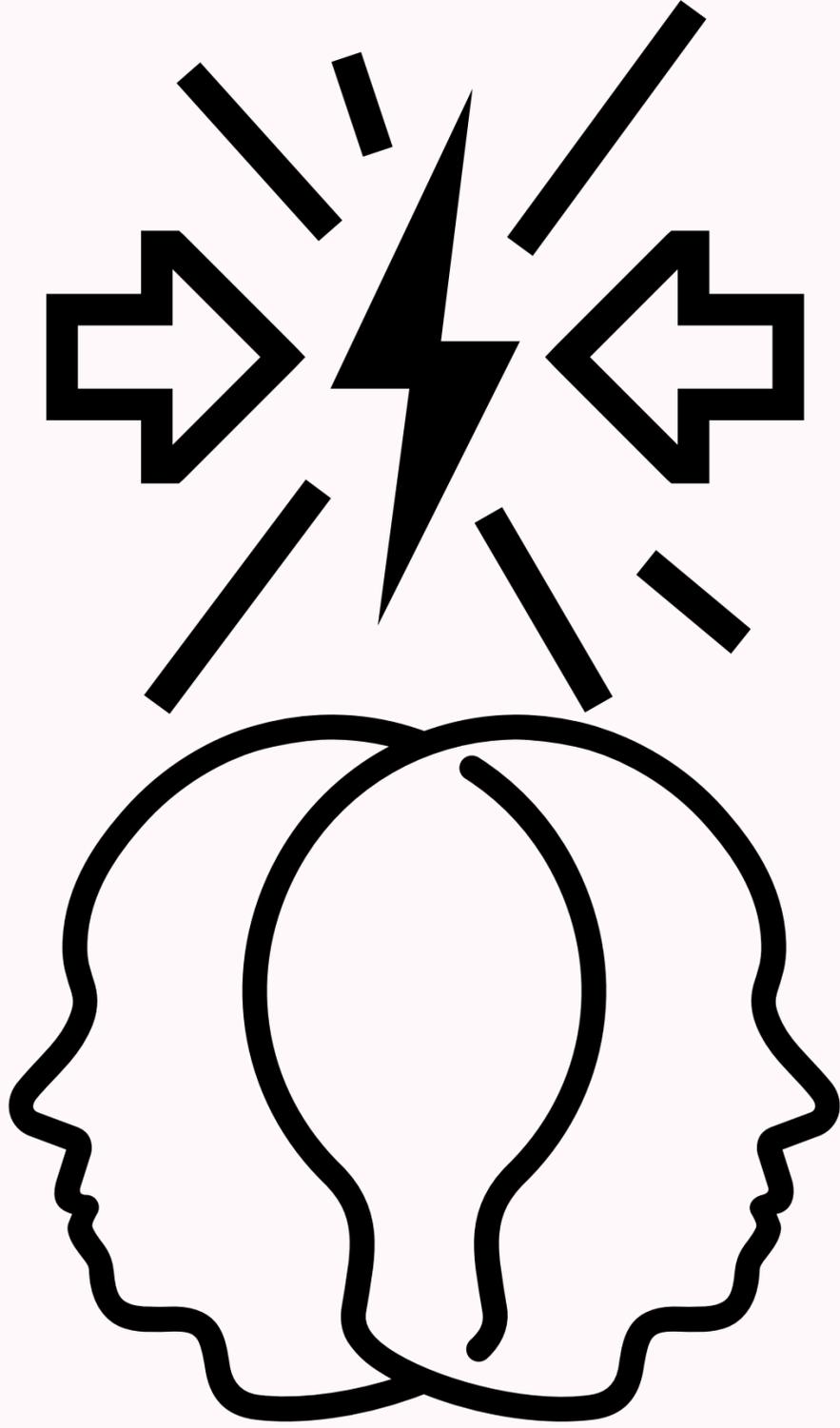
***Como o sujeito aprende? É possível aprender sem conflito?**

