

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/335960714>

A festa universitária como prática fomentadora de valores na organização: as Economíadas à luz da Ergologia

Article in *Revista Interdisciplinar de Gestão Social* · September 2019

DOI: 10.9771/23172428rigs.v8i2.28789

CITATIONS

3

3 authors:



Rodrigo Guimaraes Motta

Pontifical Catholic University of São Paulo

205 PUBLICATIONS 294 CITATIONS

SEE PROFILE



Maria Amélia Jundurian Corá

43 PUBLICATIONS 109 CITATIONS

SEE PROFILE

READS

415



Lara Cristina de Fátima Mola

Mackenzie Presbyterian University

40 PUBLICATIONS 25 CITATIONS

SEE PROFILE

A Festa Universitária como Prática Fomentadora de Valores na Organização: As Economíadas à Luz da Ergologia¹

Rodrigo Guimarães Motta, Iara Mola e Maria Amélia Corá

Resumo

As Economíadas são o maior evento esportivo entre as melhores faculdades de Administração e Economia de São Paulo. Dada a complexidade envolvida na sua realização, elas oferecem uma oportunidade para que os alunos, responsáveis pela sua preparação anual, apreendam, de fato, uma vivência organizacional. Assim, haja vista que entre as principais habilidades demandadas pelas organizações está o bom relacionamento interpessoal, este artigo se propôs a analisar como as Economíadas podem se configurar como uma prática fomentadora de valores considerados essenciais nas relações de trabalho. Para tanto, foram adotados pressupostos ergológicos e a abordagem etnográfica, mediante a observação participante e a gravação dos depoimentos de dois organizadores da edição de 2017. No estudo, verificou-se que, mais do que atender a prescrições generalizantes para a promoção das Economíadas, somente por meio da mobilização dos valores dos atores sociais, no exercício da sua subjetividade e singularidade, é que as finalidades propostas puderam ser não apenas viabilizadas, como também superadas.

Palavras-chave

Festas Universitárias. Economíadas. Ergologia. Debate de Valores. Afetividade.

Abstract

The *Economíadas* is the largest sports event among the best Business, Administration and Economics Schools in São Paulo. Given the complexity involved in such execution, it offers an opportunity for the students, who are in charge of the annual preparation, to have a truly organizational experience. Thus, due to the fact that among the main skills required to organize this event lies a good interpersonal relationship, this article intends to analyze how the *Economíadas* can be a practice to foment values considered essential in workplace relationships. To achieve that, premises in Ergology and a filmic ethnographic project were adopted, through engaged observation and

the recording of two statements from organizers of the 2017 edition. In this study, more than just meeting the general needs to promote the *Economíadas*, only by mobilizing values from the social actors, exercising their subjectivity and uniqueness, could it be verified. The proposed objectives were not only made feasible: they were also surpassed.

Keywords

University celebrations. *Economíadas*. Ergology. Discussion of Values. Affectivity.

INTRODUÇÃO

Consideradas o maior evento esportivo entre as oito melhores faculdades de Administração e Economia de São Paulo, as *Economíadas* foram concebidas em 1991 pelos alunos da Associação Atlética Acadêmica Getúlio Vargas (AAAGV), da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) dessa mesma fundação. Dada a complexidade envolvida na sua realização, elas oferecem, além do protagonismo estudantil, uma oportunidade para que os universitários tenham uma vivência organizacional na prática, uma vez que são eles os responsáveis pela preparação anual desse evento esportivo, o qual também se caracteriza como uma grande festa universitária.

Conquanto toda festa seja prática (BISPO, 2013; 2015; RAELIN, 2007; SANTOS; SILVEIRA, 2015) e processo (CZARNIAWSKA, 1996), tendo como pressuposto o exercício da organização em algum nível, o que se verifica é que, não obstante a possibilidade de serem estudadas sob enfoques diversos, as festas designadas “universitárias”, mais especificamente, ainda não representam uma temática acerca da qual sejam encontrados outros estudos. Na *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), por exemplo, conhecida plataforma de publicação digital de periódicos científicos brasileiros, a pesquisa realizada a partir do descritor “festa universitária” não localizou qualquer documento, sendo que o mesmo sucedeu para com “festa esportiva”, classificação que também pode ser aplicada às *Economíadas*. Na Plataforma Sucupira, por sua vez, na qual se encontra hoje disponibilizado o catálogo de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a consulta a partir dos mesmos descritores – “festa universitária” e “festa esportiva” – não identificou qualquer registro para cada uma das expressões.

Em vista disso, uma nova busca foi empreendida, agora tendo em “festa” sua única palavra-chave, de modo que se pudesse verificar sob quais perspectivas teórico-metodológicas as contribuições das festas como práticas empreendedoras estariam sendo analisadas. Nesse caso, dados os 1.917 resultados elencados, estes foram refinados a partir do filtro

intitulado “Área do Conhecimento”, no qual foi selecionado, exclusivamente, o campo “Administração”, dentro do qual a plataforma identificou 22 resultados. Dessa amostra, constatou-se a inexistência de qualquer estudo que se referisse às comemorações realizadas no espaço universitário, sendo que todos os levantamentos mencionados foram realizados pela última vez em 10 de fevereiro de 2019.

Mesmo não figurando entre os temas de interesse dos pesquisadores, as festas universitárias seguem acontecendo por todo o Brasil, empreendidas por diferentes agentes. Organizadas pelas próprias faculdades que as promovem e/ou por instituições discentes, como diretórios acadêmicos e associações atléticas ou por empresas contratadas, tais festas abrangem diferentes formatos e atendem a finalidades diversas. Logo, apesar de categorizadas sob uma mesma rubrica que as associa ao espaço em que ocorrem, não é possível generalizar que todas as festas universitárias viabilizem as mesmas experiências para aqueles que delas participam – razão pela qual se torna necessário analisá-las individualmente, a fim de que seu real potencial possa ser efetivamente depreendido.

Partindo-se da proposta de uma articulação entre uma das competências necessárias para a organização de um importante evento realizado pelos próprios universitários e uma das competências que, profissionalmente, espera-se que vivenciem no universo organizacional, este artigo tem por objetivo investigar como as Economias podem se configurar como uma prática fomentadora de valores humanos considerados essenciais nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Logo, a temática a partir da qual se desenvolve tem como pano de fundo a importância das relações interpessoais nas empresas, problemática sobre a qual uma rápida consulta ao Google Acadêmico, nessa mesma ocasião, elencou cerca de 11.300 resultados, dos quais foram aqui destacados apenas os dois primeiros, ambos advindos da área da Administração.

Em *O imaginário organizacional das relações interpessoais*, Maggioni *et al.* (2015) analisaram os impactos que as relações interpessoais provocam no clima organizacional de uma empresa. Entre as justificativas para o empreendimento do estudo, os autores referem-se aos prejuízos decorrentes de relações conflituosas entre os funcionários, destacando-se tanto a queda na produtividade da empresa quanto o comprometimento da qualidade dos serviços prestados. Por meio de uma pesquisa de campo, concluiu-se que as relações interpessoais têm caráter decisório e significativo para o ambiente de trabalho, afetando o clima organizacional e interferindo diretamente na satisfação e na motivação dos colaboradores.

Já em *A importância do relacionamento interpessoal na gestão de competência da empresa Afaco Convertedora Gás Natural Veicular Ltda.*, o objetivo de Justino *et al.* (2015) consistiu em dispor de alguns conceitos utilizados na gestão de pessoas para evidenciar e analisar a responsabilidade das organizações, dos gestores e colaboradores no desenvolvimento das habilidades de autoconhecimento, automotivação e relacionamento interpessoal, este considerado “essencial para a cumplicidade corporativa”. Tal como Maggioni *et al.* (2015), os pesquisadores realizaram uma pesquisa de campo, partindo da hipótese de que, dados o seu pequeno porte e hierarquia reduzida, os funcionários se conheceriam e interagiriam harmonicamente. No entanto, o estudo concluiu que o clima organizacional da empresa

apresentava diversos impasses associados às relações interpessoais. Por esta razão, entre as possibilidades de intervenção sugeridas por Justino *et al.*, a Afaco aderiu à contratação de um curso de capacitação voltado à orientação de funcionários e gestores a fim de que estes desenvolvessem um bom inter-relacionamento.

