

EDUCAÇÃO HUMANISTA: POSSIBILIDADE DE SOLUÇÃO DE CONFLITO “EU-TU” SETOR LABORAL

Virgínia Luís Mundeia Bofana¹

RESUMO: A educação foi e sempre será a solução dos problemas. Atualmente a sociedade enfrenta o conflito Eu-Tu no setor laboral, na convivência diária. Como a educação humanista pode ser possibilidade de solução de conflito de relação Eu-Tu no setor laboral? O trabalho visa compreender a educação humanista no setor laboral, como possibilidade de solução de conflito Eu-Tu. Teoricamente assentou na relação Eu-Tu de Buber, na alteridade de Levinas, educação humanizadora de Freire. Descritivamente a pesquisa qualitativa recorreu ao método indutivo e usou fontes bibliográficas. A educação humanista induz no ser humano uma consciência e responsabilidade de si próprio e ao Outro. Para o ser humano viver e conviver com o Outro, necessita de consciência, respeito, dignidade, autonomia e manter saudável a relação Eu-Tu. O setor laboral deve ser um centro humanizador e de solução de conflito de relação Eu-Tu.

Palavras-chave: Educação humanista, conflito, relação Eu-Tu.

ABSTRACT: Education was and always will be the solution to problems. Today society faces the I-You conflict in the labor sector, in daily coexistence. How can humanist education be a possibility for solving a conflict between the I-You relationship in the labor sector? The work aims to understand humanist education in the labor sector, as a possibility of solving the I-You conflict. Theoretically, it was based on Buber's I-You relationship, on Levinas' otherness, Freire's humanizing education. Descriptively, qualitative research used the inductive method and used bibliographic sources. Humanistic education induces in the human being an awareness and responsibility of himself and the Other. For the human being to live and live with the Other, he needs conscience, respect, dignity, autonomy and to keep the I-You relationship healthy. The labor sector must be a humanizing center and a solution to the conflict between the Eu-Tu relationship.

Keywords: Humanist education, conflict, I-You relationship.

¹ Doutoranda em Humanidades – Universidade Católica de Moçambique - Endereço eletrónico virginiamundeia@yahoo.com.br - Contacto telefónico – 827341290/847660673

INTRODUÇÃO

86

A educação foi e será a solução dos problemas que surgem no dia a dia. Por isso, a Declaração dos Direitos Humanos de 1945², considera a educação como um direito universal capaz de trazer o desenvolvimento humano, econômico e social. A educação deve estar sincronizada com o setor laboral e ser capaz de trazer as competências ligadas a vida do ser humano. As competências profissionais e humanas necessárias no setor laboral devem contribuir para a competitividade e o desenvolvimento econômico. Porém a competitividade econômica deve possuir um olhar no ser humano não somente como uma máquina de produção, mas como um ser que vive e convive na relação Eu-Tu. A filosofia educacional ajudou a contribuir para a compreensão da temática em estudo com ferramentas teóricas e práticas. O colaborador do setor laboral é um ser humano que deve possuir uma formação integral, como um ser consciente, relacional que não vive sem o Outro, ligado ao preparo profissional. O setor laboral é importante para o ser humano sobretudo a sua sobrevivência, apesar do conflito ser cada dia mais acentuado. Considerando que o conflito que surge no setor laboral se estende à família, ao convívio diário, a sociedade no geral e afeta o ser humano no seu cotidiano, surge a questão: como a educação humanista pode ser possibilidade de solução de conflito de relação Eu-Tu no setor laboral?

O estudo visa compreender a educação humanista no setor laboral como solução de conflito Eu-Tu. A pertinência reside pelo fato de escassez de estudo ligado ao objeto em causa. Parte da premissa que o ser humano é um ser relacional, precisa do Outro para sua complementaridade. O conflito ligado a relação Eu-Tu possui como fator originário a deficiente comunicação no setor laboral, ancorado ao desrespeito a si mesmo, ao Outro igual ou desigual.

