

## UM ENFOQUE SISTÊMICO A RESPEITO DOS VALORES ORGANIZACIONAIS E A ABORDAGEM CTS PARA O ENSINO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS

**Cintia A. Gonçalves** – cintia@utfpr.edu.br

Rua Roberto de Jesus Portela, 287, casa 01, Jardim Carvalho  
CEP 84015-620 - Ponta Grossa - PR

**Rosemari M. C. F. Silveira** – castilho@utfpr.edu.br

Av. Anita Garibaldi, 1771, casa 12, Vila Órfãs  
CEP 84015-050 - Ponta Grossa - PR.

**Nilcéia A. M. Pinheiro** – nilceia@utfpr.edu.br

Rua Herculano de Freitas, 20, São José  
CEP 84070-200 - Ponta Grossa - PR

**Márcia R. Carletto** – mrcarletto@utfpr.edu.br

Av. Monteiro Lobato, Km 04, s/nº  
CEP 84016 – 210 – Ponta Grossa - PR

Campus Ponta Grossa da Universidade Tecnológica Federal do Paraná

***Resumo:** Este artigo visa apresentar uma discussão teórica acerca dos valores vivenciados no seio das organizações e indicar uma abordagem para o ensino sobre gestão de pessoas coerente com a formação dos valores da sustentabilidade. Com base na Teoria dos Sistemas, o referencial aborda o modo dialético como os movimentos globais rumo à sustentabilidade repercutem na gestão de recursos humanos e como, a partir do mundo do trabalho, pode-se melhorar a dinâmica social. Também assinala as contradições existentes no discurso empresarial de que se deve ‘colaborar para competir’. Alerta para o papel da educação na formação de consciência sobre as repercussões sistêmicas dos valores organizacionais na sociedade. Como alternativa, aponta o enfoque Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) para o ensino sobre gestão de pessoas. Destaca-se a necessidade de formar competências que tenham respaldo nos valores da sustentabilidade, para a atuação no mercado competitivo, sem que isso implique numa contradição, mas em bases adaptativas para uma sociedade em transição de paradigmas.*

***Palavras chave:** Competências organizacionais, Valores organizacionais, Sustentabilidade, Gestão de Pessoas, Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS).*

### 1 INTRODUÇÃO

As preocupações com os rumos da ciência, da tecnologia e da sociedade vêm se mostrando crescentes, em todas as esferas sociais, decorrentes dos danos socioambientais causados pelo desenvolvimento tecnológico.

Tal desenvolvimento tem sido visto como carente de novos valores, que sejam construídos a partir de uma visão sistêmica de mundo e que permitam um modo de vida mais sustentável<sup>1</sup>. As inquietações levantadas constituem a base de uma mudança de paradigmas em curso na sociedade global, envolvendo todos os segmentos sociais na busca pelo equilíbrio. (CAPRA, 2002; GIL, 2003; MORIN, 2008)

Neste contexto de mudanças, o segmento empresarial tem importante papel, especialmente no que tange à gestão de recursos humanos. Enquanto parte das tecnologias de processos, ela afeta diretamente o modo como funcionam as organizações produtivas para o desenvolvimento tecnológico de produtos e serviços.

Atualmente, afirma-se que a capacidade organizacional para a inovação tecnológica depende de competências humanas como a criatividade, a comunicação e o relacionamento em equipe. Entretanto, a escolha pelo modo de gestão define os limites e as possibilidades para o desenvolvimento dessas competências organizacionais, disseminando também os valores que permeiam todo o processo de produção. (CAPRA, 2002; ROCHA-LOURES, 2008; RODRIGUEZ, 2010)

É papel da educação, no âmbito da formação profissional, realizar os questionamentos frente às exigências cognitivas e atitudinais requeridas aos gestores e trabalhadores, considerando a necessidade de agregar atributos ético-valorativos em relação ao ser-social.

Profissionais de formações diversas costumam assumir responsabilidade pelos processos de gestão empresarial, cujo aprendizado sobre recursos humanos se dá em disciplinas específicas, na sua formação. Alerta-se para a necessidade de mudanças nos currículos, uma vez que as técnicas ensinadas, sobre gestão, são descontextualizadas da situação socioambiental do planeta. (CAPRA 2002; ROCHA-LOURES, 2008; GONÇALVES-DIAS, 2009).

