



O ATUAL LEMA EMPRESARIAL 'COLABORAR PARA COMPETIR': DESAFIOS PARA O ENSINO TECNOLÓGICO

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

Rua Roberto de Jesus Portela, 287/01, 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.

Marcia R. Carletto – mrcarletto@utfpr.edu.br

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

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Ponta Grossa – Programa de Pós
Graduação em Ensino de Ciência e Tecnologia

Resumo: *Este artigo trata sobre o ensino crítico de gestão de pessoas, quanto às repercussões que os processos humanos no trabalho podem ter no desenvolvimento tecnológico e, conseqüentemente, na qualidade de vida social. Visa demonstrar como os valores contraditórios que permeiam o as relações humanas no trabalho podem ser explicitados em atividades de aula para que, então, possam ser discutidos em suas possibilidades de mudanças. O artigo apresenta parte dos resultados de uma pesquisa de mestrado, desenvolvida durante as aulas de Psicologia Organizacional ministradas a uma turma de formandos de um curso de Tecnologia de uma universidade federal. A abordagem metodológica foi a qualitativa de natureza interpretativa, com observação participante. As aulas se estruturaram na perspectiva Ciência, Tecnologia e Sociedade, utilizando-se como estratégia didática os 'três momentos pedagógicos', que consistem numa adaptação dos referenciais freirianos. Tal abordagem possibilitou problematizar os valores da competitividade culturalmente arraigados nos alunos, bem como a sua visão fragmentada em relação aos efeitos socioambientais do comportamento humano no trabalho. Possibilitou, com isso, endossar a abordagem crítica dos conteúdos formais da disciplina.*

Palavras-chave: *Gestão de pessoas, Psicologia Organizacional, Competitividade, Ensino crítico, Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS).*

1. INTRODUÇÃO

A área de gestão de pessoas articula os processos humanos que viabilizam todo o trabalho do mundo produtivo, com repercussões socioambientais relevantes, incluindo a saúde, os hábitos de consumo, o modo de vida da população. Assim, os valores que permeiam os comportamentos no contexto das organizações devem ser objeto de análise e reflexão durante

Realização:



Organização:





a formação de profissionais, em especial daqueles que terão envolvimento direto no desenvolvimento de tecnologias e, invariavelmente, ocuparão cargos de gestão.

No ambiente organizacional, o modo como se dá a liderança, como se permite a participação dos trabalhadores nos processos decisórios, como se abre espaço à valorização de ideias criativas e inovadoras influencia, conseqüentemente, o desenvolvimento de tecnologias que visem ou não ao bem da sociedade. Assim, a compreensão crítica dos gestores sobre os condicionantes dos processos e produtos do seu trabalho e suas implicações socioambientais pode fazer diferença no desempenho da organização.

Os valores atualmente cultivados no meio empresarial giram em torno do lema 'colaborar para competir', encerrando em si contradições que não têm sido abordadas durante a formação profissional. Em suas repercussões sistêmicas, os valores inerentes à competitividade consistem no cerne dos problemas socioambientais (CAPRA, 2002; GIL-PÉREZ *et al.*, 2003; VILCHES *et al.*, 2011).

A falta de discussão sobre tais questões na formação profissional, bem como a necessidade premente de se refletir sobre valores são afirmadas por autores como Gordilho *et al.* (2000), Silveira (2007), Bazzo (2011) e Carletto (2011), os quais apontam o enfoque Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) como uma opção para o trabalho pedagógico.

Em consonância com esse enfoque e por se fundamentar numa perspectiva transformadora, o referencial freiriano propõe os passos para uma prática dialógica e problematizada, coerente com a perspectiva CTS (DELIZOICOV *et al.*, 2002; CARLETTO, 2011).

Assim, neste artigo, apresenta-se parte dos resultados obtidos em uma pesquisa de mestrado que deu origem à dissertação 'Ensino de Psicologia Organizacional em cursos de áreas tecnológicas: o que é e o que pode ser' (GONÇALVES, 2012). A pesquisa foi realizada durante as aulas de Psicologia Organizacional no período de um semestre letivo, ministradas a uma turma de formandos de um curso de Tecnologia em Alimentos de uma universidade federal.

O artigo pretende demonstrar como os valores contraditórios que permeiam as relações humanas no trabalho podem ser explicitados em atividades de aula para que, então, possam ser discutidos em suas possibilidades de mudanças.