A pesquisa foi bibliográfica com uma abordagem qualitativa. Através de raciocínio indutivo foi possível a partir do conhecimento particular e colocou a generalização “caminhando para planos mais abrangentes das constatações particulares, nas leis e teorias” (Marconi e Lakatos, 2012, p.110). O estudo assentou na relação Eu-tu de Buber, o personalismo de Mounier, a relação Eu-Outro ou o Rosto do Outro de Levinas, educação humanizadora e como liberdade de Freire. A descrição qualitativa foi fundamental para a interpretação

² Direitos Humanos de 1945. Disponível em www.fumag.gov.br

e análise do conteúdo (Bardin, 2014). A abordagem, os procedimentos tiveram as características qualitativas e foi usado as normas APA³.

Acredita-se que incrementando uma educação humanista no setor laboral, pode reduzir o conflito de relação Eu-Tu não somente no setor laboral, mas na família o centro nuclear do ser humano. No âmbito académico, o estudo poderá servir de elemento inspirador para novas pesquisas e promover um interesse ligado a educação humanista no setor laboral olhando este como elemento promotor de desenvolvimento económico do país. O estudo vai contribuir para melhorar as relações Eu-Tu, Eu-Isso e reduzir os conflitos laborais, sociais entre outros.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A educação humanista, como um processo de humanização, passa pela consciência crítica que assenta na responsabilidade de si próprio, ao outro igual e desigual. De acordo Mazula (1995) a educação é o reflexo da sociedade onde o ser humano é um elemento ativo. Enquanto para Freire a educação é um ato político. A política é um ato que se assume na escolha dos métodos para a concretização de tarefa. A presença da prática educativa revela liberdade do ser humano na “superação da sua condição de vida” (FREIRE, 2011). A educação deve servir como força motriz para a humanização, a construção do bem-estar. “Segui sempre o bem, tanto uns com os outros, como para com todos” (Bíblia, 1968, I Aos Tessalonicenses 4,5: 15).

A fusão entre a educação, a moral e a ética devem ser transmitidos ao ser humano (Agenda 2025⁴). A educação humanista deve formar um ser humano íntegro, consciente que reflete sobre a sua essência, existência. A aceitação do Outro, cria uma compreensão empática na relação Eu-Tu, que não termina com o Tu, mas se estende no Eu-Isso. Ela “[...] é alegre que passa no interior da pessoa. É uma experiência que nasce, se efetua e termina na pessoa que educa” (BERTRAND, 2001, p.57). Por isso, a educação humanista envolve a criação de hábitos, mudanças de comportamento que permite viver, conviver, co-habitar com as diferenças. A valorização do ser humano, conduz

³ APA- American Psychological Association – normas usadas na Universidade Católica de Moçambique - Faculdade de Ciências Sociais e Políticas.

⁴ Agenda 2025. Disponível em www.acismoz.com. 2017/06/pdf.

ao seu amadurecimento e direciona-o ao Outro. “O desejo do Outro que nós vivemos na mais banal experiência social, é o movimento fundamental [...]” (Levinas, 2009, p.49). Esse desejo ao Outro deve assentar na liberdade. Pois, a relação Eu-Tu deve ser imediata e constitui a preocupação do Buber, no comportamento da relação recíproca que revela a alteridade.

Para Buber (2006) o ser humano se define na sua relação com o Outro e suas interpelações o que subentende uma relação Eu-Tu consciente. A convivência entre Eu e o Outro apontado por (Levinas, 2009) somente pode acontecer através do diálogo e o ser humano se apresenta como sujeito ativo que compreende a realidade que o rodeia. O chamamento do encontro de relação Eu-Tu se considera “caminho para Deus de forma que as linhas de todas as relações prolongadas se cruzam no ‘Tu eterno’” (Buber, 2006, p.101) e se liga a educação humanista. Isso, permite a impregnação do Outro que se dá na empatia “[...] perceber o vivido do Outro como meu” (Stein, 2003, p.79). Tanto o Tu como o Outro devem ser sujeitos ativos na relação Eu-Tu, Eu-Outro, com uma visão crítica, respeita a cultura, as suas vivências subjetivas e intersubjetivas “quase se poderá dizer que só existo na medida em que existo para os outros, ou numa frase-limite: ser é amar” (Mounier, 2006). É essa característica que diferencia o ser humano de outros não humanos.