Conforme é possível inferir por meio dessas pesquisas e da própria quantidade de publicações acerca do tema, o cuidado com as relações interpessoais figura entre os aspectos aos quais estudiosos e empresas têm conferido cada vez mais atenção, haja vista que “a maneira de lidar com diferenças individuais cria certo clima entre as pessoas e tem forte influência sobre toda a vida em grupo, principalmente nos processos de comunicação, no relacionamento interpessoal, no comportamento organizacional e na produtividade” (MOSCOVICI, 2001, p. 35).

Todavia, se, por um lado, a confrontação entre a teoria e a prática permite que sejam mais facilmente identificadas as razões pelas quais as interações humanas no ambiente de trabalho podem se tornar desafiadoras, o fato é que, por outro, a aplicação da teoria, exclusivamente, nem sempre configura o bastante para solucionar uma realidade tão complexa, uma vez que ela diz respeito à natureza humana. De acordo com Morgan (1996, p. 142), “a natureza verdadeiramente humana das organizações é a necessidade de construí-la em função das pessoas, e não das técnicas”.

Partilhando desse mesmo entendimento é que, neste artigo, optou-se por não se discorrer acerca de como vão sendo desenhadas as relações interpessoais nas empresas, e nem de quais são os seus desafios e soluções, conquanto não se perca de vista a incontestável relevância de toda a consagrada teoria já produzida a esse respeito. Em vez disso, este estudo visou a que, tomando-se um dos aspectos da organização das Economíadas como objeto de análise, se pudesse lançar luz sobre aspectos da atividade humana que frequentemente não se vê – justamente por não serem facilmente acessíveis –, e não sobre as “técnicas” em si. Isto porque, tal como ocorre com o uso de ferramentas, máquinas, organogramas, programas e documentos, o estudo baseado na aplicação das técnicas permite que se apreendam o trabalho e as relações de trabalho não por aquilo que eles são na essência, mas por meio dos resultados que são capazes de mensurar (SCHWARTZ, 2011a).

Assim, com vistas a contribuir para que outros estudos – relativos ou não à festa universitária – possam ser efetivados por meio dessa mesma perspectiva teórica, a presente pesquisa priorizou dois dos pressupostos de valor universal sobre os quais se assenta a compreensão de uma ciência ainda relativamente nova, a qual volta o seu olhar para a atividade humana e para a atividade de trabalho mediante a apreciação do investimento humano pessoal e coletivo: a Ergologia.

Metodologicamente, elegeu-se a elaboração de uma pesquisa de natureza qualitativa, na qual foi adotada a abordagem etnográfica filmica e a observação participante. Os excertos analisados correspondem aos depoimentos de dois alunos da Fundação Getúlio Vargas, associados também à Atlética da Getúlio Vargas, os quais colaboraram para a organização da edição das Economíadas ocorrida em 2017.

No que compete à sua organização, este artigo desenvolve-se, a seguir, por uma breve apresentação da Ergologia, dos conceitos de *atividade/atividade de trabalho* e de alguns dos seus principais pressupostos, dos quais foram destacados a *distância entre o prescrito e o real* e o *debate de normas e valores*. A terceira seção contém uma breve contextualização sobre as Economias a partir dos principais fatores que redundaram na idealização deste evento e em como ele vem se configurando desde então. Na quarta seção, detalha-se o processo metodológico, cujo critério para análise dos dados contemplou como ferramental teórico-metodológico os dois pressupostos ergológicos já especificados. Na seção posterior, são analisados e discutidos os depoimentos dos participantes, evidenciando-se aí os valores por eles mobilizados, ao que sucedem as considerações finais dos autores, seguidas das referências utilizadas ao longo do trabalho.

A ERGOLOGIA E O OLHAR PARA A ATIVIDADE E PARA A ATIVIDADE DE TRABALHO, “ESSA ILUSTRE DESCONHECIDA”

Segundo Athayde e Brito (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007), a Ergologia não seria uma nova disciplina a concorrer no mercado de especialistas do trabalho, mas uma disciplina de pensamento-ação, uma “in-disciplina”.

Pensada e desenvolvida pelo filósofo Yves Schwartz, a Ergologia é um princípio epistemológico recente, surgido na França na década de 1980 como um espaço novo e criativo para se pensar questões relativas ao trabalho, apreendido como uma atividade humana, a qual, por sua vez, é “[...] entendida como um élan de vida, de saúde, sem limite pré-definido, que sintetiza, cruza e nutre tudo aquilo que se apresenta separadamente (corpo/espírito, individual/coletivo, privado/profissional, imposto/desejado, etc.)” (SOUZA-E-SILVA, 2008). Em síntese, “Ergologia é a aprendizagem permanente dos debates de normas e valores que renovam indefinidamente a atividade: é o ‘desconforto intelectual’” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 30).

Nesse viés é que, embora a Ergologia também conforme o projeto de melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las, ela se propõe a refletir sobre questões a respeito da atividade humana – atividade esta da qual o trabalho se destaca como uma das suas mais significativas expressões.

Para Schwartz, entretanto, definir o trabalho trata-se de uma missão impossível, conquanto não exista qualquer dúvida em relação à sua interpenetração com toda a atividade humana, haja vista que os polos sobre os quais o trabalho se baseia (a saber, *polo das dramáticas do uso de si*, *polo mercantil* e *polo político*) são profundamente interdependentes e interativos, cada um deles com as suas próprias especificidades. De todo modo, na necessidade de uma definição sobre a *atividade de trabalho* em si, ele pontua: “O trabalho é uma forma historicamente específica: refiro-me ao trabalho tal como falamos hoje, nas situações mercantis. [...] É uma forma de atividade, para nós muito importante, mas é uma forma específica de algo mais geral, a atividade humana” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 30).

Ainda em relação à conceituação do trabalho, em ensaio no qual pretendeu situar as definições

acerca dele ao longo da história por diferentes correntes de pensamento e polemizar sobre o seu caráter inédito, invisível e visível, Schwartz (2011b, p. 20) reflete:

O ‘trabalho’ é ao mesmo tempo uma evidência viva e uma noção que escapa a toda definição simples e unívoca. É sem dúvida nesse ‘e’ que une ‘o trabalho’ e ‘os homens’ que repousa provavelmente a fonte desse caráter enigmático, gerador de paradoxos, e que permite a questão: o que está comprometido – do homem – no trabalho?

E, avançando nessa discussão, o teórico francês postula:

Uma atividade de trabalho é sempre o lugar, mais ou menos infinitesimalmente, de reapreciação, de julgamentos sobre os procedimentos, os quadros, os objetos do trabalho, e por aí não cessa de ligar um vaivém entre o micro do trabalho e o macro da vida social cristalizada, incorporada nessas normas. Vaivém que não deixa incólume nenhum dos dois níveis [...] (SCHWARTZ, 2011b, p. 33).

O interesse pelos estudos ergológicos e, portanto, a respeito da atividade de trabalho, ainda em conformidade com Athayde e Brito (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. VII), já conquistou e segue conquistando espaço em diversos campos do saber no Brasil, não obstante introduzir um ponto de vista – o da atividade – “invisibilizado no cotidiano e intervir com ideias que muitas vezes contradizem o discurso dominante sobre o trabalho”. Em suas palavras:

Avaliamos o quanto é difícil, por diversos fatores, o primeiro contato com análises produzidas a partir desse “regime de produção de saberes”. É preciso esforço, paciência e tolerância para melhor compreender seus conceitos, nunca inteiramente claros, mas ricos em significados. Costumamos a lidar com um pensamento que desestabiliza modos consagrados (conservadores ou “críticos”) de pensar o trabalho na sociedade contemporânea.

