

## “NEGOCIADORES-MINUTO” POR R\$ 199

Eugenio do Carvalho \*

Artigo publicado na revista CONJUNTURA ECONÔMICA - COLUNA NEGOCIAÇÃO - PÁG. 58 em 1/5/2004

---

Transformar o processo educativo em puro adestramento técnico é a proposta de alguns cursos de Negociação, Liderança e Desenvolvimento de Equipes, estruturados na forma de instrução programada exclusivamente *online*. Esses cursos propõem que o negociador ou líder “minuto” aprenda à distância, por irrisórios R\$ 199,00 a compreender e interpretar fatos, articular conceitos e fazer juízos de valor em campos onde a relevância dos relacionamentos é fundamental.

Paulo Freire<sup>1</sup>, um dos mais importantes educadores brasileiros, destaca que “transformar a experiência educativa em puro treinamento técnico é amesquinhar o que há de mais humano no exercício educativo: o seu caráter formador”. “Ensinar não se esgota no ‘tratamento’ do objeto do conteúdo, superficialmente feito, mas se alonga à produção das condições em que aprender criticamente é possível”.

Formar negociadores e desenvolver líderes são intervenções que estão no núcleo da educação das organizações de aprendizagem. Ao escolher a abordagem, os recursos, os meios e o processo de ensino-aprendizagem é fundamental identificar qual será o peso da tecnologia. Nessa escolha não se trata de “divinizar ou diabolizar a tecnologia”<sup>2</sup>, mas de entender que o seu uso pode não ser adequado ou exclusivo em contextos que demandem profundidade e não superficialidade.

Negociadores e Líderes devem ser objetos de adestramento ou parte integrante do processo de aprendizagem? Tomando como referência o pensamento de Paulo Freire é possível destacar pelo menos sete motivos pelos quais é importante que o executivo reflita antes de decidir formar negociadores e desenvolver líderes.

1. Conhecimento do adulto – o adulto é experiente e deseja participar. O aprendizado pela troca de experiências é enriquecedor. Formar negociadores e desenvolver líderes sem reconhecer a aprendizagem decorrente das análises dos erros e acertos anteriores é negar um princípio básico da educação continuada. Nesse sentido “saber ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção”.

Negociadores e líderes devem ser objeto de adestramento ou parte integrante do processo de aprendizagem?

2. Interação – negociar e liderar são habilidades interativas materializadas através de inúmeros tipos de relacionamento. No exercício da nossa capacidade de aprender e de ensinar nesse contexto devemos ser mais sujeito e não puro objeto do processo. O ideal é que na experiência educativa, educandos e educadores, juntos, convivam de tal maneira que saberes virem sabedoria.

3. Trabalho em equipe – a materialização das interações se dá através das dimensões internas de grupos ou equipes negociadoras em contato com outros agrupamentos ou equipes onde interesses estarão em jogo em ambientes nos quais o contraditório será abordado através da dialética e do discurso.

4. Curiosidade e espírito crítico –. A construção ou produção do conhecimento de negociadores e líderes implica no exercício da curiosidade, observando situações, fazendo aproximações metódicas e suposições, comparando, testando, perguntando. Apenas programas interativos podem criar essa intimidade com o movimento das partes envolvidas. Os “treinamentos minuto” ou “R\$ 199,00” são baseados em procedimentos unilaterais e paternalistas que impedem o contato e dificultam o exercício da curiosidade do educando.

5. Argumentação e debate – saber ouvir é fundamental para identificar a forma de expressão requerida pelas circunstâncias. Escutando aprendemos a escutar. Falando aprendemos a falar com indivíduos, grupos e grandes contingentes. Sempre escutamos “alguém” e falamos “com”. A argumentação e o debate se desenvolvem no calor das interações entre pessoas que defendem interesses e ideias em contextos vivenciais. Desconhecer essa realidade implica em adestrar de forma autocrática, inibindo práticas participativas de obtenção de consenso.

6. Discurso e prática – se os argumentos anteriores foram capazes de sustentar que nos processos educacionais de negociadores e líderes feitos à distância existe só discurso, então nos encontramos face a face com uma importante questão ética. Que produto poderá gerar um adestramento que abstrai o exercício e a prática de sua proposta? Sabemos que discurso e prática consistentes são os pilares da credibilidade. Duvide desses programas e questione os autores dessas propostas.

7. Ética e multiculturalidade – liderar e negociar são habilidades que transitam por fronteiras éticas e multiculturais. Abordá-las envolve considerar planos que vão além da “ética do mercado que se curva obedientemente aos interesses do lucro”. É necessário discutir, de maneira crítica, os diferentes aspectos que valorizam a experiência histórica, política, cultural e social. Isso não poder ser feito somente através das “instruções programadas” dos “treinamentos minuto”, comercializados por “R\$ 199,00”, *online* e pagos com cartões de crédito.

(\*) Coordenador do Curso de Formação de Negociadores da FGV

1-FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia. São Paulo: Paz e Terra. 1996.

2 POSTMAN, Neil. Technopoly – The surrender of culture to technology. Nova York: Alfred A. Knopf. 1992.