O verdadeiro problema do ser humano não é saber se isso para ele é bom, mas se a sua “bondade” serve ao mundo (Anna Arendh, citado em Mazula, 1995). O ser humano não deve sentir, pensar em construir o seu próprio bem a custa da destruição do Outro. Não deve admitir que ele é o único em todo universo. Os atos humanos devem ser refletidos nas suas ações práticas através de respeito as leis, as normas de vivência, convivência. Para Papa João Paulo II citado em Aquino (2018) o ser humano não pode viver sem amor de si próprio e dos outros. A educação deve ser a condição da compreensão de si mesmo em função do Outro. Nesse contexto, Freire (1992) considera a educação como uma “prática de liberdade” onde todos participam no processo de forma ativa e crítica para permitir a transformação da sociedade.

2. RELAÇÃO EU-TU NO SETOR LABORAL

Desde os seus primórdios o ser humano sempre viveu na relação Eu-Tu que se pode designar de relação interpessoal. O que significa o ser humano é um ser relacional, não vive sem o Outro. Esse Outro pode ser igual ou desigual

a ele. A relação pode ser interpessoal ou intrapessoal. A relação interpessoal que é a relação Eu-Tu do ser humano é mútua ou vice-versa.

Na visão de Ventorini e Garcia (2004) as organizações ou as empresas estão sempre preocupadas com as relações interpessoais, a relação Eu-Tu. Essas se relacionam diretamente com os colaboradores que de forma direta se ligam a produção e produtividade. Por isso, se considera como uma das características fundamentais do setor laboral, pese embora a sua implementação seja difícil, devido a diversidade cultural. A relação Eu-Tu pode ser entendida como uma disposição interior do ser humano, principalmente no que refere a aceitação do Outro, que por vezes é traduzida em vínculos que podem se verificar num determinado contexto. Ela se expressa geralmente no modo de olhar, falar e na forma de agir e está intrinsecamente ligada ao Eu e ao Outro como ser humano. A relação Eu-Tu se transpõe no comportamento do ser humano num determinado contexto laboral.

Para Brondani (2010, p.21) no setor laboral a parceria existente entre os membros duma equipe, facilita a realização de atividades. E, podem transformar a realidade numa melhoria em busca do sucesso através de um processo de interação mútua dentro e fora do setor laboral. O resultado da relação mútua, é o fruto da comunicação, da amizade, da cooperação, do respeito, da motivação, entre outros valores que por vezes podem estar ocultos. Os aspetos de educação humanista são traduzidos em bem-estar e permite dialogação eterna entre seres humanos e até com seu criador (Freire, 2011). O respeito da relação Eu-Tu não se deve confundir com o medo, mas de todos valores congregados e traduzidos na cultura setorial, onde cada trabalhador como ser humano se identifica e se respeita.

O setor laboral deve ser capaz de aglutinar todas as diferenças sócio cultural e económico para o alcance da produção e produtividade. O crescimento da relação entre ser humano é grupal. Ela se efetiva num grupo que é uma das características relevantes do ser humano. Na visão de Buber (2011) para o ser humano saber viver na sociedade é preciso integrar na sua relação o Eu-Isso e faz dele “pessoa humana”. Quanto maior for a relação Eu-Tu, maior será a oportunidade que as pessoas têm de construir verdadeiras conexões entre a pessoa, afirma Marques (2018). Na relação Eu-Tu deve assentar a empatia, o respeito, a cidadania, a dignidade, a responsabilidade de si próprio e do Outro e deve ser resultado da relação intrapessoal, o reflexo de si mesmo que o ajuda a viver com Outro. Na visão de Stein (2003), p.78) a vivência humana pode ser percebida pela empatia através da emersão do vivido; a sua explicação completa;

a objetividade compreensiva. Nesse contexto a educação humanista ajuda a viver, conviver e a existir. O ato anti-humanista leva o ser humano a se fechar por dentro. Para Moreno (2010, p.133) o ser humano não pode encontrar perfeição fechando-se a si mesmo. Não deve apregoar o individualismo, o ego-centrismo excessivo, mas, viver na comunhão com os demais que lhe rodeiam.