A partir daí, questiona-se como a formação profissional pode subsidiar uma futura gestão organizacional mais próxima das requeridas mudanças em relação à sustentabilidade. O referencial eleito para embasar esta discussão entende o desenvolvimento tecnológico como a cristalização do gesto humano em estruturas que funcionam, alicerçado em valores e conceitos que fazem parte da cultura. (ROCHA-LOURES, 2008; LUHMANN, 2009; RODRIGUEZ, 2010)

Assim, o presente artigo visa apresentar uma discussão teórica acerca dos valores vivenciados na sociedade, em especial no seio das organizações. Após este entendimento, pretende-se indicar uma abordagem para o ensino sobre gestão de pessoas coerente com a formação dos valores da sustentabilidade.

## **2 AS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS COMO SUBSISTEMAS DO MEIO SOCIAL MAIOR**

A correlação entre os valores disseminados no interior das organizações produtivas e os principais valores globais vigentes pode ser entendida sob a perspectiva da Teoria Geral dos Sistemas. Esta permite que se entenda a organização empresarial como sistema dentro de sistema, que reproduz os elementos e estruturas do sistema maior, mantendo, com ele, interdependência. (MOSCOVICI, 2003; CHIAVENATTO, 2004; LUHMANN, 2009)

De acordo com Luhmann (2009), os seres humanos também podem ser entendidos como sistemas que apresentam interdependência com os sistemas sociais, reproduzindo os mesmos elementos e estruturas. Por exemplo, enquanto as operações básicas dos sistemas sociais são

<sup>1</sup> Entende-se a sustentabilidade como característica do desenvolvimento que satisfaz as necessidades da geração presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras para satisfazer suas próprias necessidades. (GIL, 2003).

comunicações, as operações básicas dos sistemas psíquicos são pensamentos. Nessa perspectiva, os valores pessoais buscam um alinhamento com os valores organizacionais, no sentido de estabelecer uma homeostase, e assim sucessivamente com os valores organizacionais em relação aos sociais.

No entanto, apesar da interdependência, cada sistema possui autonomia, ou seja, estabelece relações com o meio, guiado por sua diferenciação fundamental e por seu *modus* de operação. Um sistema autônomo é independente do meio, no que se refere à estrutura básica de sua orientação interna e à forma de processar complexidade, mas dependente do meio no que diz respeito aos dados que servem como base de informação para o sistema. (LUHMANN, 2009)

Já o critério ou a força interna que regula a autonomia dos sistemas, tanto os sociais como os psíquicos, é o sentido. Segundo o autor (*ibid*), o sentido é o fator ordenador do mundo. Ele vai garantir que um sistema permaneça em homeostase, equilibrado, auto-regulado, assegurando sua rotina, enquanto que um novo sentido gera a ruptura no funcionamento do sistema, que busca se adaptar, sofrendo mudanças e inovações. Assim, os sistemas são constituídos por sentido e constituem sentido, ao mesmo tempo.

Mas o sentido, em si, não é suficiente para o sistema se organizar. Ele precisa do apoio de outros fatores como valores, normas e metas, ou seja, um conjunto de mecanismos regulativos que crie as condições para a sua organização. (LUHMANN, 2009).

Assim, as organizações empresariais são consideradas subsistemas do todo, que é a sociedade, arranjadas como modo de diminuir a complexidade deste todo/meio. Elas estabelecem relações de interdependência com esse meio, num processo que envolve homeostasia e ruptura, na busca de encontrar um sentido comum. (CHIAVENATTO, 2004; LUHMANN, 2009)

A partir deste ponto de vista, pode-se pensar na questão dos valores e atitudes que permeiam a prática humana nas organizações como repercussões dos valores e atitudes que vigoram no ampliado meio social. Considera-se, contudo, que a organização, enquanto subsistema dotado de autonomia pode interagir com o meio para modificá-lo, desde que se cultive, nela, um sentido diferenciado.