Nesse sentido, a propósito, é que esses estudos vêm, se não a descortinar, problematizar alguns já-ditos e pressupostos que podem ser desconstruídos a fim de que a pseudo-obviedade mecânica pretendida na execução de cada tarefa ceda lugar à compreensão de que nenhum agir pode ser viabilizado sem a participação da própria individualidade. Logo, embora não se discuta, por exemplo, a pertinência da contratação de um curso de orientação a funcionários e gestores a fim de que estes possam desenvolver um bom inter-relacionamento, de acordo com o proposto no estudo de Justino *et al.* (2015), o olhar ergológico sobre a atividade de trabalho chama atenção para a insuficiência das prescrições, das normas, das técnicas:

O elogio da norma é [...] necessário; a normalização é uma conquista de toda a sociedade humana. Mas também é um risco: aquele de olhar os modelos, as normas, como um fim em si, o de ignorar a vida que surge a todo instante. E, no final das contas, deixar como residual ou insignificante aquilo que não está nos modelos e que, no entanto, pôde ser determinante na história que vai sendo tecida [...] (SCHWARTZ, 2011a, p. 137).

Desse modo é que, mesmo numa linha de montagem, da qual se poderia presumir que a tarefa correspondente a um determinado ator social consistisse somente na ação de apertar

um parafuso ou no encaixe de uma peça, a abordagem ergológica revela o uso que esse trabalhador faz de si – tanto por si mesmo quanto pelo(s) outro(s) – quando busca manter seu tempo de produção, antecipar acasos, economizar espaço para evitar avançar sobre o espaço do colega, “criando assim um horizonte de vida em comum aceitável nessa linha” (SCHWARTZ, 2011a, p. 134) e denotando que, nesse agir social, nada pode ser pura aplicação do que se tinha pensado sem esse trabalhador, antes dele.

Daí a razão pela qual é possível antecipar que, se um estatuto social – tal como o da AAAGV – se configura como um conjunto de regras norteadoras de uma determinada associação que estabelece, entre outras questões, os deveres de seus associados, a aplicabilidade dessas regras definir-se-á não por aquilo que o estatuto dispõe de si e por si, mas por meio da apropriação que cada associado fará acerca dessas normas generalizantes dentro e por meio do seu universo próprio – único e intransferível –, de modo que elas possam ser aí cumpridas.

Em síntese, trata-se de se compreender que as técnicas “foram pensadas fora das circunstâncias locais (então, elas são generalizáveis, elas utilizam princípios, conceitos, leis) e, desse ponto de vista, elas são neutras em relação ao meio, em relação àquele que as opera” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 91). Se, no entanto, essas prescrições fossem operadas nas condições de neutralidade em que foram concebidas, elas simplesmente não funcionariam: é preciso que cada um recorra às suas próprias “arbitragens” (aos seus próprios valores), fazendo uso do seu próprio talento, da sua própria criatividade, dos próprios laços coletivos que criou para que as técnicas empregadas funcionem. Dessa maneira é que “o homem tira partido da técnica graças ao seu poder de generalizá-la [neutralizá-la] e de reconfigurá-la [desneutralizá-la] segundo os meios” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 92).

Por ocasião de um importante estudo empreendido por ergonomistas no Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (CNAM) de Paris entre os anos 1971-1972, no qual se verificava um modo de trabalho tipicamente taylorizado, Schwartz (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007) desenvolve quatro proposições especificamente ergológicas, sendo duas delas reivindicadas neste trabalho a fim de se viabilizar a análise proposta: (i) *a distância entre o trabalho prescrito e o realizado* e (ii) *o fato de que essa distância remete a um debate de valores*.

Em linhas gerais, no que diz respeito à *distância entre o prescrito e o real* – conceitos emprestados da Ergonomia da Atividade –, trata-se, efetivamente, da distância a ser considerada entre o que foi pensado teórica e antecipadamente e aquilo que foi de fato realizado por uma determinada pessoa em um dado lugar; entre o trabalho que se é pensado antes de se executá-lo e a realidade desse trabalho, na qual surgem os *imprevistos da atividade* (de toda e qualquer atividade humana), dado que nem tudo é possível antever.

Embora ninguém se dê conta dessa questão na maior parte do tempo, o fato é que se é levado a apreciar a atividade de trabalho do outro a partir dos prescritos que a envolvem, e não pelos recursos que ele mobiliza de si mesmo, entre os quais figuram os seus próprios valores. Da atividade de trabalho, apreende-se, de maneira relativamente acessível, os seus meios e resultados (“o professor ensina”, “o matemático calcula”, “o administrador administra”, “a cozinheira cozinha”...), quando ela própria, no essencial, não se vê:

[...] **Qualquer que seja a situação, há sempre uma negociação que se instaura.** E cada ser humano – e principalmente cada ser humano no trabalho – tenta mais ou menos (e sua tentativa nem sempre é bem-sucedida) recompor, em parte, o meio de trabalho em função do que ele é, do que ele desejaria que fosse o universo que o circunda [...] (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 31, grifo nosso).

Espécie de ponto de partida da Ergonomia, essa distância entre o trabalho prescrito e o realizado é universal, o que leva à outra proposição:

[...] a partir do momento que vocês sabem que a distância entre o prescrito e o realizado é universal, que existe portanto, no trabalho, outras razões que entram em jogo além das razões dos organizadores, isto quer dizer que a pessoa faz escolhas! Ela faz as escolhas, conscientes ou inconscientes [...], mas ela faz escolhas. E se ela tem escolhas a fazer, é em função de critérios – e portanto em função de valores – que orientam estas escolhas. Não se pode escapar disso. E então, existem debates – o que eu chamo “debate de normas” – que geralmente não são vistos. E procedemos mal não os vendo, porque isso é fundamental no trabalho. **Há debates de normas no interior da menor atividade de trabalho, a mais ínfima** (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 45, grifo nosso).

Consoante Schwartz (2011a), ao mesmo tempo que se constitui pelas normas que lhe são anteriores, a atividade também se organiza a partir dos *debates de normas e de valores* peculiares à natureza humana daqueles que a realizam, os quais precisam se valer de si mesmos para desempenhá-la, uma vez que nenhuma norma desobriga a necessidade de cada um repensar, no seu íntimo, as suas escolhas de ser e de vida, advindo daí o que o filósofo francês denominará de “*dramáticas da atividade*” ou “*dramáticas do uso de si*” – o que “não significa que cada agir seja semeado de dramas, significa que nada pode ser mecânico” (SCHWARTZ, 2011a, p. 133).

No que se refere a esses debates, o Professor da Universidade de Provence distingue-os entre debates consigo mesmo e debates e valores que são de ordem social, correspondentes ao “bem viver juntos”. Segundo ele, se ignorarmos esses debates, não será possível compreender o trabalho – ao que talvez se possa acrescentar que, se ignorarmos esses debates e os valores mobilizados nesses debates, os esforços por relações interpessoais satisfatórias no ambiente de trabalho poderão ser ainda mais desafiadores. Isto, porque, de acordo com o próprio teórico, sem o compartilhamento de valores comuns, a atividade – sobretudo a atividade de trabalho – “desviar-se-ia rápido na direção da ineficácia e dos riscos de todos os gêneros” (SCHWARTZ, 2011a, p. 140).

ECONOMÍADAS: A HISTÓRIA QUE VIABILIZOU O EVENTO

No Brasil, quando os universitários não estão em sala de aula, muitos deles coordenam eventos formados pelos próprios alunos. A participação em eventos discentes, bem como a representação em reuniões com professores e funcionários das entidades e atividades culturais, são exemplos de atividades coordenadas por essas entidades, cujos líderes – alunos – são eleitos por meio do voto direto. Tais entidades também podem ser designadas como

“centro acadêmico”, “diretório acadêmico” ou “diretório central dos estudantes”. No entanto, como, durante muitos anos, as diretorias dessas entidades também eram responsáveis pela organização das equipes esportivas que a faculdade formava para participar de competições, com o passar do tempo e o aumento da demanda por competições esportivas, foi necessário desmembrar essas diretorias e criar as associações atléticas acadêmicas – entidades geridas pelos próprios alunos e cuja principal responsabilidade é coordenar a prática esportiva da faculdade da qual fazem parte, sendo este o caso da Associação Atlética Acadêmica Getúlio Vargas (AAAGV) ou, simplesmente, “Atlética”, como referido por Santos (2015, p. 54). Segundo esta, é por meio da Atlética “que os GVnianos traduzem seu sentimento pela EAESP [Escola de Administração de Empresas de São Paulo], na quadra, no campo, na piscina, no tatame” (SANTOS, 2015, p. 54).