As relações Eu-Tu assimétricas dão origem a produção de imagens constantes e unificadas do Outro (Serra, 2010) que se traduz numa aceitação do Outro ou vínculo entre pessoas. Para Levinas a relação com Outro deve provocar alteridade no interior de Eu que atinge o Tu ou o Outro mesmo na subjetividade e intersubjetividade. A relação Eu-Tu no setor laboral não deve só fazer ligação aos aspetos profissionais, mas criar uma conexão, um vínculo com a educação humanista. A presença da comunicação, o diálogo no cumprimento das tarefas individuais ou coletivas no setor laboral é a condição primordial na ligação entre Eu e Tu ou Eu e Outro. Esse diálogo, se demonstra numa verdadeira realidade do humano como um ser. Para Levinas (2009) sem o diálogo nos afastamos da univocidade. Por isso, há necessidade do ser humano conhecer-se melhor a si mesmo nas suas profundezas; desenvolver a capacidade para auto-aprender e aprender de forma permanente; conhecer coisas novas e sempre modificar atitudes; valorizar e apreciar sempre que possível as qualidades dos outros; apresentar uma compreensão empática em relação ao Outro; exigir-se de si como ser humano, colocar se no lugar do Outro; não sentir-se inimigo de ninguém; respeitar os demais sempre da mesma forma que desejamos ser respeitados e valorizados.

A relação Eu-Tu no setor laboral é considerada uma vantagem competitiva para o aumento da produção. Nesse contexto, há necessidade de fortificar o respeito que interliga o Outro e o amor. Para Buber (2009) o amor é elemento primordial da relação Eu-Tu e exige consciência, respeito, responsabilidade. Nele, deve se integrar o aspeto dialogante que “implica uma dialogação eterna do homem com o homem, do homem com o seu Criador” (FREIRE, 2001, p.12). Esse pensamento é reforçado por Buber (2006, p.101) quando considera que é “caminho para Deus de forma que as linhas de todas as relações prolongadas se cruzam no Tu eterno”. A valorização da relação Eu-Tu leva a prática do amor recíproco que se considera essencial não somente nos diversos cargos ocupados no setor laboral, mas no seio de todos como verdadeiros seres humanos.

Para Vantorini e Garcia (2004) os cargos ocupados, a personalidade, as percepções, o comportamento, as habilidades propiciam efeitos positivos e

negativos que afetam as relações Eu-Tu de forma internas, externas incluindo os *stakeholders*. A relação Eu-Tu é considerada como uma vantagem competitiva para o alcance do desenvolvimento económico. Essa vantagem pode ocorrer se a responsabilidade de si próprio ligada a alteridade levinasiana que assenta no “Rosto Fala”, o Outro mesmo diferente o que obriga a presença de liberdade. Pois, Mounier (1964) apela que o ser humano mesmo diferente, mesmo degradado é sempre ser humano e deve se permitir viver em comunhão com o Outro. Eles devem evoluir em todas as vertentes e não devem ser usados como meio, de alcance de objetivo e muito menos “[...] estar por detrás interesses particulares” (MOTO, 2015, p.117). A reconciliação dos objetivos do Eu e do Tu, devem provir de respeito, de responsabilidade “o Eu diante do Outro é infinitamente responsável” (LEVINAS, 2009, p.53)

O ser humano ao integrar na sua vida a relação interpessoal que se pode considerar de relação Eu-Tu no setor laboral, leva consigo seus objetivos individuais. Entre os objetivos individuais e os objetivos do setor laboral devem estar reconciliados (CHIAVENATO, 1992). Os valores humanos manifestados, resultado duma educação humanista no setor laboral, devem aparecer como resultado do comportamento, atitude ligado a cada ser humano, (KANAANE, 1995). A compreensão do contexto, a interação entre Eu-Tu no setor laboral, a consciência humana, conhecimentos das ações eficazes, a tolerância, produzem relações saudáveis e aumentam o desenvolvimento organizacional que recai no aumento da produção. Para Levinas (2009) todos devem buscar a questão humanística, uma moral capaz de proteger o ser humano contra a si próprio. Também deve se estender ao Outro uma relação que assenta na interação mútua. Cada Eu, deve reconhecer que precisa do Tu, do Outro ou vice-versa para cumprir a sua função no setor.

Acredita se, que dessa maneira será possível reduzir o conflito de relação Eu-Tu que surge no dia-a-dia com epicentro o reconhecimento da presença do Outro. A primazia da presença de Eu, sem o envolvimento do Outro, não permite a convivência humana, uma entrega considerada totalitária e solidária. A relação Eu-Tu é uma das características do ser humano. Ela constitui como um dos elementos basilares da convivência humana que deve ser valorizada por todos. Uma relação Eu-Tu saudável no setor laboral é uma consequência de uma educação humanista.