A relevância deste tipo de prática está no potencial para respaldar o trabalho pedagógico na abordagem crítica dos conteúdos, ampliando as possibilidades para um fazer organizacional pautado em ações éticas e criativas, direcionado à qualidade de vida social.

As seguir, apresentam-se as considerações teóricas sobre as questões controversas acerca dos valores e atitudes que permeiam o contexto organizacional e suas influências sistêmicas no meio macrossocial, expõe-se a metodologia utilizada no trabalho, a análise dos resultados em foco e as devidas considerações finais.

2. A PREMÊNIA DA DISCUSSÃO SOBRE VALORES NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As contradições implícitas no atual lema empresarial 'colaborar para competir' merecem análise por parte dos agentes sociais, especialmente dos futuros gestores empresariais e dos profissionais que desenvolvem tecnologias, ao trabalharem com gestão de pessoas.

Apontada como pivô da crise socioambiental, a competitividade de mercado abarca valores sociais como o individualismo, o egoísmo, a prevalência de interesses particulares

Realização:



Organização:





sobre os coletivos, a busca por gratificações de curto prazo, o comportamento consumista. Tais valores estão no cerne dos problemas socioambientais atuais e são incompatíveis com o conceito de sustentabilidade definido pela Unesco (2005 p. 29), como sendo “o desenvolvimento que resolve as necessidades atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de também satisfazerem suas próprias necessidades” (GIL-PÉREZ *et al.*, 2003; VILCHES *et al.*, 2011).

Em decorrência da 'cegueira' social em relação a essas questões, o conhecimento científico e o desenvolvimento tecnológico, ao invés de darem conta das necessidades humanas naturais, têm gerado problemas irreversíveis à sobrevivência no [e do] planeta, criando necessidades artificiais, cuja trajetória é incerta a respeito do futuro humano. (MORIN, 2007)

No que concerne ao âmbito das organizações produtivas, Capra (2002) destaca os equívocos inerentes à busca pela sustentabilidade empresarial, uma vez que estas se atêm apenas aos limites da própria organização, sem considerar o macroambiente social.

Por um lado, conforme os autores que respaldam o ensino atual sobre gestão de pessoas, como Chiavenato (2005) e Tashizawa *et al.* (2006), deve-se buscar desenvolver, nos trabalhadores, competências relativas ao senso de colaboração, como a visão de coletividade, o trabalho em equipe, a descentralização do poder decisório, a aceitação e valorização das diferenças pessoais, o compartilhamento em equipe dos sucessos e fracassos. Estas competências visam a garantir a sobrevivência da organização no mercado, caracterizado pela alta demanda por inovações que atendam às necessidades dos consumidores.

Por outro lado, a elevada exigência por resultados organizacionais – o que inclui o desenvolvimento das citadas competências – num contexto altamente competitivo, tem causado sobrecarga aos trabalhadores e lideranças, gerando cada vez mais doenças do trabalho. Capra (2002) aborda essa questão, salientando que as organizações funcionam como sistemas vivos, assim como o planeta Terra, sendo que os valores inerentes à competitividade geram desequilíbrios em rede. Também Gil-Pérez *et al.* (2003) e Morin (2007) assinalam os problemas que a competitividade acarreta para a sustentabilidade do planeta, em relação ao modo predatório como é vivenciada.

Entretanto, tudo isso se dá, até certo ponto, de maneira inconsciente. Foucault (1966) salienta que o sistema socioeconômico entende o indivíduo como um consumidor em potencial; assim, o poder se adéqua para moldar a subjetividade dos sujeitos, de tal modo que esses permaneçam adaptados aos seus interesses, percebendo suas escolhas como livres.

No que concerne à discussão sobre valores na educação, Gordillo *et al.* (2000) defendem que se deve discutir abertamente sobre eles, especialmente sobre os relativos ao desenvolvimento tecnocientífico. Apesar do atual consenso de que essa discussão é importante para a formação dos indivíduos, há tendência de se tratar sobre os valores mais abrangentes, em relação aos quais dificilmente haverá divergências, como a ética, os direitos humanos, a democracia e a justiça.