Embora a AAAGV seja hoje uma associação que contempla a EAESP, a EESP (Escola de Economia de São Paulo) e a EDESP (Escola de Direito Empresarial de São Paulo) – todas ligadas à Fundação Getúlio Vargas de São Paulo –, na década de 1980, quando se oficializou sua fundação, a entidade ainda se restringia à EAESP.

No que concerne ao seu caráter esportivo, muitos dos alunos associados jogavam em clubes da cidade de São Paulo ou vinham de cidades do interior das quais traziam consigo a cultura do esporte. Somados os esforços dos seus associados, a AAAGV foi crescendo como entidade e, se os campeonatos internos entre as equipes das demais faculdades paulistas já eram algo comum, em 1988 deu-se início aos jogos realizados contra instituições localizadas fora de São Paulo.

Além do nome oficial – o qual é acompanhado por todo um processo de governança alinhado com a legislação brasileira –, as atléticas são entidades que também se utilizam de símbolos para ser identificadas. A adesão ao símbolo, todavia, se estende para além da mera identificação: serve como instrumento motivador para que os estudantes participem delas. Não por acaso é que Santos (2015, p. 56) se refere ao símbolo da AAAGV como “um dos mais significativos da entidade” (Figura 1). A propósito dessa sua importância, na Figura 2, pode-se observar o bandeirão com a ilustração do jacaré incorporada à torcida preta e amarela da FGV.

Figura 1 – Jacaré, o símbolo da AAAGV



Fonte: Pesquisa elaborada pelos autores (2018).

Figura 2 – O mascote junto à torcida preta e amarela nas Economíadas 2017



Fonte: Pesquisa elaborada pelos autores (2018).

Quando a diretoria de esportes do Diretório Acadêmico Getúlio Vargas (DAGV) se tornou a AAAGV, em 1987, a expectativa do seu fundador, Eduardo Quilici, era a de construir algo semelhante aos Jogos Jurídicos – evento em que se promoviam competições entre faculdades dessa área acadêmica e que eram realizadas em cidades do interior de São Paulo, o que permitia que os estudantes também confraternizassem entre si durante os dias de competição. E foi a terceira gestão da AAAGV, liderada por Rodrigo Motta, que realizou a primeira iniciativa coordenada para atingir esse objetivo: a realização da GV x FEA (Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo), seguido da GV x MACK (Faculdade de Economia e Administração do Mackenzie). Após o sucesso dessas iniciativas, essas três faculdades uniram-se e, em 1991, fundaram a Liga Atlética Acadêmica de Ciências Econômicas (LAACE), convidando outras escolas de Economia e Administração de São Paulo para a I Economíadas, evento realizado nesse mesmo ano na cidade de Bauru, em São Paulo.

Durante a década de 1990, as Economíadas ocorreram de forma semelhante ao primeiro evento, com competições entre as faculdades, realizadas em uma cidade do interior de São Paulo. Os participantes do evento eram os atletas de cada instituição e alguns amigos e aficionados dos esportes de cada uma das faculdades. Enquanto os eventos reuniam algumas centenas de participantes, as festas aconteciam principalmente nos bares e nas próprias danceterias e casas de *show* locais, nas quais os universitários se encontravam para comemorar as proezas do dia.

Foi na década de 2000 que Eduardo Quilici – além de fundador da Atlética, empresário

naquele momento – se associou a Alfredo Motta, ex-aluno, publicitário e diretor de polo-aquático da GV para que, juntos, profissionalizassem o evento, organizando-o como um produto e captando recursos para patrociná-lo junto a empresas que tinham interesse em divulgar e conectar suas marcas com o público universitário. Nesse contexto, surgiu a Na Mosca Marketing Universitário, a qual, em conjunto com a LAACE, passou a captar patrocínios e apoios de empresas como Coca-Cola, Ambev, Nutrimental, Ferrero, Unilever.

Dos recursos obtidos pela Na Mosca e pela LAACE é que surgiram as tendas nos eventos, nas quais ocorriam refeições, “aquecimentos” (momento no qual os universitários tomavam uma bebida antes das festas) e shows. Fortalecido o caráter social das Economíadas, surgiram outros fenômenos, como as baterias universitárias, as quais passaram a animar a torcida nos jogos da faculdade a que cada uma estava vinculada. Conforme Santos (2015, p. 56), “Sem dúvida, a bateria é um dos componentes essenciais para dar força às equipes e levantar a torcida durante as competições. Hoje, a Tatubola é uma das maiores baterias universitárias de São Paulo [...]”. Na Figura 3, o logotipo da Bateria Tatubola FGV:

Figura 3 – Logotipo da Bateria Tatubola FGV



Fonte: Facebook (2018).

Foi nos anos 2000 que as Economíadas passaram a ser frequentadas não mais por centenas, mas por milhares de estudantes universitários que vão torcer pelos times das suas respectivas faculdades e também participar das festas, como a GVJada, a Jacatenda e a famosa Giabólica.

Com o tempo, o sucesso desse modelo de parceria se consolidou, ganhando a adesão de mais patrocinadores e com cada vez mais frequentadores, de modo que, hoje, ainda que as Economíadas sejam o principal evento esportivo e festivo das faculdades de Economia e Administração, existem também as Economíadas Caipiras, reunindo faculdades de

Administração do interior de São Paulo e que contemplam eventos temáticos ao longo do ano, organizados pelas atléticas e pela LAACE. Além disso, multiplicaram-se as agências que ajudam as atléticas, individualmente, e a Liga a organizarem esses eventos e as próprias Economíadas. As próprias cidades que passaram a reconhecer o potencial econômico do evento disputam entre si o direito de realizá-lo. Assim é que as Economíadas chegam ao final da década de 2010 como um evento consolidado e clássico para os estudantes das faculdades de Economia e Administração, com a mesma dimensão e atração que outros eventos que lhes são similares, tal como os Jogos Jurídicos, os quais serviram de inspiração para sua organização no final da década de 1980. Hoje constituem-se como um evento desenvolvido pelos alunos que usam diversas agências para sua realização, sendo um empreendimento genuinamente feito por e para os estudantes.

Em sua edição de 2017, por exemplo, realizada de 2 a 5 de novembro na cidade de São Carlos, em São Paulo, as Economíadas contaram com a participação dos estudantes da Faculdade Mackenzie, FEA USP, ESPM, FEA PUC, INSPER, FECAP e PUCAMP, além da própria FGV, disputando 12 modalidades esportivas (basquete, futebol de campo e salão, natação, vôlei, *rugby*, xadrez, jiu-jitsu, judô, tênis de mesa e campo e handebol). A expectativa era de movimentar em média R\$ 5 milhões no comércio local, nos setores de hotelaria, gastronomia, transporte e comércio em geral, além de terem sido geradas duas mil vagas temporárias de emprego durante o evento, distribuídas entre *barmans*, seguranças, equipes de limpeza, eletricitas, carregadores, *staff* de alimentação e técnicos de estrutura (G1, 2017). No que diz respeito aos resultados obtidos, a FGV foi a grande campeã, conquistando seu primeiro título geral.

PERCURSO METODOLÓGICO

De natureza qualitativa, este estudo adotou a pesquisa etnográfica, na qual os pesquisadores podem descrever e interpretar os padrões compartilhados e aprendidos de valores, comportamentos, crenças e linguagem de um grupo (CRESWELL, 2014).