3. CONFLITO DE RELAÇÃO “EU-TU” NO SETOR LABORAL

O conflito encontra-se ligada ao pensamento de luta, que pode ser uma luta no interior de uma pessoa ou entre duas pessoas ou mais (BRONDANI, 2010). Atualmente a sociedade, está sujeita a luta, ao conflito de relação Eu-Tu. Esse conflito, não se encontra somente no setor laboral, mas na família, na convivência diária, na sociedade.

Para Serra (2010) o conflito pode ser derivado de diferenças sociais, não respeito pela cultura, crença, tribo, diferença da pele, todo estigma resultante da desigualdade social. O ser humano não nasce com conflito embutido nele, ele é adquirido ao longo da vida. mas tornam-se nisso devido a três fatores: interação social, disputa de recursos de poder, educação. Isso significa, o conflito de relação Eu-Tu, normalmente surge a não aceitação do Outro, que recai na falta de responsabilidade.

A convivência humana, não é fácil principalmente no setor laboral, onde as pessoas passam maior parte das suas vidas dentro da empresa (BRONDANI, 2010, p.21). Essa dificuldade de convivência entre os seres humanos no setor laboral no contexto profissional, por vezes se traduz no conflito de relação Eu-Tu. Pois, o ser humano simplesmente se focaliza na produção e se equipara com uma máquina de produção para o aumento da economia. Por vezes, a excessiva competitividade, a deficiente comunicação e o diálogo deficitário a vários níveis, as premiações arbitrárias e diferenças salariais sem a obediência de um critério previamente estabelecido ou explícito, privilégios desiguais, a falta de responsabilidade ao Outro, originam o conflito de relação Eu-Tu no setor laboral.

Na visão de Robbins (2002) o conflito é um processo onde participam duas ou mais pessoas e uma das pessoas é afetada negativamente, enquanto a outra considera de importante. O conflito pode ser visto nas seguintes vertentes: visão tradicional, onde o conflito é visto como algo maléfico e o líder não consegue enfrentar e transformar em desafio para o bem do setor; visão das relações humanas que se liga a consequências naturalistas inevitáveis, porém o líder encara com uma visão positiva; visão interacionista que por vezes se relaciona ao conflito que atualmente se observa na empresa, no setor laboral, onde o líder usa como instrumento de medição e do crescimento sustentável da empresa. Nesse contexto, pode-se afirmar que, apesar de conflito nos sugerir a luta, ele nem sempre é maléfico. O conflito, pode ser usado como um termômetro para medir e avaliar a relação Eu-Tu existente dentro do setor

laboral. Por outro lado, pode indicar a situação atual das relações humanas e a previsão do futuro. Quando no setor laboral a relação Eu-Tu é conflituante pode afetar o desempenho de cada ser humano, da equipe de trabalho, o que afeta a produção e produtividade económica. Tanto Robbins (2002) como Montana (2005) afirmam que o conflito de relação Eu-Tu transmite a sensação de existência de má relação entre Eu-Tu. A má relação pode por vezes trazer mudanças positivas no setor incluindo o próprio Eu e o Outro “na qual esse Outro geralmente se revela como Outro Eu” (STEIN, 2003, p.12).

Para atenuar é necessário que a relação Eu-Tu seja saudável, o respeito, a responsabilidade pelo Outro seja um condicionalismo de todos os envolvidos. A liderança setorial, deve pautar por uma educação humanista assente na relação Eu-Tu de Buber e alteridade de Levinas, para que os colaboradores e os líderes como seres humanos compreendam a sua essência, o sentido da vida, a sua existência, reconciliar o objetivo individual e do setor como verdadeiro ser relacional.