Mas os autores alertam que o tratamento generalista das questões sociais, abordando-se seus pontos mínimos comuns em relação aos valores que lhes são inerentes, acaba por se configurar num discurso vazio. Ao concretizar seus significados é que emerge a natureza essencial, irredutivelmente conflitiva, no âmbito valorativo, que deve ser alvo das discussões.

Autores como Silveira (2007), Carletto (2011) e Bazzo (2011) afirmam que a formação de engenheiros e tecnólogos não tem contemplado a reflexão crítica sobre as implicações socioambientais do desenvolvimento tecnológico. Acrescentam que a formação profissional se incumbe da busca pela empregabilidade de seus egressos, mas nem sempre da formação de cidadãos críticos em relação à sua função social.



Cabe ressaltar o estudo realizado por Silveira (2007) com gestores e empreendedores de incubadoras de empresas de base tecnológica. Apesar dos participantes reconhecerem que sua visão tem sido, basicamente, direcionada aos lucros, acabaram por manifestar, ao participarem do trabalho, genuína valorização da preocupação que o estudo levantava quanto aos impactos sociais da tecnologia. Consideraram que o exercício desse tipo de reflexão durante sua formação poderia contribuir para mudanças de posturas durante sua atuação profissional.

Em vista disso, os autores acima (ibid) indicam a abordagem CTS no ensino, como alternativa à tradicional educação tecnicista. Trata-se de uma postura epistemológica adotada em relação ao currículo, trazendo uma nova visão a respeito das imbricações entre a ciência, a tecnologia e a sociedade.

Complementarmente a essa postura, em função de sua natureza questionadora da realidade e potencial formadora de consciência crítica, os pressupostos de Freire oferecem subsídios para a prática, contextualizando as questões CTS pela problematização e a pela dialogicidade como ferramentas didáticas. Tais ferramentas permitem articular os conteúdos sob a perspectiva de que o objeto a ser aprendido é parte da realidade que não é estática ou inquestionável, mas passível de mudança (FREIRE, 1987).

Assim, os pressupostos freirianos foram adaptados sob a forma de três momentos pedagógicos (DELIZOICOV *et al.*, 2002) e passaram a ser empregados também em cursos de área tecnológicas, como em Carletto (2011). Em síntese, os três momentos pedagógicos consistem em:

a) **Problematização inicial:** os alunos são desafiados acerca de situações levantadas, de seu dia-a-dia, que tenham a ver com os conteúdos a serem trabalhados; o senso comum passa a ser problematizado pelo professor, que indaga sobre seus limites e contradições; este primeiro momento culmina quando os alunos sentem necessidade de adquirir conhecimentos que melhor expliquem as situações-problema.

b) **Organização do conhecimento:** os conhecimentos são sistematicamente estudados, quando se apresentam os conceitos e definições científicas, a fim de melhor fundamentarem a compreensão daquelas situações problematizadas. Nesta etapa, os alunos podem comparar os novos conhecimentos com aqueles que traziam.

c) **Aplicação do conhecimento:** Visa abordar sistematicamente o conhecimento que vem sendo incorporado pelos alunos, no intuito de possibilitar-lhes a análise e a interpretação, tanto das situações problematizadas como de outras que possam ser compreendidas pelo mesmo conhecimento. A meta é capacitar os alunos a empregar os conhecimentos científicos, generalizando sua aplicação a situações reais. (DELIZOICOV *et al.*, 2002)

A partir do referencial exposto, compreende-se que o trabalho sobre gestão de pessoas na formação de profissionais necessita trazer à tona os valores que respaldam os comportamentos no âmbito das organizações. Tais valores devem ser abordados em suas controvérsias em relação às repercussões que podem ter no macroambiente social, a partir do modo como se estabelecem os processos de trabalho.

A seguir, apresenta-se a abordagem utilizada para a realização da pesquisa, bem como a estratégia pedagógica desenvolvida.

3. METODOLOGIA

O recorte aqui apresentado deriva de pesquisa que utilizou abordagem metodológica qualitativa de natureza interpretativa, por meio da observação participante. As técnicas de

Realização:

 **ABENGE**

Organização:



**O ENGENHEIRO
PROFESSOR E O
DESAFIO DE EDUCAR**



coleta de dados consistiram em registros de observações em diários de campo, gravações e materiais produzidos pelos alunos.