Mais especificamente, a pesquisa etnográfica define-se, conforme Creswell (2014), por, entre outros aspectos, focar no desenvolvimento de uma descrição complexa e completa da cultura de um grupo. Além disso, o pesquisador etnográfico busca padrões (ou rituais, comportamentos sociais costumeiros ou regularidade) das atividades mentais ou materiais desse grupo, sendo que, neste artigo, se destacam as primeiras, correspondentes aos valores expressos pelos participantes através da linguagem oralizada. Para essa busca, no entanto, a teoria desempenha um papel importante, envolvendo também um amplo trabalho de campo, o qual foi aqui compreendido como parte de um projeto inicialmente maior, a partir do qual este artigo se desdobrou.

Na ocasião, para que fosse possível “mergulhar” na vida dos integrantes do grupo, observá-los e entrevistá-los, elegeu-se a observação participante, durante a qual foram realizadas entrevistas semiestruturadas envolvendo 103 alunos, todos eles participantes ativos das Economíadas ocorridas entre os dias 2 e 5 de novembro de 2017, atuando como atletas e/ou dirigentes.

Os jogos aconteceram em diferentes localidades dentro de São Carlos, sendo que, neles, as atléticas participaram das modalidades já elencadas na seção anterior. As entrevistas, por sua vez, foram realizadas por intermédio do observador-participante nesse mesmo período, totalizando uma média de 20 por dia, cada uma delas com cerca de 15 minutos de duração. Em conformidade com a relevância identificada pelo pesquisador, algumas dessas entrevistas também foram filmadas, assim como várias fotografias foram tiradas durante essa imersão, enriquecendo a composição desse material.

Para o recorte dos depoimentos aqui analisados, extraídos das gravações fílmicas e transcritos livremente por estes pesquisadores, foram inicialmente selecionados os alunos filiados à FGV, dado o histórico que a relaciona ao próprio surgimento das Economíadas. Na sequência, o critério adotado contemplou as funções exercidas por dois desses alunos, das quais se estimou que poderiam sobrevir valores distintos, dadas as particularidades de cada experiência: Felipe Longato dos Santos foi presidente e atleta de vôlei da referida edição do evento; Geo Feola, atleta de futsal. Ambos os participantes, alunos da FGV à época, autorizaram a divulgação de seus nomes. Haja vista a filiação desses protagonistas das Economíadas também à AAAGV, partiu-se do entendimento de que, uma vez que se tivesse acesso às prescrições que a Atlético estabelece aos seus associados por meio da consulta ao seu estatuto social, seria possível examinar como as Economíadas eram aí apresentadas (caso o fossem) e como as normas da Associação ganhariam aplicabilidade por meio do exercício individual dos alunos envolvidos na organização do evento.

Contudo, como no documento não existia a menção explícita à festa em questão, havendo somente uma prescrição geral que a contemplava indiretamente (“X. Participar dos espetáculos, eventos, projetos sociais, culturais, torneios e campeonatos, promovidos pela ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA GETÚLIO VARGAS com a estrita observância de seus regulamentos”), buscou-se aqui evitar a vagueza que a norma poderia sugerir.

Por essa razão, a fim de se proceder à análise, o recorte do estatuto da Atlético concentrou-se no seu segundo capítulo, designado “Dos Fins”, segundo o qual, entre as 17 especificações elencadas, a AAAGV “tem por objeto e finalidades precípuas”:

[...] VII Promover atividades esportivas, educacionais, culturais, filantrópicas, assistenciais, promocionais, recreativas que contribuam para a inserção social, a formação integral e para a **apropriação de valores humanos**;

IX Promover a prática esportiva, educacional e cultural como ferramentas de **conscientização e absorção de valores morais e éticos**, possibilitando através da inclusão a perspectiva de um futuro melhor [...] (ACADEMIA ATLÉTICA..., 2017, grifos nossos).

Conforme é possível observar, a entidade que fomentou a realização de tantos campeonatos, entre os quais culminaria o maior evento esportivo entre escolas de Economia e Administração de São Paulo, abrange, entre seus propósitos, a promoção dessa prática com

vistas à “apropriação de valores humanos”, tomando-a como ferramenta de “conscientização e absorção de valores morais e éticos” – o que, com base exclusivamente nas normas, já implicaria, por si só, a admissão das Economíadas como uma festa universitária fomentadora desses valores. Entretanto, voltando-se novamente à distância entre o prescrito e o real da atividade pressuposto pela Ergologia, eis que a teoria ratificou a necessidade de se analisar a aplicação desse propósito na prática.

Dada a amplitude de valores morais e éticos que poderia ser destacada do relato dos entrevistados, optou-se por identificá-los à medida que esses valores fossem emergindo no texto. Isto, porque, de acordo com a literatura geral dedicada ao assunto, destacar-se-iam aí autoconhecimento, empatia, cooperação, respeito, tolerância etc., sendo que Silva *et al.* (2007, p. 2), por exemplo, registram “cooperação, respeito e amizade” apenas como itens ilustrativos. Assim, diante da impossibilidade de antecipar quais seriam os valores mobilizados antes do início da própria análise, todos foram brevemente conceituados à medida que foram identificados, o que permitiu que análise e discussão fossem desenvolvidas concomitantemente.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

Passando aos depoimentos, cada um deles será apresentado e analisado conforme as teorizações já assinaladas na segunda seção e os critérios já explicitados na quarta, iniciando-se pela livre transcrição da gravação realizada com o presidente da AAAGV durante a conquista das Economíadas 2017 e atleta de vôlei, Felipe Longato dos Santos:

[...] Estar na Atlética é olhar para a pessoa ao seu lado e saber que estão juntos pela mesma causa, confiar nela, sendo o mais novo colaborador ou o mais antigo membro que diz já ter se ‘desligado da Atlética’. Do momento que entrei para a AAAGV até o dia em que minhas atividades como presidente acabaram, consigo perceber claramente uma grande mudança de postura em mim e de autoconhecimento, passei a entender melhor o que se passa na minha cabeça e mudei a minha visão diante de muitas questões. Passei a sentir mais a confiança das pessoas ao meu redor, uma vez que assim como eu me conhecia melhor, quem estava ao meu redor também pôde me conhecer melhor. Parte considerável dessas mudanças vieram a partir das Economíadas. Organizar um evento de tamanha grandeza te expõe a situações antes impensáveis, tanto no pré-evento como durante o feriado. Situações que te engrandecem e te preparam para a vida após a Atlética. Apenas para citar um exemplo, um mês antes do Econo de 2017, a cidade onde realizaríamos os Jogos decidiu que não poderíamos mais usá-la; portanto, tivemos que rapidamente tomar algumas decisões, escolher outra cidade-sede e correr atrás de tudo de novo em um curto intervalo de tempo. Para mim, viver a Atlética é olhar para trás e não se arrepender de nenhum minuto dedicado a tornar o esporte GVniano melhor, é olhar para frente e sonhar.

Tal como é possível verificar, o depoimento de Santos é significativo em muitos aspectos. No que se refere aos valores por ele mobilizados, um dos quais se pode facilmente identificar corresponde à **empatia**, cujo sentido remete à ideia de se colocar no lugar do outro, com o

qual o mesmo se identifica. Ou, conforme Marandon (2003, p. 262), mais especificamente, a empatia é descrita como “o conjunto de esforços fornecidos para acolher outrem em sua singularidade e que são consentidos e colocados em prática quando se adquire a consciência da separação eu-outro e da ilusão comunicativa de identificação passiva com outrem”.

De acordo com Kuhn e Scortegagna (2016, p. 8) em ensaio teórico voltado à relevância da empatia no desenvolvimento inter-relacional em equipes de trabalho,

Diminuir as barreiras que dificultam as relações interpessoais constitui um valor na construção de equipes de trabalho. Enxergar-se com o sentimento de pertença e olhar o outro em uma interação empática completa permite que este nos revele a nós mesmos e nós o revelemos a ele mesmo. Trata-se de uma relação dinâmica e recíproca (TISSERON, 2014). Ainda segundo Tisseron (2014) a empatia reúne três condições: inicialmente é preciso experimentar uma emoção próxima da sentida pelo outro; também deve existir uma relação causal entre o que nós experimentamos e o que o outro experimenta; por fim é necessário que o observador dirija sua emoção à do outro que ele observa.