Sujeito epistêmico

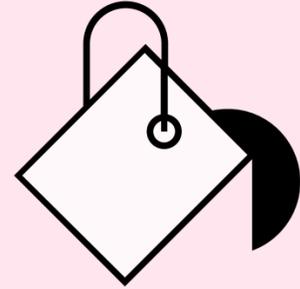
Ação sobre os objetos de conhecimento

Metodologias ativas para a vida

NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



INVARIANTES FUNCIONAIS (Piaget, 1994)



Assimilação

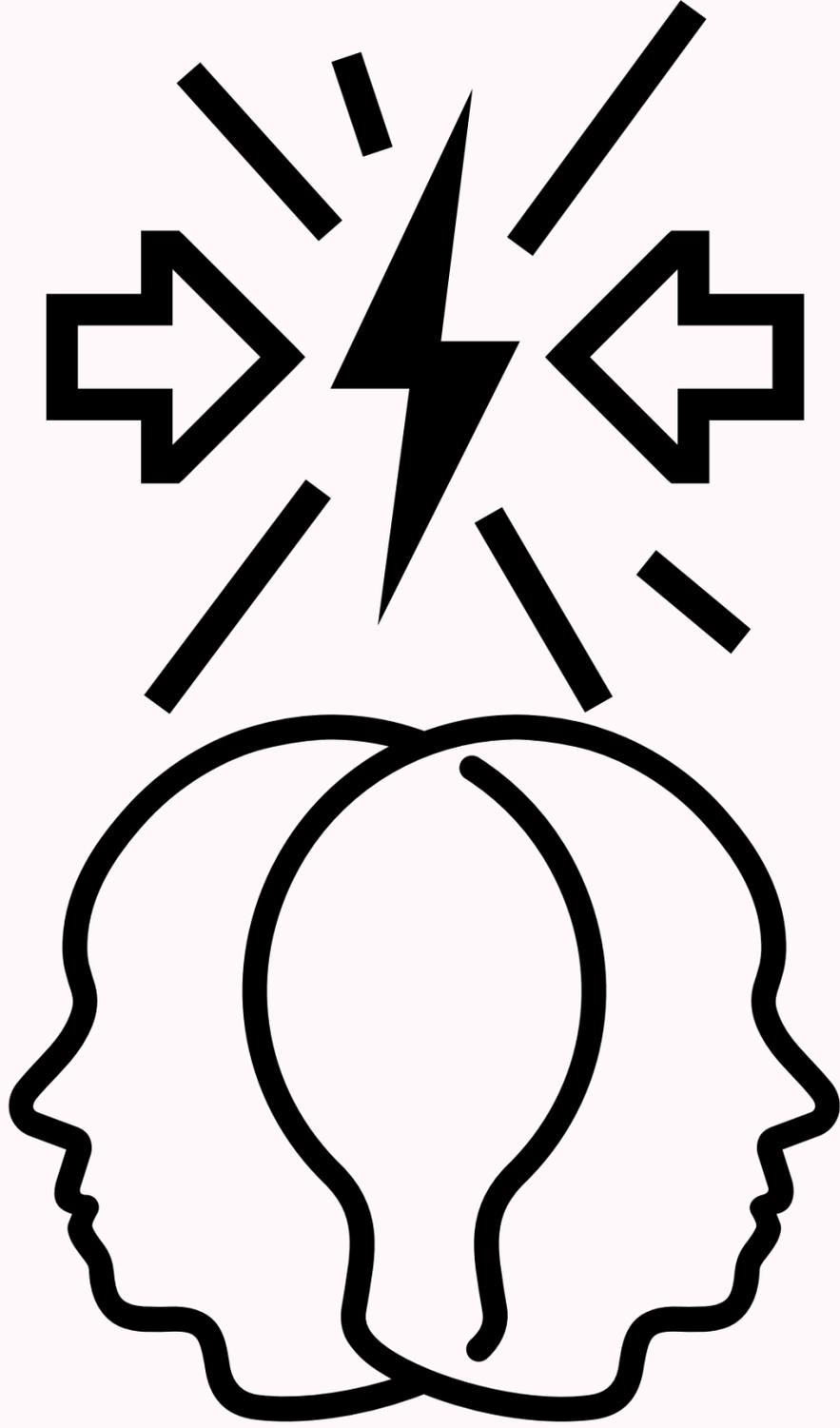
Incorporar o meio conforme nossas estruturas internas;