O estudo se deu durante as aulas de Psicologia Organizacional a uma turma de 23 alunos do 6º período do curso de Tecnologia em Alimentos de uma universidade federal do Paraná. O trabalho transcorreu durante o primeiro semestre de 2011, ocupando 34 horas/aula.

O curso foi escolhido por fazer parte do campo de investigação e por conter a disciplina em questão na composição curricular. O ementário de Psicologia Organizacional contemplou o assunto-objeto do presente estudo – o comportamento humano no trabalho – compreendendo os seguintes temas: Percepção, Liderança, Motivação humana no trabalho, Trabalho em equipe, Inteligência emocional, Comunicação e Criatividade.

A proposta pedagógica teve a perspectiva CTS como postura epistemológica em relação aos temas trabalhados (BAZZO, 2011), sendo que o desenvolvimento metodológico das aulas foi norteado pelos três momentos pedagógicos. (DELIZOICOV *et al.*, 2002).

A disciplina foi organizada em três grandes momentos pedagógicos, devido aos conteúdos terem estreita articulação entre si, possibilitando, por exemplo, problematizar grandes blocos de conteúdos com as mesmas questões e atividades. Assim, conferiu-se maior peso a cada momento num determinado período do semestre.

O primeiro momento pedagógico — de problematização inicial — teve maior ênfase no primeiro terço da carga horária do semestre, ocupando 10 aulas; o segundo momento pedagógico — de organização dos conhecimentos — recebeu maior destaque no período intermediário do semestre, ocupando 18 aulas; o terceiro momento pedagógico — de aplicação dos conhecimentos — teve ênfase maior ao final do semestre, ocupando 4 aulas. Apesar de terem pesos diferentes no transcurso do semestre, os três momentos pedagógicos também estruturaram cada conteúdo específico (ou pequenos blocos de conteúdos).

Os dados obtidos no decorrer do estudo foram considerados em seus pontos convergentes e divergentes, de onde emergiram categorias relevantes para a análise. Uma das categorias consiste no objeto do presente artigo, que trata dos resultados obtidos durante as atividades do primeiro momento pedagógico. Os nomes utilizados para referenciar as falas dos alunos foram fictícios, mantendo-se seu anonimato.

4. ANÁLISE DOS DADOS

As atividades realizadas durante o primeiro momento pedagógico possibilitaram e emersão dos valores arraigados culturalmente nos alunos enquanto indivíduos sociais. A finalidade de trazê-los à tona foi possibilitar a sua problematização para respaldar a aprendizagem crítica dos conteúdos formais da disciplina. Assim, os resultados desta etapa da pesquisa consistiram numa das categorias de análise, denominada 'Valores arraigados e visão fragmentada como objetos de problematização'.

As atividades expostas a seguir e cujos resultados são discutidos dentro da mencionada categoria de análise, encontram-se detalhadas no Guia Didático que acompanha a dissertação que deu origem ao presente artigo, em Gonçalves (2012).

Antes da etapa de problematização inicial, investigou-se a percepção dos alunos em relação ao fenômeno 'competitividade', devido ao seu forte apelo social, em especial no mundo do trabalho; e devido às contradições que o conceito encerra, por ser um valor desejado no mundo do trabalho, ao mesmo tempo em que, segundo os autores citados, traz 'de



carona' os mencionados valores incompatíveis com a sustentabilidade.

Assim, o levantamento inicial se deu pela aplicação do questionário diagnóstico que tentou verificar o que os alunos pensavam sobre a influência dos comportamentos no âmbito do trabalho e no macroambiente social, em especial sobre o fator competitividade.

A grande maioria dos alunos demonstrou não conceber a competitividade vigente em seus aspectos negativos. Nas respostas à questão "Você considera que a competitividade é necessária às empresas? Justifique sua resposta", a quase totalidade (94%) respondeu que sim, justificando apenas os aspectos positivos da mesma, como na resposta de Sandra: "Sim, pois isto estimula o desenvolvimento de novos produtos e serviços, melhorando a qualidade, preço, atendimento aos consumidores. Também possibilita a criação de mais vagas para profissionais capacitados."

As respostas confirmaram a valência do discurso empresarial na vivência dos educandos, sobre a importância de ser competitivo enquanto valor central para o sucesso da empresa e dos profissionais, encontrado nos referenciais da área, como em Chiavenato (2005) e Tashizawa *et al.* (2006).