Assim, quando o presidente da Atlético à época manifesta que “[...] *Estar na Atlético é olhar para a pessoa ao seu lado e **saber que estão juntos pela mesma causa, confiar nela** [...]*”, sobreleva-se sua identificação para com os demais associados, nos quais ele reconhece o compartilhamento de uma causa em comum – algo que impacta diretamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Além disso, ao se referir aos demais associados da AAAGV, a fala de Santos não apenas faz entrever que ele próprio estava ali pela causa (na condição de presidente de uma entidade sem qualquer finalidade lucrativa, consoante o estatuto da Associação, era de se presumir essa sua motivação), como evidencia sua capacidade de olhar para os outros como sendo a tal ponto motivados pelos mesmos ideais que o movem que, não bastasse a convicção quanto à causa que lhes é comum, ele sente que pode **confiar** nos demais, advindo daí algo a mais: o valor **empatia** está explicitamente associado ao valor **confiança**.

A confiança “[...] pode ser vista como um conjunto de expectativas compartilhadas por pessoas, grupos ou firmas, com base na reciprocidade e boa vontade, expectativas estas, influenciadas pelo contexto institucional” (NEWELL; SWAN, 2000, p. 1293). Ela tanto está presente na fala do então presidente da Atlético que, atribuindo boa parte das suas conquistas pessoais às Economizadas, o entrevistado reitera o valor dessa confiança pouco mais adiante: “[...] *Passei a sentir mais a **confiança** das pessoas ao meu redor [...]*”.

Da perspectiva ergológica, pode-se refletir a respeito das condições que favorecem essa confiança entre os associados quando, tomando-se a AAAGV como uma entidade coletiva, pensa-se aí nos valores socialmente compartilhados – justamente aqueles previstos no estatuto, em cujos propósitos se encontram contempladas, entre outros prescritos, a conscientização e a absorção de valores morais e éticos. A esse respeito, inclusive, é que já se pode estabelecer de que modo as normalizações do estatuto da AAAGV – neutras em relação ao meio e àqueles que a operam – são reconfiguradas e desneutralizadas por meio daqueles que as viabilizam na prática por meio do exercício da sua própria subjetividade.

Dizendo de outro modo, o que se observa é que, no que diz respeito à finalidade prevista pela entidade quanto à sua contribuição para a “apropriação de valores humanos” mediante as atividades nela desenvolvidas, o seu próprio presidente na ocasião minimizou a distância entre o prescrito e o trabalho real quando, confrontado na situação concreta da sua atividade, recorreu às suas próprias “arbitragens” (aos seus próprios valores), fazendo uso do seu próprio talento, da sua própria criatividade, dos seus próprios laços coletivos, e tornou possível o exercício da confiança, tornando igualmente possível, por conseguinte, a aplicação da norma – mas de um modo singular, que a própria norma não poderia antever.

Na Figura 4, o momento em que Santos carrega a taça conquistada nas Economíadas 2017:

Figura 4 – O presidente da AAAGV durante a conquista do primeiro título geral da FGV



Fonte: Pesquisa elaborada pelos autores (2018).

A exemplo do que se pôde acompanhar quanto ao valor da confiança, outra “apropriação de valor” especificada na prescrição do estatuto da AAAGV e relativa à promoção da prática esportiva – mas cuja distância com a realidade foi diminuída em razão da tentativa desse ator social quanto a recompor, em parte, o meio de trabalho em função do que ele é, do que ele desejaria que fosse o universo que o circunda (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007) – diz respeito ao **autoconhecimento** explicitado no depoimento de Santos: *“Do momento que entrei para a AAAGV até o dia em que minhas atividades como presidente acabaram, consigo*

*perceber claramente uma grande mudança de postura em mim e de **autoconhecimento**, passei a entender melhor o que se passa na minha cabeça e mudei a minha visão diante de muitas questões”.*

Tratado por Bitencourt e Gonçalo (1999, p. 2) como “domínio pessoal” em artigo dedicado ao estudo do desenvolvimento do autoconhecimento como estrutura básica para a aprendizagem organizacional, o autoconhecimento – referente ao conhecimento de si mesmo – baseia-se nas competências e nas habilidades, mas vai além delas. Segundo os pesquisadores, “significa encarar a vida como um trabalho criativo, vivê-la da perspectiva criativa, e não reativa. Implica o esclarecimento contínuo do que é importante para nós (autoconhecimento), em aprender a ver a realidade atual com mais clareza”, sendo que, aqui, a ideia de aprendizagem não implica a aquisição de mais informações, mas a expansão da capacidade de produzir os resultados que realmente se almeja.

Além da clareza subentendida na declaração do então aluno da FGV (“[...] *passei a entender melhor o que se passa na minha cabeça [...]*”), ao final do seu depoimento, conforme será pontuado pouco mais adiante, pode-se observar como esse autoconhecimento impacta na capacidade de Santos em produzir o resultado esperado, vivenciando uma perspectiva não reativa ao tomar as necessárias decisões em relação ao espaço onde seriam – e foram – realizadas as Economíadas. No mais, note-se ainda que seu autoconhecimento não se detém em si mesmo, sendo acompanhado por uma abertura, uma predisposição à mudança.

No excerto analisado, outra observação que pode ser depreendida, por conta da própria referência quanto aos membros da Atlética estarem juntos por uma mesma causa, é a manifestação de algum nível de vínculo e afetividade, sendo que, uma vez que comungam dos mesmos princípios e valores, eles estão, por extensão, associados moralmente.

Ao se referirem àquilo que denominam “comprometimento organizacional afetivo”, Mowday *et al.* (1979, p. 225) o definem como “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos”. Dando continuidade a esse entendimento, Siqueira *et al.* (1995), por sua vez, registram que

[...] Ele representa a concepção de ligação positiva do empregado com um empregador, de elevada identificação com os objetivos da organização (BORGES-ANDRADE, 1994; MOWDAY *et al.*, 1979) e de reconhecimento sobre o quanto estar ligado àquela organização pode repercutir positivamente na vida do indivíduo. **A ligação afetiva com uma organização pode incluir experiências emocionais positivas, que se traduzem em sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação** (SIQUEIRA, 1995, p. 206-207, grifo nosso).

Desta perspectiva, o vínculo afetivo expresso por parte desse protagonista pode ser deduzido, por exemplo, pela própria manifestação de confiança destacada da sua fala. Portanto, a confiança verbalizada por ele indicaria ligação afetiva, assim como o verbo “viver” em “[...] *viver a Atlética [...]*”, o qual denota muito mais do que simplesmente “estar” nela.

Por fim, conforme já foi antecipado por ocasião do autoconhecimento expresso por esse ator

social, cumpre salientar que, na própria fala de Santos, são mencionados os *imprevistos* da sua atividade (“[...] *situações antes impensáveis* [...]”) e as escolhas que ele fez para atendê-los, exemplificando tais escolhas com a ocorrência relativa à cidade na qual as Economíadas 2017 seriam inicialmente realizadas. Trata-se aí de um exemplo que contempla a distância entre a atividade inicialmente prescrita e o trabalho real que se fez necessário à sua concretização – distância essa que, no caso, dados os valores mobilizados pelo depoente em questão, não comprometeu o otimismo empenhado na sua atuação: antes, parece tê-lo incentivado ainda mais.

O segundo depoimento transcrito a seguir pertence a Geo Feola, atleta de futsal nas Economíadas 2017:

Em 2017, o título veio. Pode ter sido um pouco de sorte, mas, mais que isso, cooperação. Cooperação de trinta anos de gestões passadas, que foram construindo e moldando tudo que pregamos hoje. Cooperação entre a Atlética, que fez o possível e o impossível para fazer tudo estar milimetricamente certo. Cooperação entre os atletas e seus times, que sabiam que uma hora todo seu esforço seria recompensado, e, quando não era, continuavam tentando. Cooperação entre a GV como um todo, que fazia o sonho reviver todos os anos e vibrava por isso em toda chance que tinha. Cooperação entre nós e nossa própria consciência, que vivíamos dia após dia na esperança que aquele momento chegaria. A GV ganhou o Econo, mas, mais que isso, a cooperação entre todo mundo fez com que isso se tornasse muito mais que um sonho realizado, e sim um objetivo constante. Que a cooperatividade seja a base para o que vem depois e sirva como motivação para sempre querer mais.