Transformar o meio conforme nossas estruturas internas;

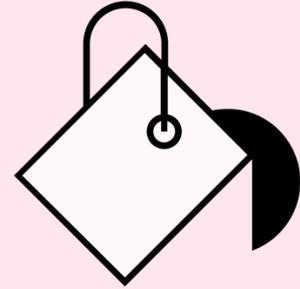
Prolongar e consolidar nosso conteúdo interno que se reflete em atos, atitudes, procedimentos e conceitos;

Autoria

NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



INVARIANTES FUNCIONAIS ACOMODAÇÃO

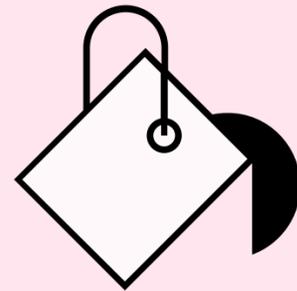


O meio exerce pressões sobre o sujeito obrigando-o a se reestruturar;

O conflito é o grande motivador das mudanças estruturais que acontecem em nível interno;

As inteligências são fruto do balanço saudável entre as invariantes funcionais.

NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



INVARIANTES FUNCIONAIS ADAPTAÇÃO

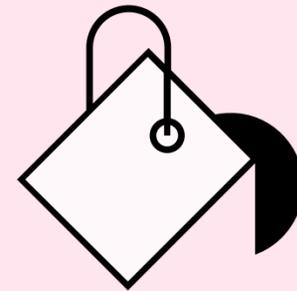
Sinônimo de inteligência

Equilíbrio entre assimilação e acomodação

Define a qualidade das interações

Descentração e coordenação de pontos de vista

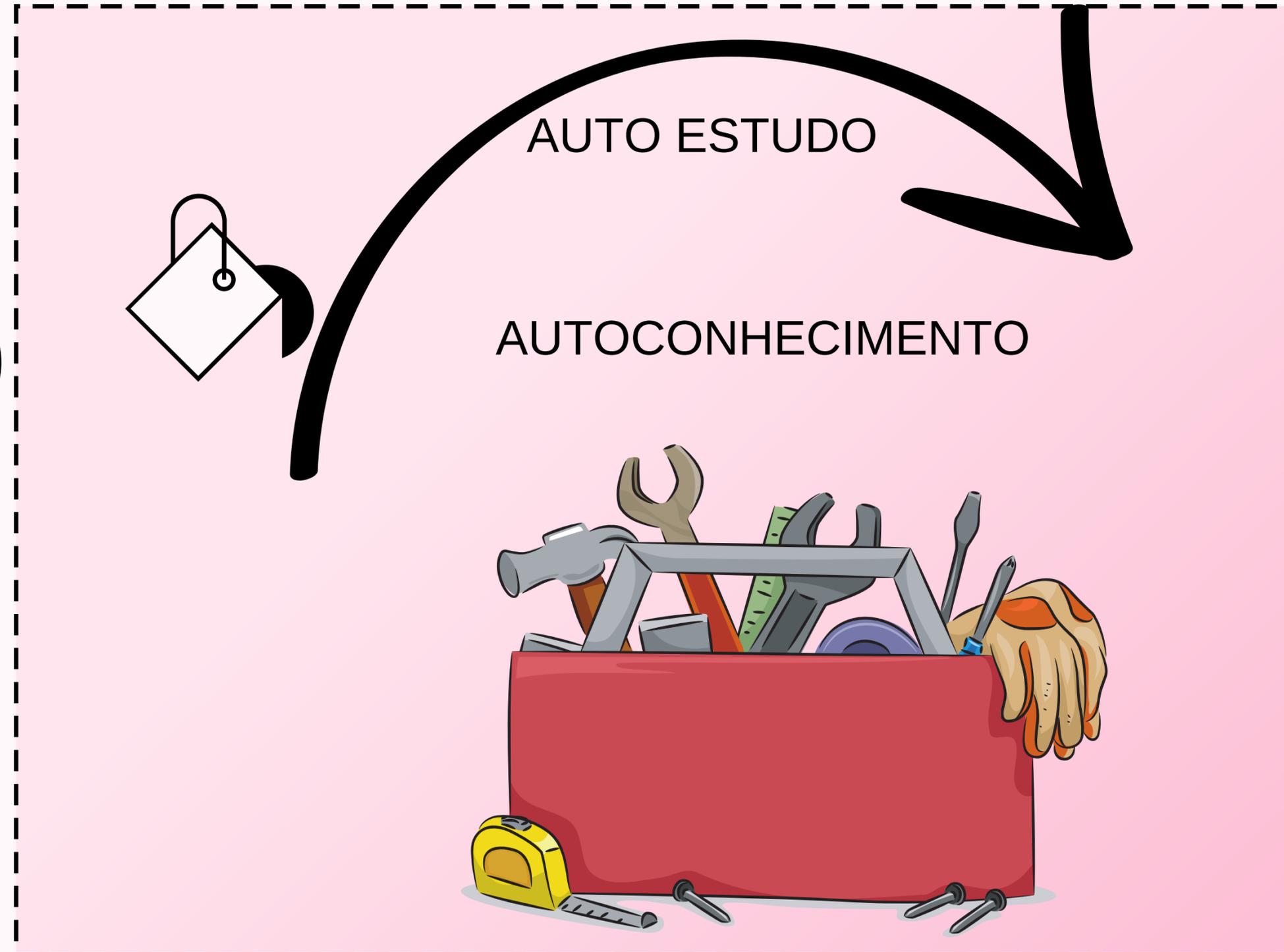
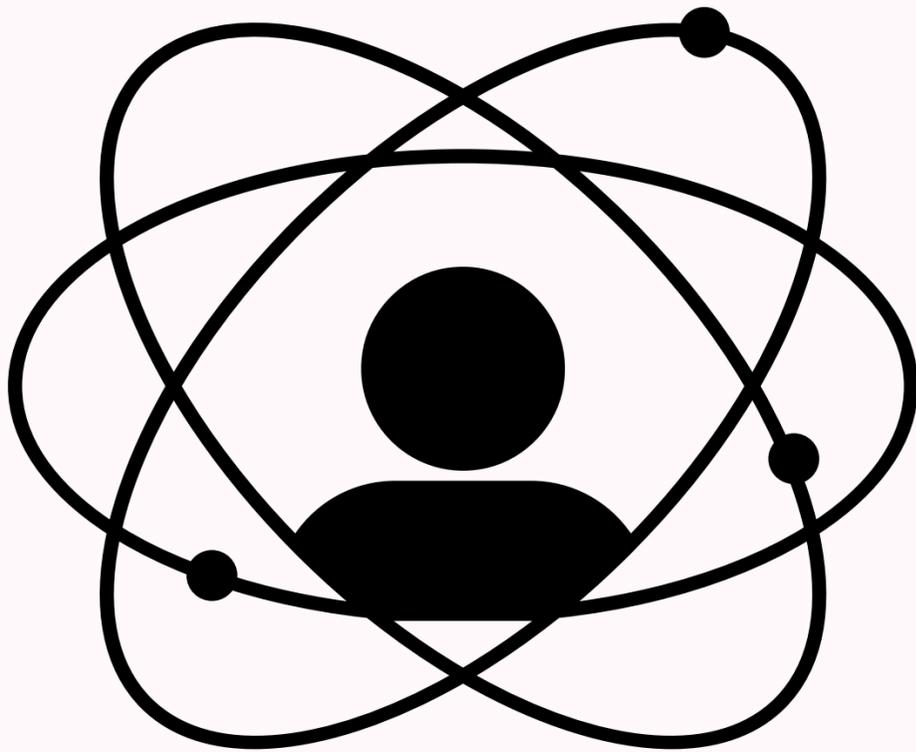
NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