### 3 OS VALORES SOCIAIS VIGENTES

Antes de se falar sobre valores organizacionais, primeiramente se explana sobre os valores sociais vigentes, frutos do paradigma econômico, que afeta as organizações empresariais de modo especial.

Na sociedade global em acelerado crescimento, a complexidade dos sistemas industriais e as possibilidades oferecidas pelo universo tecnológico têm sido a principal força de destruição do ambiente planetário. Isto porque se dão num contexto onde predominam valores da não sustentabilidade. (DE MASI, 2001; CAPRA, 2002; GIL, 2003; IBARRA & OLIVÉ, 2003; MORIN, 2008)

Os autores acima destacam, como principais valores enraizados na atual cultura capitalista mercantilizada, o consumismo, a competitividade, o individualismo, a busca por gratificações de curto prazo, a imposição de interesses dos mais ‘fortes’ sobre os mais ‘fracos’ e a homogeneização cultural provocada pela globalização da economia. Somando-se tudo isso ao crescimento demográfico mais acelerado do que os recursos naturais podem dar conta, a sobrevivência humana no planeta fica ameaçada.

A necessidade de resgate dos valores éticos é apontada pelos autores como a solução para diminuir as defasagens geradas por tais valores e possibilitar a construção de uma sociedade

mais justa. A educação, por sua vez, é solicitada a voltar-se para a formação dos valores coerentes com a ecologia, como o senso de coletividade, o olhar para o outro, a colaboração, o respeito às diferenças e ao que é natural.

Compartilhando com as idéias dos autores acima citados, a UNESCO (2006, p. 13) propõe que a educação contemple uma visão de desenvolvimento social

*fundada na justiça, na igualdade e na solidariedade, baseada na observância dos direitos humanos, (...) no sentido de acelerar a minimização da intolerância, da discriminação, da desigualdade, da ignorância, da pobreza e da exclusão.*

No entanto, a educação tem andado ‘a reboque’ do sistema econômico, ao invés de andar à sua frente. A formação profissional, especialmente a educação em engenharia, tem deixado a desejar quanto aos valores éticos da cidadania global.

De acordo com Silveira (2007), a formação profissional tem cuidado prioritariamente dos conteúdos científicos, ficando relegados ao segundo plano os valores relativos ao desenvolvimento e uso da ciência e da tecnologia, que exigem uma visão sistêmica de suas inter-relações.

Em decorrência disso, os profissionais continuam atuando no mercado de trabalho sem a devida consciência sobre os efeitos da ciência e da tecnologia na sociedade. Estudo realizado pela autora citada demonstra que empreendedores e gestores da área tecnológica apresentam uma visão apenas superficial sobre essas relações.

Assim, os efeitos do paradigma do crescimento econômico afetam a educação profissional e, em decorrência, estimulam e disseminam seus valores dentro das organizações empresariais, a partir de técnicas de gestão congruentes com eles.

A própria área de Administração de Empresas, essencialmente voltada ao mercado auto-regulável, possui trabalhos que evidenciam a preocupação deste setor em formar gestores para atuarem no atual panorama de urgência planetária pela sustentabilidade.

Autores como Rocha-Loures (2008) e Goncalves-Dias *et al* (2009), afirmam que há necessidade de reestruturação do sistema econômico mundialmente predominante para um modo mais sustentável, hoje motivado pelas certificações de qualidade ambiental.

Rocha-Loures (2008, p. 34) faz a seguinte afirmação:

*...os problemas que encontramos na sociedade são apenas sintomas de um problema sistêmico muito mais profundo. (...) não adianta ficar fazendo curativos no sangramento do sistema. Temos que investir nossa criatividade e energia na reconfiguração de todo sistema. Precisamos de uma transformação fundamental em nossa maneira de pensar e agir.*

O autor, ainda, alerta para a necessidade de mudança no currículo, uma vez que as técnicas ensinadas, sobre gestão, são descontextualizadas da situação socioambiental do planeta; e complementa: “estamos ensinando a usar o bisturi sem ensinar a diagnosticar a doença.”