Os interesses numa coletividade minoritária, os sentimentos, as ideias antagónicas, podem se chocar acidentalmente a vida individual de cada ser humano do setor laboral. Não obstante, o interesse individual se traduz no objetivo individual e busca de forma incansável a satisfação, por vezes o individualismo, influencia a exclusão do Outro. Para reduzir o conflito de relação Eu-Tu e aumentar o desempenho no setor é importante que a comunicação seja considerada como um dos fatores principais, “a comunicação é a troca de informação entre indivíduos, significa tornar comum uma mensagem ou informação” (CHIAVENATO, 2000, p.42). A troca de informação pode ser feita pelos membros da equipe do mesmo setor ou setor diferente, geralmente depende de respeito pela diferença cultural, a autonomia, a dignidade, a responsabilidade. A comunicação é um dos fatores importantes na convivência social (MOUNIER, 2006), dela assenta o ser na relação com o Outro. Quando a comunicação é enfraquecida, o Eu perde o seu sentido de vida que influencia no Outro. A comunicação por vezes desempenha a função motivadora dentro do setor laboral (ROBBINS, 2002), não só, mas na família e na sociedade. Por isso, os diversos conflitos que surgem têm como epicentro a deficiente comunicação, derivado não aceitação do diferente, independentemente das circunstâncias, do lugar e do contexto. A comunicação exerce as funções de controlo que se liga ao comportamento individual e coletivo dos membros da mesma equipe; a motivação exerce uma comunicação constante e sistemática para o trabalho no setor

laboral; a expressão emocional está relacionada a comunicação que deve fluir para todos no sentido de influenciar na satisfação das necessidades principalmente as sociais; a informação aparece como comunicado que o trabalhador do setor laboral precisa para execução da atividade.

A comunicação no setor laboral não deve aparecer como uma ordem expressa para ser cumprida. O ser humano no setor laboral necessita de uma educação humanista assente na valorização de si próprio para transformar as ordens em sugestões e aprimorar o diálogo (FREIRE, 2001) entre os seres humanos para que todos se sintam integrados no processo de comunicação. Nesse contexto, a educação deve conduzir a humanização, principalmente o ser humano a amar a si próprio, aos outros e a vida “pois quem não ama a sua vida não pode compreender qual é o significado e o sentido da vida” (MOTO, 2015, p.11). Para inverter o cenário colocado pelo conflito de relação Eu-Tu no setor laboral, considera-se de relevante o processo de uma educação humanista a todos os níveis. Por isso, há necessidade de pensar criticamente na prática educativa (Freire, 2002). Isso vai ajudar a refletir no presente, a olhar criticamente no passado para projetar e melhorar o futuro processo educativo humanizador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No século XX e XXI, o setor produtivo, os agentes econômicos, apostam no rápido crescimento econômico. Este constitui um elemento para a sobrevivência humana. O respeito, a dignidade, a responsabilidade, a cidadania, o bem-estar devem fazer parte do ser humano e permite aprimorar a relação Eu-Tu na convivência com o Outro. A comunicação é um dos fatores que influi na redução de conflito Eu-Tu e mantém a interação mútua mais sincrônica. A valorização do ser humano e o desenvolvimento profissional que culmina no aumento da economia, devem estar numa proporção igualitária fundada nos valores humanos sobretudo numa reflexão consciente, responsável e crítico de toda realidade.

As qualificações dos profissionais do setor laboral respondem as expectativas, as exigências atuais da conectividade do mercado de trabalho, que é importante para o aumento da economia e sobrevivência. Mas, não respondem ao ser humano, nas suas convivências, na sua relação Eu-Tu.

O setor laboral relega em último plano o seu papel, a sua responsabilidade profissional humanizadora, pois, não possui seres humanos como sujeitos capazes de questionarem e transformarem a sociedade onde vivem através de ações concretas. Reduzindo o conflito de relação Eu-Tu, se reduz os outros tipos de conflitos ligados ao ser humano.

A educação humanizadora precisa provocar no setor laboral um processo contínuo de ação-reflexão-ação, alicerçadas nas questões humanísticas, profissionais e permite que o profissional do setor laboral respeite a si mesmo, ao Outro igual ou desigual, a Natureza. O ser humano como um ser relacional deve ser capaz de refletir sobre a essência, a existência da vida humana e não humana. O Eu sem o Tu perde a sua “força natural”. Cada ser humano precisa do Outro para sua complementaridade na vida profissional, no convívio, na vida quotidiana.

Os treinamentos dos profissionais em aspetos humanísticos não são considerados como prioridade. Os seus resultados não são visíveis e mensuráveis qualitativamente ao nível do setor laboral, na família, nem através de atos de convivência e nem projetos sociais educativos. A relação Eu-Tu se refere somente as competências profissionais no setor laboral e não incluem todas as competências humanas. Por isso, não estão interligadas a relação Eu-Tu ou Eu-Outro como ser humano. A partida as competências devem ser consideradas como um conjunto de conhecimento, habilidade e atitude que o ser humano precisa para toda sua vida.

