

ENEGICOIMBRA2014

INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E EXCELÊNCIA

**3^a Edição do Encontro Nacional de
Engenharia e Gestão Industrial**

19 e 20 de Setembro de 2014
Coimbra, Portugal

Departamento de Engenharia Mecânica
Universidade de Coimbra

Comportamento ético e trabalho em equipa: estudo comparativo entre Portugal e Brasil

M.E.R.P. Barbejat¹, F.D. Vieira², C.S. Rodrigues²

¹ Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, myriam.prata@ufsc.br

² Departamento de Produção e Sistemas, Universidade do Minho, {filipadv,crodrigues}@dps.uminho.pt

1. INTRODUÇÃO

Cada vez mais o exercício profissional do Engenheiro de Produção / Gestão Industrial exige o aprimoramento de competências que vão além daquelas simplesmente técnicas. A velocidade requerida nas respostas aos clientes, aos fornecedores e a todos os demais interessados exige que as empresas disponham de profissionais com competência para resolver prontamente diversos tipos de problemas. Com muita frequência e em grande quantidade, esses problemas se caracterizam por conflitos oriundos de ruídos de comunicação, diferenças culturais, idiomas, desconhecimento das actividades, dentre outros. Além destes problemas básicos de gestão, em muitos casos, são ainda acrescidos os problemas éticos e de relacionamento. Considerando que a Universidade tem a missão de capacitar o profissional tecnicamente, nas diversas áreas do conhecimento, entende-se que a mesma deva também proporcionar-lhes uma capacitação mais abrangente, incluindo disciplinas e/ou actividades capazes de atender melhor às demandas sociais e comportamentais. No presente trabalho pretende-se apresentar uma discussão sobre algumas práticas já realizadas na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com vistas a uma pesquisa sobre o comportamento ético e a disposição para trabalho em equipa dos estudantes de engenharia na Universidade do Minho.

2. TRABALHO EM EQUIPA E ÉTICA

Desde o evento da globalização, muito se fala sobre a mudança de paradigma no mundo do trabalho, devido às novas tecnologias e sua conseqüente necessidade de redimensionar os recursos humanos (Burke & Cooper, 2006). Neste sentido, percebe-se que o trabalho em equipa não é mais uma opção, senão um imperativo de sobrevivência, como muitos autores já assinalaram há tempos (Robbins, 2002; Bennis & Nanus, 1998; Moscovici, 1995). Não se trata, portanto, de discutir a importância do trabalho em equipa, mas os desafios das lideranças diante dos conflitos de valores dentro de uma equipa (Lilian, 2014; Rego, Vitória, Magalhães, Ribeiro & Cunha, 2013; Klein, Knight, Ziegert, Lim & Saltz, 2011), ou seja, o funcionamento da equipa. Estudos antigos e recentes (Robbin, Judge & Sobral, 2010; Katzenbach & Smith, 2006; Bowditch & Buono, 1992) destacam como fatores essencialmente responsáveis pelo sucesso de uma equipa a existência de regras claras, o reconhecimento do trabalho por parte dos líderes/gerentes, o respeito entre os seus membros e a coerência entre as cobranças e o apoio/exemplo dado pela gerência. É oportuno esclarecer que o conceito de trabalho em equipa adoptado no presente trabalho vai ao encontro dos estudos de Katzenbach e Smith (2006), ao considerarem uma equipa como um grupo de pessoas com aptidões complementares, comprometidas com um objetivo comum, que realizam trabalho interdependente e são coletivamente responsáveis pelos resultados. É fácil perceber que, se o trabalho é interdependente, pressupõe-se que haja confiança e comprometimento entre os membros. Para isso, as atitudes e comportamentos devem atender aos requisitos da Ética, sem os quais a equipa se deterioraria.