Essa consideração ilustra como a busca pelo equilíbrio em relação aos efeitos sociais da economia vigente denota que está em curso uma mudança de paradigmas que se desenrola em teia. Ela pode ser percebida nas mudanças ocorridas na dinâmica das organizações, cujas repercussões afetam os relacionamentos e revelam transformações nos valores organizacionais.



#### **4 O MUNDO DO TRABALHO E AS REPERCUSSÕES DA MUDANÇA DE PARADIGMA EM CURSO**

O panorama gradativamente diferente, observado na dinâmica das organizações, indica como as mudanças constituem-se num processo dialético em relação à dinâmica social, tendo como cerne as próprias necessidades criadas pela evolução tecnológica.

De Masi (2001) e Capra (2002) avaliam que, na sociedade pós-industrial, a gradual fusão no domínio dos conhecimentos prático e teórico propicia maior competência às organizações, tornando-as mais flexíveis e criativas. Tais transformações organizacionais têm promovido o desenvolvimento de competências humanas para a inovação tecnológica, muitas delas na direção de sanar importantes necessidades sociais.

A crescente fluência da criatividade organizacional é consequência de relacionamentos humanos mais dinâmicos, participativos, em que a comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos é facilitada, por ser mais horizontal e pelas decisões serem compartilhadas. Isto tudo se resume em assumir como valor e como base do modo de gestão, os comportamentos colaborativos.

Tal configuração do mundo do trabalho mostra-se mais competente para gerar conhecimentos e técnicas capazes de alcançar maiores patamares de qualidade de vida para as populações. Considera-se a qualidade de vida em sentido amplo, extrapolando-se a capacidade de consumo e atingindo-se as esferas afetiva, social e de auto-realização humana. (DE MASI, 2001). Pode-se dizer que as novas configurações dos relacionamentos, nas organizações, acompanham a progressiva mudança na concepção do que vem a ser bem-estar social.

Já a visão tradicional de bem-estar é estreitamente vinculada ao modelo linear de desenvolvimento. Nesse modelo, entende-se como correta a equação em que + ciência = a + tecnologia = a + riqueza = a + bem estar social. O modelo induz a uma visão essencialista-triunfalista da ciência e da tecnologia, concebidas como atividades valorativamente neutras. Ele leva à idéia de que o sucesso do desenvolvimento se encontra intimamente ligado à conquista da natureza, corroborando com a banalização do modelo econômico altamente exploratório da natureza e conseqüentemente com a banalização do valor social do hiperconsumo. (IBARRA & OLIVÉ, 2003).

Assim, o valor principal do modelo econômico é o da competitividade predatória, uma vez que a sobrevivência é garantida a quem detém o mercado consumidor; compatível com a lei do mais forte, do mais é melhor, das gratificações imediatas. Isso se constitui num paradoxo, pois tais valores não são estimulados no interior das organizações, pelo contrário, têm sido banidos, em nome da própria sustentabilidade organizacional.

Esperam-se, dos funcionários, competências colaborativas que implicam em valores coerentes com a sustentabilidade planetária, mas apenas até os limites da organização. Nesse sentido, cabe destacar tais incongruências vivenciadas pelas organizações, cuja base de valores nem sempre está clara aos trabalhadores. Pode-se dizer que essa falta de clareza afeta todos os níveis hierárquicos e é fruto daquilo que não está dito, desde a formação profissional.

#### **5 INCONGRUÊNCIAS DE VALORES, NAS ORGANIZAÇÕES, COMO REFLEXO DA SOCIEDADE EM TRANSFORMAÇÃO**

Há consenso de que o capital humano das organizações é o recurso diferencial para o sucesso, a ‘pupila dos olhos’ da administração moderna.