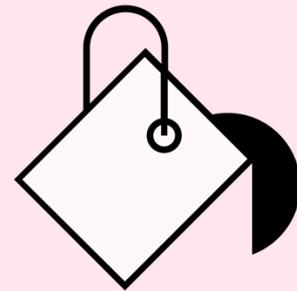
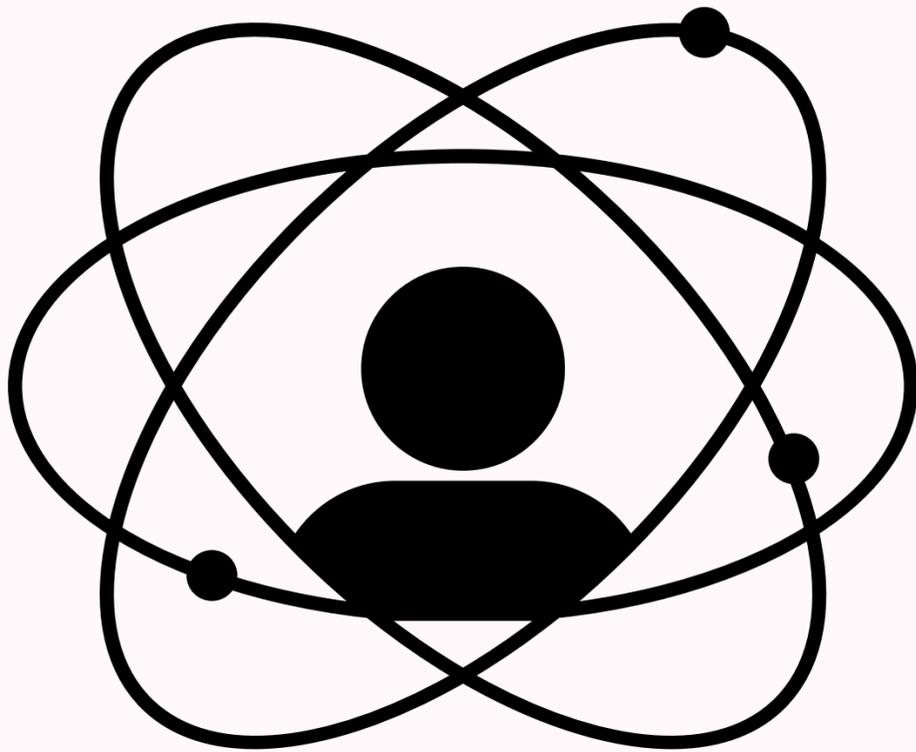
**INVARIANTES FUNCIONAIS
EM FUNCIONAMENTO NÃO
ADAPTADO:**

**HIPERASSIMILAÇÃO/HIPOACOMODAÇÃO
HIPERACOMODAÇÃO/HIPOASSIMILAÇÃO
HIPOACOMODAÇÃO/HIPOASSIMILAÇÃO**

NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS

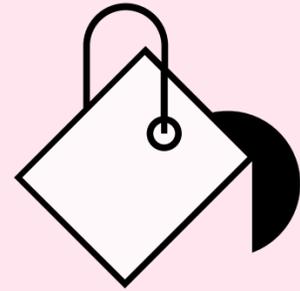
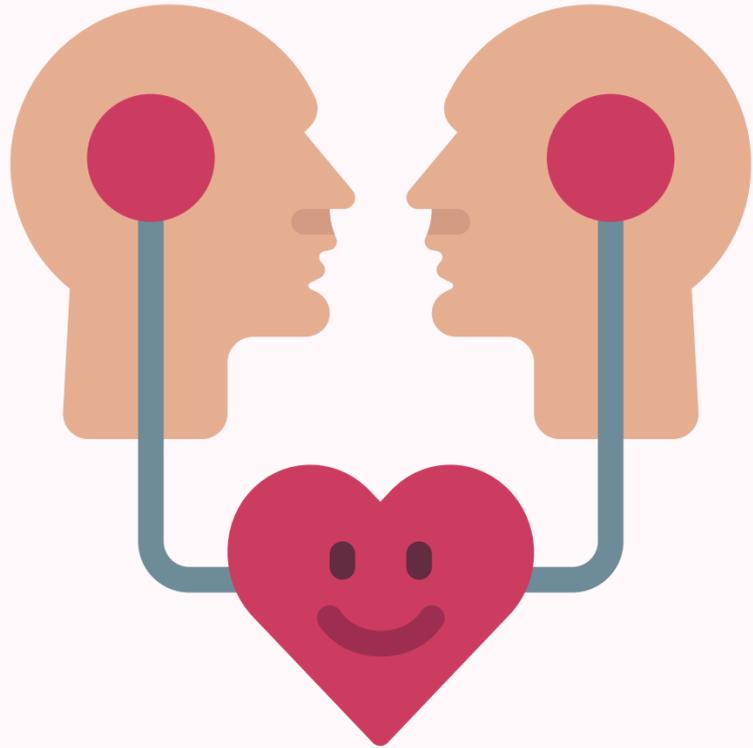