3. A EXPERIENCIA NA DISCIPLINA DE ÉTICA NO BRASIL

O curso de Engenharia de Produção da UFSC introduziu em sua grade curricular, desde 2010, a disciplina denominada Ética e Exercício Profissional, cuja ementa contempla a lei do exercício da profissão de engenheiro no Brasil, seu código de ética e, principalmente, uma reflexão sobre os dilemas enfrentados por estes profissionais diante de decisões arriscadas em questões de segurança física, económica, ambiental e social. Também são discutidos os impactos do desenvolvimento científico e tecnológico e o papel social, além do económico, das empresas. Uma prática adoptada pela professora é solicitar aos alunos no primeiro dia de aula que descrevam suas expectativas em relação à disciplina, assim como, ao final, que deixem suas críticas e sugestões. Os comentários dos alunos, tanto sobre as expectativas quanto as sugestões, têm servido para o aprimoramento da disciplina a cada semestre. É interessante perceber que a relação professor/aluno também fica mais estreita e comprometida, pois ambas as partes ficam atentas ao comportamento da outra; e funcionam como recordadoras das atitudes éticas em diversas situações do dia-a-dia, estendendo, desta forma o objectivo da disciplina para algumas práticas de cidadania participativa e até nas relações familiares. Neste sentido, alguns depoimentos merecem destaque: “*depois que iniciei a disciplina, estou tendo mais paciência com a minha avó*”; “*este ano vou pesquisar melhor a vida do meu candidato a prefeito e ficar atento*”; “*embora seja difícil, pois todo mundo faz, agora não estou mais furando*

a fila no refeitório”; criei coragem e disse a um colega do meu estágio que não achava legal o assédio moral dele para com uma outra colega”, entre outros.

4. METODOLOGIA

Diante desta experiência, surgiu a ideia de investigar mais profundamente o impacto da disciplina de Ética na formação do futuro engenheiro. Será que esta oportunidade de reflexão orientada e formal (a disciplina) dentro da Universidade predispõe o comportamento ético nas equipas de trabalho? Ou será que outros fatores, como por exemplo, culturais e socioeconómicos falam mais alto? Ou ainda, a “educação de berço” é quem garante este comportamento? Para obter estas respostas, pretende-se aplicar questionários aos alunos da Universidade do Minho, que ainda não tem a disciplina de Ética e também aos alunos da Universidade Federal de Santa Catarina, que já concluíram a disciplina.

5. CONCLUSÕES

Embora ainda não haja um resultado da inquirição, sabe-se que fatores tais como diversidade de culturas, crenças, educação familiar, educação formal, nível socioeconómico, entre outros, influenciam o comportamento ético de qualquer indivíduo. Muitas vezes, os estudantes chegam à Universidade com sérias lacunas de educação básica por falta de acesso virtuoso a alguns desses fatores. Ora, se ao chegarem próximo da fase produtiva e de serem atores económicos e cidadãos do mundo, estes estudantes ainda não estão “preparados para a vida”, torna-se oportuno que a Universidade contribua com o aprimoramento deste comportamento. Felizmente, esse “despreparo” não é regra geral, pois muitos alunos trazem a “educação de berço”. Estes alunos têm um papel muito importante durante as actividades académicas ditas “éticas”, no momento em que tem a oportunidade de se posicionarem diante dos demais colegas, ratificando seus comportamentos virtuosos, e, conseqüentemente, influenciando os demais.

6. REFERÊNCIAS

- Bennis, W. & Nanus, B. (1998). *Líderes: estratégias para assumir a verdadeira liderança*. São Paulo: editora Harbra.
- Bowditch, J.L. & Buono, A.F. (1992). Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira.
- Burke, R.J. & Cooper, C.L. (2006). The new world of work and organizations: implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 83–85. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.013
- Katzenbach, J.R. & Smith, D.K (2006). *Wisdom of teams: creating the high-performance organization*. New York: HarperCollins Publishers.
- Klein, K.J., Knight, A.P., Ziegert, J.C., Lim, B.C. & Saltz, J.L. (2011). When team members' values differ: The moderating role of team leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(1), 25-36. doi: 10.1016/j.obhdp.2010.08.004.
- Lilian, S.C. (2014). Virtual Teams: Opportunities and Challenges for e-Leaders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, January, 1251-1261. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.972.
- Moscovici, F. (1995). *Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano*. 2. Rio de Janeiro: Editora José Olympio.
- Rego, A., Vitória, A. Magalhães, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 61-79. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.08.002.
- Robbins, S. (2002). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. & Sobral, F. (2010). *Comportamento organizacional- Teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson Education – Br.