‘Coincidentemente’, as competências organizacionais propaladas para o século XXI são semelhantes àquelas necessárias à cidadania planetária, cujas bases teriam como valores os já apontados por De Masi (2001), Capra (2002), Gil (2003), Ibarra e Olivé (2003), Morin (2008) e UNESCO (2006) para que a sociedade consiga atingir a sustentabilidade: lideranças e trabalhadores pró-ativos, colaboradores, solidários, com espírito empreendedor, criativos, que saibam respeitar as diferenças e que tenham visão holística, contemplando o contexto maior no qual a organização se insere. Busca-se o espírito de coletividade e inclusão, no sentido de assumir em conjunto os erros e vitórias. Tudo isto deve possibilitar a fluência da comunicação e do trabalho em equipe, visando o surgimento de idéias inovadoras.

Nessa direção, de acordo com Hesselbein *et al.* (2000), Wind & Main (2002) e Chiavenato (2004), para que se consigam atingir os esperados índices de excelência organizacional, devem-se combater os comportamentos não desejados, frutos do paradigma antigo de gestão: o individualismo, a competitividade interna, a rigidez hierárquica, a visão fragmentada da empresa, o olhar voltado apenas para o seu interior.

Os autores citados acima se referem à capacidade de auto-regulação da empresa, a fim de garantir a sua sobrevivência frente às incertezas do mercado. No entanto, eles reconhecem que o fator motivador ao desenvolvimento humano nesse sentido é a busca pela vantagem competitiva sobre a concorrência, uma vez que a sobrevivência empresarial depende do acesso ao mercado consumidor. Assim, o desenvolvimento de recursos humanos tem sua tônica na capacidade organizacional para a inovação e para a gestão da mudança, especialmente como diferenciais competitivos, movido pelo lema ‘colaborar para competir’.

Incongruências também se mostram, de modo especial, no que tange às exigências sobre a liderança. De acordo com Drucker (1999), o panorama voltado a um modo mais criativo de trabalho exige que o líder busque o desenvolvimento das competências já citadas pelo trabalhador, motivando-o, descentralizando as decisões, propiciando fluir a comunicação, favorecendo ambiente para trabalho em equipe e sabendo gerenciar conflitos. O líder deve primar por uma administração compartilhada e horizontal.

Na mesma perspectiva, Conte (2005, p. 02) afirma que o novo líder conceitua-se como aquele que deve “orquestrar resultados com pessoas”, “otimizar a performance dos indivíduos, dos times e da empresa” e “produzir e gerir desempenhos”.

Pode-se dizer que essa sobrecarga de responsabilidade atribuída às lideranças, num contexto de disputa de mercado, constitui-se num dos principais males que vêm assolando o meio empresarial.

Capra (2002) alerta que, na complexa sociedade industrial do hiperconsumo, a velocidade das mudanças e necessidade de constante inovação tem gerado mal estar à saúde dos líderes e dos trabalhadores que visam ascensão e se rendem à competitividade. O autor observa que o sentimento deles, mesmo nas organizações prósperas economicamente, é de constante tensão, pela sensação de que não vão dar conta das coisas, por mais que trabalhem. As doenças do trabalho nunca foram tão freqüentes quanto hoje. Nesse sentido, os executivos têm demonstrado o desejo de mudanças, mas não sabem, exatamente, por onde começar.

Ao tratar sobre a sustentabilidade e a vida das lideranças nas organizações, Capra (*ibid*) remete à possibilidade de solução mediante um entendimento complexo sobre o meio ambiente e suas inter-relações políticas, econômicas e sociais.

Dentro de uma visão sistêmica, o autor compartilha do conceito de que as organizações funcionam como sistemas vivos, assim como o planeta Terra. Alega que os danos que as organizações humanas vêm sofrendo, como os elevados índices de estresse e doenças do trabalho, são causados pelos mesmos valores que levam aos danos ambientais em nível macro, ilustrando os desequilíbrios em rede.

Esse embate de valores, no mundo do trabalho, denota a transição de paradigmas no seio da sociedade, em cujo contexto as organizações têm buscado seu lugar. No meio educacional, todavia, cabe ressaltar que o currículo da formação profissional, especialmente da educação em engenharia, ainda se encontra especialmente voltado aos valores da produção e da competitividade, como demanda tradicional do mercado de trabalho (BAZZO *et al.*, 2008).

Tal formação deveria explicitar as repercussões que os valores e atitudes, estimulados no nível micro das organizações, podem ter no contexto social maior e vice-versa.