Para entender o funcionamento do outro, comece entendendo o seu funcionamento.

***Processos fundamentais Tomada de Perspectiva Cognitiva (habilidade de aprender o ponto de vista do outro e ver as coisas tão bem pelo ângulo dele como pelo seu); Perspectiva Alheia (habilidade de sentir o que os outros sentem e de ver o que os outros vêem).**

*** Como? Autoconhecimento (suas necessidades, emoções e impulsos de comunicação, pontos fortes e fracos).**

NEGOCIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS COMO FERRAMENTAS EDUCACIONAIS



RESPEITO – “olhar novamente”,
efetivamente enxergar o outro e as suas
circunstâncias, “perceber com atenção”
escutando-o (William Ury, O Poder do
Não Positivo, p. 73).

ATENÇÃO AOS INTERESSES CENTRAIS

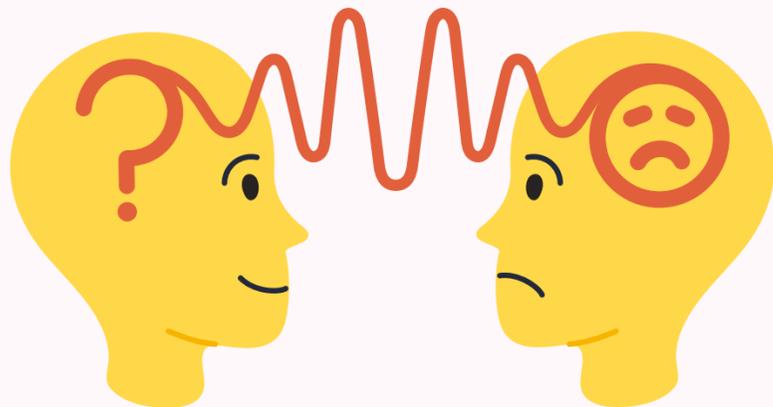
APRECIÇÃO

AFILIAÇÃO

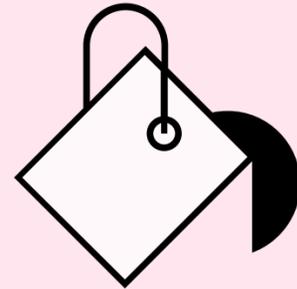
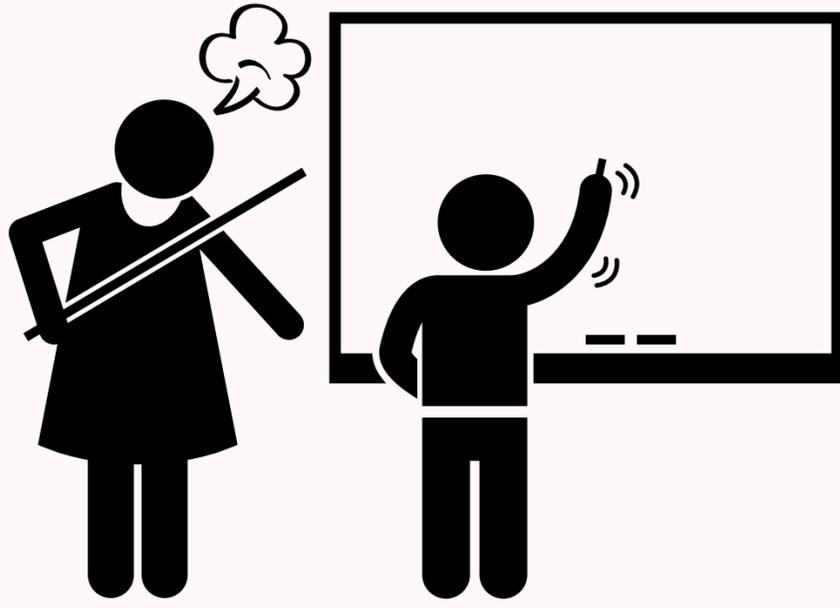
AUTONOMIA