O setor laboral aposta no aumento da economia do país, mas, deve pautar pela reconciliação da formação profissional e formação humana. A simbiose entre a educação humanista e a profissional permite o aumento da produção e a produtividade e reduz o conflito de relação Eu-Tu que afeta o desempenho laboral. Dessa forma vai contribuir para a formação de um cidadão profissionalmente competente, consciente, crítico, cultural e comprometido com as expectativas da sociedade, através de ações profissionais-humanas, indispensáveis no quotidiano.

O ser humano para sobreviver não basta adquirir competências profissionais apesar de estas serem úteis para si, a família e a sociedade no geral. A educação humanista é essencial e primordial no setor laboral como possibilidade de solução de conflito de relação “Eu-Tu” que se estende na família, no convívio diário entre seres humanos, não humano e a natureza.

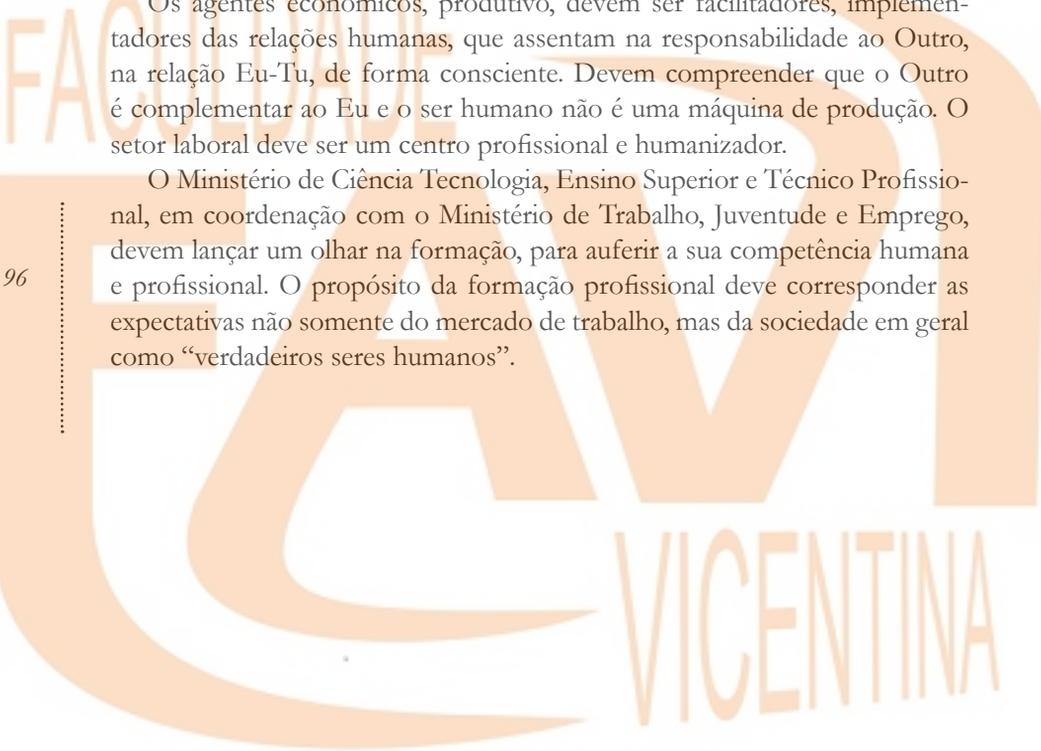
As pesquisas futuras devem continuar a aprofundar o conhecimento sobre educação humanista, num contexto profissional, para formar o ser humano

com todas competências necessárias. Com a educação humanista no setor laboral é possível obter um desenvolvimento econômico e social sustentável.

Todos atores educacionais, devem desenvolver um estudo virado a educação humanista no contexto profissional. A instituição de formação profissional deve ser um centro humanizador de educação em padrões de competências reflexivas através de projetos sociais práticos.

Os agentes econômicos, produtivo, devem ser facilitadores, implementadores das relações humanas, que assentam na responsabilidade ao Outro, na relação Eu-Tu, de forma consciente. Devem compreender que o Outro é complementar ao Eu e o ser humano não é uma máquina de produção. O setor laboral deve ser um centro profissional e humanizador.