## **6 A PROPOSTA CTS PARA O ENSINO DA LIDERANÇA, GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO**

Uma proposta condizente às preocupações aqui lançadas, para a abordagem crítica no ensino sobre o comportamento humano nas organizações, respalda-se no enfoque Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS). Apesar de ser da natureza de todo processo educativo o desenvolvimento de valores, o enfoque CTS trabalha explicitamente com os valores relativos ao bem social, a partir de um olhar crítico sobre as amplas repercussões dos processos e produtos tecnológicos.

A abordagem CTS na educação tem sido proposta e utilizada em escala crescente no ensino de ciências e área correlatas, como por exemplo, nas engenharias (SILVEIRA, 2007; BAZZO *et al.*, 2008). No entanto, propõe-se este enfoque também à área de humanidades ‘gestão de pessoas’, que trata especialmente sobre o comportamento humano no trabalho. Enquanto ramo essencial das tecnologias de processos, tal área é estratégica para o sucesso organizacional, com vistas ao desenvolvimento tecnológico.

O enfoque CTS na educação vem tomando força a partir do advento da globalização e do agravamento da crise ambiental, quando emerge a ênfase à necessidade de uma nova visão educacional que atenda à demanda da preocupação mundial com o futuro do planeta.

Em meados da década de 70, a preocupação com as repercussões sociais do uso da ciência e da tecnologia motivou o início dos estudos CTS, iniciados no campo das ciências humanas, não como um enfoque para o ensino, mas como um campo de estudos. As relações entre ciência, tecnologia e sociedade passaram a ser questionadas especialmente pela influência paradigmática do modelo linear de desenvolvimento, citado anteriormente, em que mais ciência possibilitaria mais tecnologia, conseqüentemente mais riqueza e, assim, mais bem-estar social. As indagações iniciaram uma fase de reformulação no modo de conceber a ciência, que passou a abandonar seu lugar de neutralidade para ocupar gradativamente um lugar de protagonista em importantes mudanças sociais. (IBARRA & OLIVÉ, 2003)

Nessa caminhada, por ocasião do Congresso Mundial sobre a Ciência, realizado em Budapeste (Hungria), em 1999, a Unesco reuniu 150 nações para discutirem sobre os efeitos da ciência e seus desdobramentos, no mundo. O evento gerou o consenso de se estabelecer um contrato internacional para o uso da ciência, intitulado ‘Agenda para a Ciência: marco de ação’, que estabeleceu o redirecionamento das pesquisas, considerando a responsabilidade social dos Estados em seus financiamentos. (IBARRA & OLIVÉ, 2003)

Nessa perspectiva política, a fundamentação dos estudos CTS consiste em desmistificar as relações entre a ciência, a tecnologia e a sociedade, especialmente no que concerne ao espaço de investigação científica.

Segundo os autores citados (p. 121), os mitos a serem derrubados dizem respeito às crenças de que: a) mais ciência e mais tecnologia conduzirá certamente a mais benefícios sociais; b) qualquer linha razoável de pesquisa sobre processos naturais é igualmente provável que produza benefício social; c) a reprodutibilidade dos resultados e o controle de qualidade

dão conta das responsabilidades morais e intelectuais do sistema de P+D (pesquisa + desenvolvimento); d) a investigação científica proporciona uma base objetiva para resolver as disputas políticas; e) finalmente, a crença de que todo conhecimento científico gerado é autônomo, com respeito às suas consequências práticas na natureza e na sociedade.

Ao contrário da educação científica e tecnológica baseada em mitos e para que a formação profissional contemple a construção de competências em prol do bem social, Lacey (2008) propõe que a prática educativa tenha como base as seguintes premissas:

- a) o estabelecimento do verdadeiro lugar da ciência na sociedade contemporânea, cuja prioridade seja o fator humano;
- b) o estudo das questões que influenciam a atividade científica, suas motivações e rumos assumidos, inclusive a composição das comunidades e instituições de pesquisa;
- c) o estudo da relação entre ciência e bem-estar humano e a avaliação de seu valor em relação a outros valores sociais significativos;
- d) a avaliação crítica sobre o modo como os fatores sociais podem, veladamente, influenciar equívocos no estabelecimento de juízos teóricos, na atividade científica;
- e) a capacidade de estabelecer juízo de valor para as possibilidades tecnológicas oferecidas pela ciência, considerando as alternativas viáveis para diferentes condições sociais;
- f) a capacidade de avaliar criticamente as visões concorrentes sobre os avanços tecnológicos.