Conforme é possível observar já no início do depoimento de Feola, o valor aí explicitado pela própria atleta corresponde à **cooperação**. Segundo Barnard (1979), “a cooperação do indivíduo no trabalho varia em função do atendimento (satisfação) das suas necessidades”. Todavia, em se atendo à continuidade da sua declaração, o que se verifica, a exemplo da análise anterior, é que, à cooperação, acrescenta-se um outro valor que lhe está – neste caso – intimamente associado e que aí se manifesta no nível do implícito: **reconhecimento**. Portanto, não bastasse salientar a importância da cooperação para a conquista do título, o que ocorre é que, ao especificar a quais ações cooperativas se refere (“[...] *Cooperação de trinta anos de gestões passadas* [...]”, “[...] *Cooperação entre a Atlética* [...]”, “[...] *Cooperação entre os atletas e seus times* [...]”, “[...] *Cooperação entre a GV* [...]”, “[...] *Cooperação entre nós e nossa própria consciência* [...]”), Feola reconhece não apenas os resultados advindos de cada uma dessas iniciativas, mas o valor intrínseco a cada uma delas – por extensão, um valor intrínseco a ela própria.

Note-se que, embora a particularização de cada cooperação engendrada até ali, Geo Feola não se detém nelas simplesmente como os meios que culminaram com a vitória da FGV: antes, a esportista sobrepõe a cooperação à própria vitória – “[...] *A GV ganhou o Econo, mas, mais que isso, a cooperação entre todo mundo fez com que isso se tornasse muito mais que um sonho realizado, e sim um objetivo constante* [...]” –, evidenciando a importância que esse valor ocuparia na sua “escala”. Para ela, cooperação é o que viabiliza, é o que torna possível a concretização do sonho, e isso lhe é tão essencial que, ao final, é reiterado mais uma vez:

*“[...] Que a **cooperatividade** seja a base para o que vem depois e sirva como motivação para sempre querer mais [...]”.*

Na Figura 5, o registro do sonho realizado em 2017, ao qual a entrevistada se refere:

Figura 5 – “Sonho realizado”: o resultado da cooperação



Fonte: Pesquisa elaborada pelos autores (2018).

Da perspectiva ergológica, considerando-se os pressupostos e as categorias delimitados para este estudo, aplica-se, novamente, o exercício da subjetividade naquilo que a norma não é capaz de antecipar. Isto, porque, conquanto o estatuto da AAAGV prescreva, como entre as suas finalidades, a “apropriação de valores humanos” como contribuição das atividades esportivas promovidas pela entidade, a aplicabilidade dessa norma generalizante definir-se-á não por aquilo que o documento dispõe de si e por si, mas por meio da “apropriação” que cada associado fará dela dentro e por meio do seu universo próprio, de modo que ela assim seja cumprida.

Nesse sentido, tome-se ainda, por exemplo, a fala da esportista no seguinte trecho: *“[...] Cooperação **entre os atletas e seus times**, que sabiam que uma hora todo seu esforço seria recompensado, e, quando não era, continuavam tentando [...]”*, permitindo depreender que a cooperação corresponde a um desses valores que perpassam esse coletivo. Todavia, não se trata de um valor do qual os associados “se apropriaram” em decorrência da organização e da sua participação no evento, como se antes não o tivessem: trata-se, antes, de um valor particular que, em sendo comum ao conjunto, foi então mobilizado por todos e pôde conferir à norma sua concretização.

Figura 6 – Festas nas Economíadas: a contribuição para o título



Fonte: Pesquisa elaborada pelos autores (2018).

No que se refere à manifestação de vínculo e de afetividade em algum nível, eis que aqui, a exemplo do que se pôde inferir do depoimento anterior, ela também se entrevê. Em “[...] *Cooperação entre nós e nossa própria consciência, que **vivíamos** dia após dia na **esperança** que aquele momento chegaria [...]*”, mais particularmente, Feola enuncia em nome de um coletivo com o qual se identifica, sugerindo aí vínculo – “[...] *vivíamos dia após dia [...]*” – e afetividade – experimentada/vivenciada por meio do sentimento de “*esperança*”, um sentimento positivo, tal como assinalado por Siqueira *et al.* (1995).

Por fim, ainda tendo em vista os estudos ergológicos e a distância entre *prescrito x realizado* que se aplica às normas, uma última informação dada por Feola pode ser destacada: “[...] *Cooperação entre os atletas e seus times, que sabiam que uma hora todo seu esforço seria recompensado, e, **quando não era**, continuavam tentando. [...]*”, trecho no qual a entrevistada deixa entrever esse percurso a ser percorrido entre o que se prevê e aquilo que se processa na prática, efetivamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No universo esportivo, o entendimento de que – conquanto exista a expectativa – a mais intensa série de treinamentos não necessariamente assegurará a vitória do atleta durante a competição da qual ele participará parece se constituir como um saber comum a todos os que nele se inscrevem. Todavia, se aí essa compreensão figura como espécie de conhecimento compartilhado, por se ter em vista que a preparação para a disputa esportiva ocorre em condições consideravelmente distintas – e distantes – daquelas em que se dá o real momento

do evento, o fato é que, no universo das organizações, essa compreensão ainda é bastante tímida, muito embora a distância entre aquilo que se prevê e o que efetivamente se realiza tenda a se manifestar neste último com uma frequência significativamente maior, para não dizer diária.

Em atuando como organizadores das Economíadas – uma grande festa universitária por eles mesmos concebida –, os alunos desfrutam a oportunidade de, nesse momento, experienciar uma série de ações que, similarmente a um treino, os prepara para seu ingresso no universo profissional, haja vista que a sua participação nas Economíadas antecede a conclusão da sua graduação. No entanto, diferentemente do que se verifica no universo esportivo, as condições em que esse “treinamento” se processa não são consideravelmente distintas daquelas constatadas na rotina das organizações: na verdade, ainda que a apresentação do coletivo se distinga daquela mais comumente associada à do coletivo profissional, as iniciativas e as interações necessárias para se viabilizar um evento da grandeza das Economíadas – “grandeza” aqui tomada tanto pela sua crescente importância e valorização quanto em razão de todos os aspectos que a sua organização compreende – podem ser consideradas as mesmas, dentro ou fora da instituição de ensino superior.

Nesse sentido, portanto, não há uma grande “distância” entre a vivência nessa prática de natureza acadêmica e a prática de natureza profissional: em ambas, papéis e responsabilidades são assumidos, regras e prazos devem ser cumpridos, assim como os resultados esperados devem ser alcançados e, entre os meios para tanto, os profissionais devem atuar em conjunto. Diferentemente, porém, do que ocorre no mundo do esporte, a distância entre a aplicação das normas e a sua concretização não é presumida, tal como não o são – nem o podem ser – os modos como cada protagonista se mobilizará para atender às solicitações e/ou exigências que lhe são feitas, a exemplo do que diz respeito à demanda das empresas por competências como bom relacionamento interpessoal.

Conforme este estudo permitiu observar, não seria necessária uma investigação para se chegar à conclusão de que as Economíadas, bem como os demais eventos promovidos pela AAAGV, configuram-se como uma prática fomentadora de valores humanos, uma vez que essa informação poderia ser destacada do próprio estatuto social da entidade. Todavia, tomando-se em conta a distância entre o que se prescreve e o que definitivamente se efetiva, conforme um dos pressupostos tomados da Ergonomia pela Ergologia, a constatação acerca de *como* – isto é, *de que maneira*, precisamente – as Economíadas se configuram como uma prática fomentadora desses valores era o que justificava uma averiguação. E, a este respeito, a pesquisa permitiu trazer para o universo do visível e colocar sob evidência aquilo que tantas reiteradas vezes permanece na categoria do negligenciável, justamente pela sua intangibilidade e pela invisibilidade de que ainda se veste: a mobilização de valores como único meio possível ao alcance da finalidade prescrita, uma vez que nenhum agir é mecânico.