STATUS

PAPEL



PROCESSO PEDAGÓGICO É NEGOCIAÇÃO



**MODELO Competitivo ou distributivo
(Professor e aluno)**

**Maximiza vitória sobre o outro
Ganha-perde = quanto mais um ganha
mais o outro perde;**

**Inflexibilidade, rigidez e excesso de
formalismo;**

Baseado na TRADIÇÃO;

**Personalização: prazer de subjugar, auto
estima, exibicionismo;**

Queda de braço;

Menor adesão;

Vigora a obrigatoriedade;

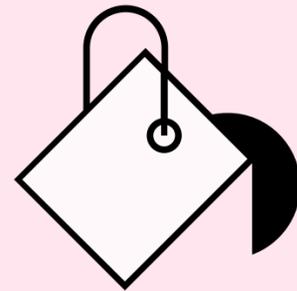
Maior demora temporal;

"Um contra o outro".

PROCESSO PEDAGÓGICO É NEGOCIAÇÃO



Modelo Colaborativo ou Integrativo (Professor e aluno):



**Atendimento do interesse de ambos;
Ganha-ganha = ambos devem ganhar;
Flexibilidade, rigor sem rigidez;
Baseado no diálogo, fatos, equidade e
construção de consenso;**

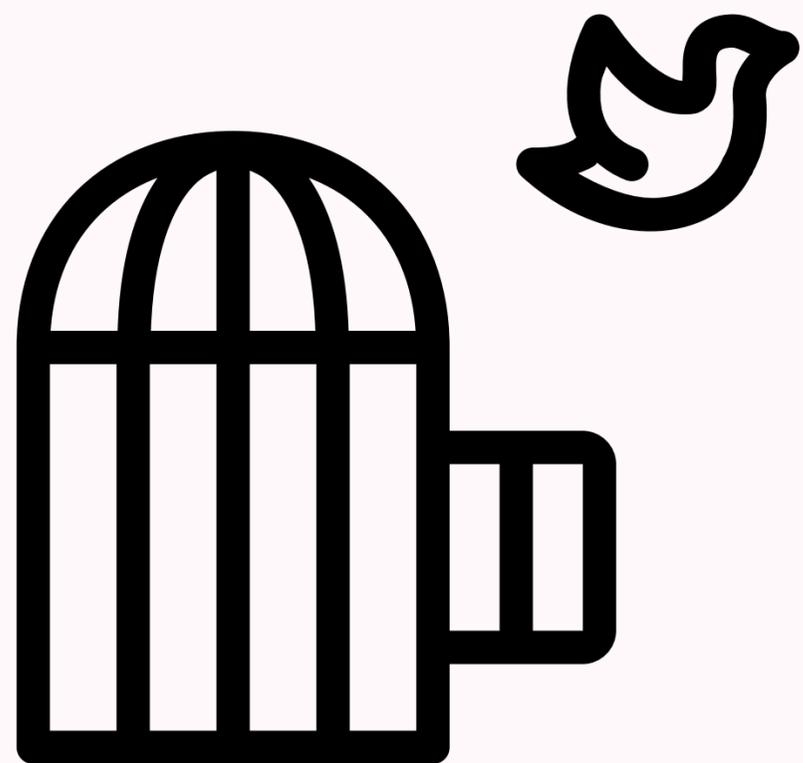
**Despersonalizado = objetivo é solucionar o
problema;**

**Soluções melhor acomodadas aos interesses;
Maior adesão, pois há comprometimento de
ambos;**

Vigora a voluntariedade;

Celeridade;

Um a favor do outro.



Há escolas que são gaiolas e há escolas que são asas.