Essa compreensão paradigmática sobre a ideologia, a natureza e as implicações do conhecimento científico poderá possibilitar a formação de trabalhadores comprometidos com um desenvolvimento tecnológico e social ético. No caso do estudo sobre os valores que permeiam as organizações, um olhar sistêmico para o planeta, durante o ensino sobre gestão, permitirá que se relativize a máxima “colaborar para competir”, abrindo campo para a criatividade empresarial rumo à sustentabilidade real.

Dessa forma, o ensino sobre gestão de pessoas, alicerçado pela perspectiva CTS, pode desenvolver a criticidade em relação às repercussões sociais dos valores propalados pelos diferentes modos de gestão.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se a importância do contexto empresarial no curso das transformações sociais. O histórico da gestão de recursos humanos demonstra que a busca pela sobrevivência das empresas e os avanços em direção à sustentabilidade social caminham juntos, num processo dialético. Ou seja, as transformações da sociedade se manifestam no seio das organizações, através de transformações nos relacionamentos humanos. Estes, por sua vez, podem permitir que a criatividade e a inovação impulsionem o desenvolvimento tecnológico rumo à sustentabilidade.

No entanto, do ponto de vista da Teoria dos Sistemas, as modernas técnicas de gestão parecem ainda cultivar uma contradição essencial, na medida em que buscam o lema ‘colaborar para competir’. Há o estímulo a que os recursos humanos desenvolvam valores coerentes aos da sustentabilidade, mas apenas no interior das organizações. Paralelamente, os valores que movem o contexto global competitivo são inversamente proporcionais aos da sustentabilidade: a luta pelo mercado a partir da ‘lei do mais forte’, o individualismo que caracteriza o ‘cada um por si’, ou seja, os princípios da competitividade predatória. A formação profissional não tem refletido criticamente em relação a essa gama de valores que permeia o modelo econômico.



Cabe ressaltar que as empresas precisam funcionar dentro da estrutura econômica na qual atuam; hoje, não há como uma empresa sobreviver sem lançar mão de estratégias competitivas. Entretanto, este artigo alerta para o papel da escola enquanto formadora de engenheiros e profissionais éticos e agentes de transformação social.

O profissional em formação, apesar de necessitar desenvolver seu potencial competitivo devido às demandas do mercado de trabalho, deve também desenvolver uma consistente consciência sobre os valores que embasam o comportamento humano, alicerçada numa visão sistêmica de mundo. A coexistência de tal conjunto de competências não significa uma contradição, mas sim bases adaptativas para um contexto social que se encontra em transição de paradigmas.

O fator interessante desta transição é a abertura do leque de alternativas comportamentais e conseqüentemente dos valores de base, no jogo dialético entre o indivíduo, a organização, a escola e a sociedade. Nesse sentido, a educação é fator chave, como agente dinamizador do processo de formação de atitudes e comportamentos responsáveis.

A proposta da abordagem CTS no ensino sobre gestão de pessoas permite as reflexões necessárias ao estudo sobre o comportamento humano nas organizações e suas repercussões sistêmicas na dinâmica social. Contudo, esta postura pressupõe um trabalho interdisciplinar e a devida formação docente para atuar dentro desta perspectiva. Nada mais coerente, portanto, que a formação inicial e continuada dos professores se dê dentro do próprio enfoque CTS.

Assim, se torna possível a visualização de um currículo que trabalhe fundamentalmente valores e prepare a consciência dos cidadãos/trabalhadores para o novo mundo possível.

## REFERÊNCIAS

BAZZO, Walter A.; PEREIRA, Luiz T. do V.; LINSINGEN, Irlan V. **Educação tecnológica: enfoques para o ensino de engenharia**. 2. ed. Florianópolis: UFSC, 2008. 198 p.