Assim, o fator competitividade evidencia-se como um valor arraigado e inquestionável, como se seus efeitos negativos não merecessem ser abordados. A única resposta que mostrou preocupação com possíveis implicações negativas da competitividade no meio organizacional ou no meio social maior foi a de Tamires: "Acredito que seja necessária e boa somente às empresas porque talvez isso interfira na parte emocional dos trabalhadores competidores. Pode haver brigas entre eles. É importante que a competitividade não afete outra pessoa com intenção de prejudicá-la."

Esta resposta reflete uma preocupação, porém parece pouco fundamentada, no momento em que refere que a uns ela é positiva (às empresas) e a outros é negativa, não parecendo conceber o fenômeno em suas implicações sistêmicas, conforme aborda Capra (2002).

Ao passo que, praticamente, não foram manifestadas preocupações com os efeitos socioambientais da competitividade, conforme denunciam os teóricos sobre a sustentabilidade planetária, Gil-Pérez *et al.* (2003), Capra (2002) e Morin (2007), demonstra-se a visão fragmentada dos universitários em nível tecnológico acerca de tais implicações.

Ao iniciarem-se as atividades do Primeiro Momento Pedagógico, foi possível passar a problematizar, com os alunos, os valores e a visão que eles carregam, no sentido das questões acima mencionadas.

Assim, de posse das concepções prévias dos alunos, foram desenvolvidas estratégias didáticas com a finalidade de levá-los a repensar suas concepções. Algumas das estratégias são descritas a seguir: 4.1. Dinâmica dos quebra-cabeças; 4.2. Filme 'A história das coisas'; 4.3. Dinâmica das cores - estilos pessoais de atuação no trabalho e 4.4. Dinâmica do chefe.

4.1. Dinâmica dos quebra-cabeças

Esta dinâmica de grupo propiciou demonstrar aos alunos a tendência cultural de competir ao invés de colaborar, prevalecendo os valores do egoísmo, do 'cada um por si'. A partir da ordem para que os grupos completassem a montagem de um quebra cabeças 'o mais rápido possível', automaticamente eles se colocaram em competição, sem que a ordem para isso fosse dada.

Os grupos comportaram-se de modo isolado: os que terminavam não colaboravam com os demais e comemoravam a suposta 'vitória'. Demonstraram não se perceberem como partes de uma mesma coletividade, assim como deveriam se perceber enquanto setores de uma



empresa.

Durante a problematização decorrente da atividade, o 'dar-se conta' dos sentimentos egoístas, competitivos e individualistas que emergiram no comportamento grupal consistiu no primeiro passo a uma nova percepção acerca dos valores e atitudes socialmente arraigados em cada um. Este dado pode ser exemplificado com a fala de Sandra, que foi acompanhada pelo consentimento do grupo: "A gente sempre acaba competindo, parece que está na gente de ter que vencer...".

Durante a discussão da atividade, a cobrança dos colegas pela colaboração que não ocorreu, mesmo que sob a forma de 'brincadeiras', gerou certo mal estar nos grupos que não colaboraram, cuja reação pode ser considerada como uma preocupação reflexiva. Fica exemplificado pela fala de Andréia, pertencente ao grupo que acabou primeiro a tarefa: "Desculpem, a gente achou que era para competir, desculpem, mesmo..." (em meio às expressões constrangidas dos colegas de seu grupo).

As discussões levantadas intentaram demonstrar aos alunos os conflitos nos valores que se vivencia, denotando as contradições do mundo produtivo. Conforme afirma Capra (2002), o desenvolvimento dos valores inerentes à sustentabilidade, quais sejam, o senso de coletividade colaborativa, bem como a visão sistêmica de mundo, consiste num desafio empresarial.

No entanto, ainda são atributos valorizados apenas dentro dos próprios limites organizacionais, desconsiderando-se sua importância para o ambiente social maior. Após a dinâmica, foram realizadas outras atividades que intentaram demonstrar aos alunos os efeitos macrosociais negativos da competitividade predatória vigente, as quais constam a seguir.