No que tange a essa distância considerada universal na perspectiva ergológica, foi possível identificá-la nos dois depoimentos analisados: no caso do ex-presidente da AAAGV, por ocasião do impasse em relação à primeira cidade-sede das Economíadas de 2017; no caso da atleta de vôlei, pela menção indireta a todas as tentativas de vitória que não culminaram com esta.

Já no que diz respeito aos valores mobilizados por eles durante a sua atuação nas Economíadas, o depoimento de cada um relevou que, por meio do exercício da sua própria subjetividade, ambos os atores sociais não apenas viabilizaram o cumprimento das prescrições estabelecidas pela AAAGV no que se refere à promoção desse tipo de evento, mas, não bastasse viabilizá-las, eles a superaram quando, mais do que se “apropriar” individualmente de valores humanos, cada um estendeu essa “apropriação” ao seu próprio coletivo, com o qual suas falas se confundem.

Ainda no que concerne à análise dos depoimentos, também foi possível verificar que, em todos eles, mais do que identificados isoladamente, os valores mobilizados foram manifestados articuladamente, de modo que um se associava a um outro de natureza igualmente decisiva para o sucesso das relações interpessoais nas organizações. Assim é que, correlacionados à empatia e ao autoconhecimento na primeira transcrição, figuraram a confiança e a predisposição à mudança; à cooperação, no segundo depoimento, o reconhecimento. No mais, conforme a análise também permitiu inferir, a prática desses valores redundaria ainda na manifestação de algum nível de vínculo e afetividade proporcionada, de modo que as Economíadas não apenas se configurariam como prática fomentadora de valores essenciais às relações interpessoais, como ainda, dos valores por ela incentivados, culminariam o desenvolvimento de vínculo e afetividade – conquistas que podem e/ou tendem a também influenciar os seus organizadores no decorrer da sua futura trajetória profissional, quando passarem das atividades exercidas na universidade àquelas exercidas na empresa.

Assim, ao incentivo das habilidades empreendedoras dos alunos e à integração que o evento promove entre eles, o estudo acrescenta ao evento – mas não encerra – o incentivo à mobilização de valores considerados essenciais à prática de bons relacionamentos interpessoais no trabalho e que, mais do que atender às demandas da empresa e indicar futuros profissionais capacitados, contribuem para a formação de coletivos verdadeiramente identificados e alinhados entre si, cuja história vai sendo construída e gerida de modo a se consolidar e agregar, a exemplo do que ocorre à própria AAAGV.

NOTA

1 Submetido à RIGS em: dez. 2018. Aceito para publicação em: abr. 2019.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA ATLÉTICA ACADÊMICA GETÚLIO VARGAS (AAAGV). **Estatuto social**. São Paulo, 2017.

BARNARD, C. I. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1979.

BISPO, M. D. S. Estudos baseados em prática: conceitos, história e perspectivas. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 2, n. 1, p. 13-33, 2013.

BITENCOURT, C.; GONÇALO, C. O desenvolvimento do autoconhecimento como estrutura básica para a aprendizagem organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. 23. 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Anpad, 1999. Disponível em: <http://www.gesicon.com.br/uploads/2012/06/1999_00001.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2019.

BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 1, p. 37-47, abr. 1994. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 jun. 2019.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. Tradução de Sandra Mallmann da Rosa. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CZARNIAWSKA-JOERGES, B. Process of organizing. In: WARNER, M. (Ed.). **International encyclopedia of business and management**. Londres: Routledge, 1996.

FGV. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. **Sobre a EAESP**. Disponível em: <<https://eaesp.fgv.br/sobre-eaesp>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

G1. Com jogos e shows, ‘Economíadas’ deve movimentar R\$ 5 milhões em São Carlos. **G1**, São Carlos e Araraquara, 1º nov. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/com-jogos-e-shows-economias-deve-movimentar-r-5-milhoes-em-sao-carlos.ghtml>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

JUSTINO, E. *et al.* A Importância do relacionamento interpessoal na gestão de competência da empresa Afaco Convertedora Gás Natural Veicular Ltda. In: Anais do **VII Seminário Multidisciplinar ENIAC 2015**, vol. 1, n. 7, 185-196. Disponível em: <<https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/viewFile/343/431>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

KUHN, M. C.; SCORTEGAGNA, S. A. A relevância da empatia no desenvolvimento inter-relacional em equipes de trabalho. In: EGEPE - ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENHIMENTO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS. 9. Passo Fundo, RS, 16 a 18 de março de 2016. **Anais...** São Paulo: Anegepe, 2016. Disponível em: <<https://www.egepe.org.br/2016/artigos-egepe/385.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

MAGGIONI, A. F. *et al.* O imaginário organizacional das relações interpessoais. **Ciências Humanas e Sociais Unit**, Aracaju, v. 2, n. 3, p. 139-150, março 2015. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/view/1954/1211>>. Acesso em: 13 fev. 2019.

MARANDON, G. Au-delà de l'empathie, cultiver la confiance: clés pour la reencontre interculturelle. **Revista CIDOB d'Afers Internacionals**, n. 61-62, p. 259-282, 2003.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupos. 10. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, p. 224-247, 1979.

NEWELL, S.; SWAN, J. Trust and inter-organizational networking. **Human Relations**, v. 53, n. 10, p. 1287-1328, 2000.

PLATAFORMA SUCUPIRA. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/index.xhtml>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

RAELIN, J. A. Toward an epistemology of practice. **Academy of management learning & education**, v. 6, n. 4, p. 495-519, 2007.

SANTOS, A. L. Amor Preto e Amarelo. **GVExecutivo**. Memória, v. 4, n. 1, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/49194/48007>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

SANTOS, L. L. S.; SILVEIRA, R. A. Por uma epistemologia das práticas organizacionais: a contribuição de Theodore Schatzki. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 72, p. 79-98, 2015.

SCHWARTZ, Y. Manifesto por um engajamento. In: BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011a. p. 132-166.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 19-45, 2011b. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462011000400002&script=sci_abstract&tlng=es>. Acesso em: 15 fev. 2019.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EdUFF, 2007.

SciELO. **Scientific Electronic Library Online**. Disponível em: <<http://www.scielo.org>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

SILVA, D. M. *et al.* A importância do relacionamento interpessoal no contexto organizacional. CONVIBRA – CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO. 5. 2007. **Anais...** São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.convibra.org/2008/artigos/289_0.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2019.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

SOUZA-E-SILVA, M. C. P. Atividade de Linguagem, Atividade de Trabalho: Encontro de Múltiplos Saberes. **Revista Intercâmbio**, São Paulo, v. 18, p. 1-21, 2008.

TISSERON, S. **L'empathie au coeur du jeu social**. Paris: Albin Michel, 2014.

**Rodrigo
Guimarães
Motta**

Graduado em Administração pela EAESP-FGV, pós-graduado em Filosofia, Marketing, Sociologia e História Militar, MBA em Varejo pela FEA-USP, doutorando e mestre em Administração pela PUC-SP. Atualmente é consultor de empresas.

Iara Mola

Mestre em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem pela PUC-SP, é graduada em Letras com extensão em Análise do Discurso pela COGEAE da PUC-SP. Atualmente, além da atividade desenvolvida como consultora linguística de empresas nas áreas de Comunicação e de Marketing Digital, atua também como professora de diversas disciplinas da pós-graduação em Língua Portuguesa e Literatura da Universidade Paulista – Unip.

**Maria Amélia
Corá**

Doutora em Ciências Sociais pela PUC-SP, graduada e mestre em Administração pela mesma universidade. Atualmente é professora do Departamento de Administração da Universidade Federal de Alagoas – Campus Arapiraca, sendo pesquisadora do NEATS/PUC-SP desde 2004.