CAPRA, Fritjof. **As conexões ocultas: ciência para uma vida sustentável**. São Paulo: Cultrix, 2002. 296 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004. 515 p.

CONTE, Dirce. Os desafios da nova liderança. In: **Oficina de Gestão de Pessoas**. 2005, Curitiba: Quântica, 2005. 26 p.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. 2 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2001. 336 p.

DRUCKER, Peter F. **A nova era da administração**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1999. 170 p.

GIL, D. *et al.* A educação científica e a situação do mundo: um programa de atividades dirigido a professores. **Ciência & Educação**. v. 9, n. 1, p. 123-146, 2003.

GONCALVES-DIAS, Sylmara L. F.; TEODOSIO, Armindo dos S. de S.; CARVALHO, Selma; SILVA, Hermes M. R. da. Consciência ambiental: um estudo exploratório sobre suas implicações para o ensino de administração. **RAE Eletrônica**.(online), v.8, n.1, p. 0-0, 2009.

HESSELBEIN, Frances; GOLSMITH, Marshall; BECKHARD, Richard. **A organização do futuro**: como preparar hoje as empresas de amanhã. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000. 428 p.

IBARRA, A.; OLIVÉ, L. (Eds.) **Cuestiones éticas en ciencia y tecnología en el siglo XXI**: educación, ciencia y cultura. Madrid: Biblioteca Nueva, OEI, 2003. 333 p.

LACEY, H. **Valores e atividade científica**<sup>1</sup>. São Paulo: Editora 34, 2008. (Associação Filosófica *Scientia Studia*). 296 p.

LUHMANN, Niklas. **Introdução à Teoria dos Sistemas**. Petrópolis: Vozes, 2009. 414 p.

MORIN, Edgar. **Ciência com consciência**. 12 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. 344p.

MOSCOVICI, Fela. **Renascença organizacional**: valorização do homem frente à tecnologia para o sucesso da nova empresa. 9 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. 129p.

ROCHA-LOURES, Rodrigo C. da. **Educar e inovar na sustentabilidade**. Curitiba: UNINDUS, 2008. 194p.

RODRIGUEZ, Pablo Esteban. Sobre el vínculo entre humanismo moderno y filosofía de la técnica: Martin Heidegger y Gilbert Simondon. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad**. CTS. N 14, V.5. Abril- 2010.

SILVEIRA, R. M. C. F. **Inovação tecnológica na visão dos gestores e empreendedores de Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica do Paraná (IEBT-PR)**: desafios e perspectivas para a educação tecnológica. 2007. 257 f. Tese (Doutorado em Educação Científica e Tecnológica) - Programa de Pós-Graduação em Educação Científica e Tecnológica, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

UNESCO. **Marco estratégico para a UNESCO no Brasil**. Brasília: UNESCO, out. 2006.

WIND, Jerry Y.; MAIN, Jeremi. **Provocar Mudanças**: como as melhores empresas estão se preparando para o Século XXI. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2002. 389 p.

## **A SYSTEMIC FOCUS WITH RESPECT TO ORGANIZATIONAL VALUES AND THE STS APPROACH TO THE TEACHING ABOUT PEOPLE MANAGEMENT**

**Abstract:** *This article aims to present a theoretical discussion with respect to values experienced within organizations and indicate an approach to teaching people management consistent with the formation of the values of sustainability. Based on Systems Theory, the reference addresses the dialectical way as the global movement towards sustainability impacts on human resource management and how, from the world of work, its can improve the social dynamics. It also points out the contradictions in business discourse that one must*

*'collaborate to compete". It alert to the role of education in training consciousness about the systemic consequences of organizational values in society. As alternative, points the approach Science, Technology and Society (STS) for teaching about people management. The study highlights the need to train skills that has support by the values of sustainability, for the performance in the competitive market, without implying a contradiction, but adaptive bases for a society in transition paradigm.*

**Keywords:** *Organizational skills, Organizational values, Sustainability, People management, Science, Technology and Society (STS).*