O Ministério de Ciência Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional, em coordenação com o Ministério de Trabalho, Juventude e Emprego, devem lançar um olhar na formação, para auferir a sua competência humana e profissional. O propósito da formação profissional deve corresponder as expectativas não somente do mercado de trabalho, mas da sociedade em geral como “verdadeiros seres humanos”.



REFERÊNCIAS

AQUINO, F. (2018). **12 pensamentos de São João Paulo II**. Disponível em . Acesso em 19 de Junho 2020.

BARDIN, L. (2014). **Análise de conteúdo**. Lisboa. Edições 70.

BERTRAND, Y. (2001). **Teorias contemporâneas de educação**. Lisboa. Instituto Piaget.

BÍBLIA SAGRADA (1968). **Velho e Novo testamento**. Trad. João Ferreira de Almeida. Revista Corrigida.

BRONDANI, J. P. (2010). **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho**. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, R, S. Brasil.

BUBER, M. (2006). **Eu e Tu**. Trad. Newton Aquiles Von Zuben. São Paulo. Centauro.

BUBER, M. (2009). **Do diálogo e do dialógico**. São Paulo. Perspetiva.

BUBER, M. (2011). **O caminho do homem**. Segundo o ensinamento chassídico. Trad. Cláudia Abeling. São Paulo. Realizações.

CHIAVENATO, I. (1992). **Recursos Humanos**. 2 ed. São Paulo. Atlas.

CHIAVENATO, I. (2000). **Introdução a teoria da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro. Campus.

FREIRE, P. (1992). **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. São Paulo. Paz e Terra.

FREIRE, P. (2001). **Política e Educação: ensaios**. 5 ed. São Paulo. Cortez.

FREIRE, P. (2002). **Pedagogia da autonomia. Saberes necessários a prática pedagógica**. São Paulo. Paz e Terra.

FREIRE, P. (2011). **Educação como prática da liberdade**. 14 ed. Rio de Janeiro. Paz e Terra.

KANAANE, R. (1995). **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo. Atlas.

LEVINAS, E. (2009). **O humano do outro homem**. 3 ed. Petrópolis. Vozes.

MARCONI, M. & LAKATOS, E. (2012). **Metodologia de Trabalho Científico**. 7 ed. São Paulo. Atlas.

MARQUES, J. R. (2018). **Martin Buber e a Teoria do Eu-Tu e Eu-Isso**. Disponível em <https://www.jmcoching.com.br>. Acesso em 4 de Junho 2019.

MAZULA, B. (1995). **Educação, Cultura e Ideologia em Moçambique 1975-1985**. Santa Maria da Feira, Afrontamento e Fundo Bibliografia de Língua Portuguesa.

MONTANA, P. J. (2005). **Administração**. 2 ed. São Paulo. Saraiva.

MORENO, C. I. (2010). **Educar em Valores**. 4 ed. São Paulo. Paulinas.

MOTO, M. (2015). **Vitalismo e Ética na Filosofia do último Benedito Groce**. Maputo. Imprensa Universitária.

MOUNIER, E. (1964). **O personalismo**. Trad. João Bernardo da Costa. São Paulo. Duas Cidades.

MOUNIER, E. (1992). **I Obras completas**. Trad. Juan Carlos Vila et al. Salamanca. Espana. Sigueme.

ROBBINS, S. P. (2002). **Comportamento organizacional**. 9 ed. São Paulo. Percuson Prentice Hall.

SERRA, C. (2010). **Construção social do outro: Perspectiva cruzadas sobre estrangeiros e moçambicanos**. Maputo. Imprensa Universitária.

STEIN, E. (2003). **Problema dell'Empatia**. Trad. Elísio Costatini e Erika Schulze Cosztantini. Roma. Edizioni Sludium.

UNESCO (1999). **Educação e formação ao longo da vida: uma ponte para o futuro**. Recomendações do segundo Congresso Internacional sobre o Ensino Técnico e Profissional. ED/SVE/TVE/99/1, Seul, UNESCO

VENTORINI, B. & GARCIA, A. (2004). **Relacionamento interpessoal: da obra de Robert Hinde a gestão de pessoas**. Disponível em: [psic.bvsalud.org.trab.v4n.2](http://psic.bvsalud.org/trab.v4n.2) Florianópolis dez, 2004.