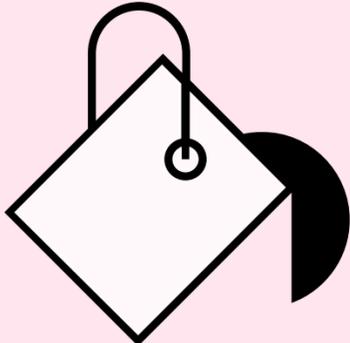
Escolas que são gaiolas existem para que os pássaros desaprendam a arte do vôo. Pássaros engaiolados são pássaros sob controle. Engaiolados, o seu dono pode levá-los para onde quiser. Pássaros engaiolados sempre têm um dono. Deixaram de ser pássaros. Porque a essência dos pássaros é o vôo.

Escolas que são asas não amam pássaros engaiolados. O que elas amam são pássaros em vôo. Existem para dar aos pássaros coragem para voar. Ensinar o vôo, isso elas não podem fazer, porque o vôo já nasce dentro dos pássaros. O vôo não pode ser ensinado. Só pode ser encorajado...

(Rubem Alves)

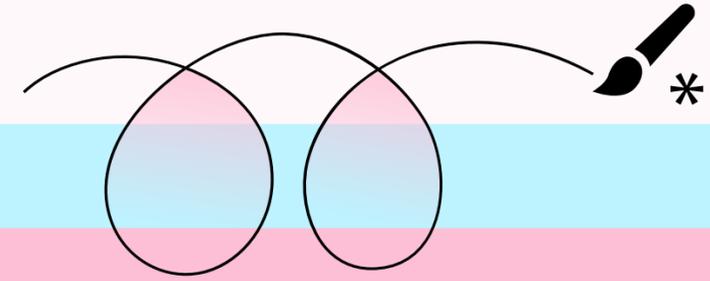


Por fim...



**Todo jardim começa com um sonho de amor.
Antes que qualquer árvore seja plantada
ou qualquer lago seja construído,
é preciso que as árvores e os lagos
tenham nascido dentro da alma.**

**Quem não tem jardins por dentro,
não planta jardins por fora
e nem passeia por eles...**



Referências:

- Abrahão, J. I., & Sznelwar, L. I. (2011). Entre a tarefa e a atividade, a dor do trabalhar. In A. M. Mendes (Org.), Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão (pp.102-114). Curitiba: Juruá
- Antunes, R. (2005). O caracol e sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. *Asian Journal of Latin American Studies*, 18(4), 137-155.
- Antunes, R. (2006). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (11^a ed.). São Paulo: Cortez.
- Boonen, E. M. (2003). As várias faces do trabalho. *Economia e Gestão*, 3(5), 106-127.
- Camus, A. (1942). *Le mythe de Sisyphe* Paris: Gallimard.
- Costa, I. S. A. (2007). Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 105-124.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5^a ed.). São Paulo: Cortez-Oboré
- Demo, P. (1996). *Educação e qualidade* Campinas: Papirus.
- Demo, P. (2007). Marginalização digital: digital divide. *Boletim Técnico do Senac: A Revista da Educação Profissional*, 33(2), 05-19.
- Maturana, H. (1997). *Emociones y lenguaje en educación y política*. Santiago de Chile: Dolmen Ediciones.
- Maturana, H. (2000). The nature of the laws of nature. *Systems Research and Behavioral Science*, 17(5), 459-468.
- Mendes, A. M. (2004). Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp.60-76). Porto Alegre: Artmed.
- Morin, E. (2002). *O método 4: as idéias: habitat, vida, costumes: organização*. Porto Alegre: Editora Sulina.
- Robbins, S. P. (2009). *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Thiry-Cherques, H. R. (2007). O trabalho individualizado: da venda à dádiva. *Revista de Administração Pública*, 41(4), 707-731.
- Vergara, S. C. (2009). *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Zanelli, J. C. (Coord). (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.
- Zuffo, J. A. (2002). O futuro das profissões e as profissões sem futuro. Recuperado em janeiro 28, 2011, disponível em <<http://www.canalrh.com.br/editoriais/entrevistas>>
- Zuffo, J. A. (2005). A infoera transformando as relações sociais. *Comunicação & Educação*, 10(1), 61-70.



Obrigada

marcia.correa@sertao.ifrs.edu.br