4.2. Filme 'A história das coisas'¹

No debate sobre o filme, uma das questões que apareceram foi a falta da percepção que permitisse aos alunos enxergarem a sua própria alienação, como parte explorada do sistema produtivo. Apesar do filme já ser conhecido por alguns, à maioria causou o impacto próprio de algo que se percebe tardiamente e que não está na pauta das reflexões cotidianas. Tal fenômeno é confirmado pelas falas de alguns alunos como, por exemplo, a de Décio: "Já o que me chamou a atenção foi o modo como o meio ambiente está sendo destruído. [...] Apesar da gente saber disso tudo, ainda assim continua agindo igual, fazendo de conta que não é com a gente. Isso é estranho, né, professora, a gente não estar nem aí... eu me preocupo, mas ... fazer o quê..."

As falas evidenciam a alegação de Foucault (1966) sobre o assujeitamento do ser humano ao poder, ao afirmar que o sistema impõe subliminarmente, aos homens, um modo de vida, o qual adotam por sua 'livre vontade'. O filme propiciou aos alunos ricas informações e reflexões acerca dos valores que permeiam o sistema produtivo, especialmente quanto à exploração predatória dos recursos naturais e o círculo vicioso do consumo.

4.3. Dinâmica das cores - estilos pessoais de atuação no trabalho

Outros valores arraigados nos alunos, os quais também parecem não fazer parte das reflexões do cotidiano universitário, puderam ser explicitados na 'Dinâmica das cores', que

¹ LEONARD, Annie. **The story of stuff** (A história das coisas). Tides Fundation. Funders Workgroup for Sustainable Production and Consumption and Free Range Studios, 2006. Filme web (21 min.) Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=lgmTfPzLI4E>. Acesso em: mar. 2011.



tratou sobre a convivência entre os diferentes estilos pessoais de atuação no trabalho. Esta dinâmica de grupo consistiu em os alunos se identificarem com os diferentes estilos de atuação² e, a partir daí, estabelecerem as vantagens e desvantagens dos respectivos estilos no desempenho do trabalho.

Os valores então observados foram: a tendência a rejeitar o outro em suas diferenças no modo de pensar e agir; a tendência a ver as diferenças do outro como fraquezas e não como possíveis fortalezas inerentes à diversidade e com as quais se pode aprender, como partes importantes de um mesmo todo.

Em momento oportuno da dinâmica, os grupos das diferentes 'cores' (estilos de atuação) passaram a se criticar negativamente, apontando as dificuldades de trabalhar com estilos diferentes do seu. A exemplo, cita-se a fala de Mariana, membro da equipe 'amarelo', dirigida à equipe 'vermelho': "Eu sei que é importante não perder o foco das tarefas, mas às vezes a gente precisa parar e discutir a relação, pode ter alguém chateado no grupo por alguma coisa. Mas o pessoal vermelho não gosta de ouvir, conversar, estas coisas, vai passando por cima de todo mundo."

Na medida em que os alunos perceberam a própria intolerância em relação às diferenças no modo de pensar e agir do outro, puderam também perceber o quanto este se sente excluído perante colegas que pensam ou agem diferente. O processo de empatia, promovido pela dinâmica, permitiu a cada um se colocar no lugar do outro, reconhecendo o quanto tem a aprender com os demais. Exemplifica-se com a fala de Carla, membro da equipe 'vermelho' (foco na ação imediata) em relação à equipe azul (foco no planejamento):

Não é porque eles não têm o nosso ritmo, que quer dizer que são folgados); é uma coisa de preconceito, que a gente tem com os azuis. Mas quanto nós poderíamos economizar de ter que fazer retrabalho, se déssemos mais ouvidos a eles, se tivéssemos a paciência de esperar um pouco antes de agir. Nós realmente temos a aprender com eles, a analisar melhor as coisas, ao invés de já sair fazendo sem pensar.

Esta dinâmica propiciou que se problematizassem tais questões em relação ao convívio com as diferenças, no ambiente de trabalho, possibilitando transpor a percepção dos alunos para as mesmas atitudes discriminatórias e suas decorrentes repercussões macrosociais. Possibilitou questionar os alunos onde percebem tecnologias como homogeneizadoras das diferenças culturais ou, ao contrário, tecnologias que promovam o reconhecimento positivo das diferentes culturas, como um dos valores apontados por Vilches *et al.* (2011) como necessários à sustentabilidade macroambiental.

4.4. Dinâmica do chefe

Durante a dinâmica de grupo, manifestaram-se fenômenos inerentes às relações de poder. Esta atividade consistiu em cada aluno, no papel de 'chefe', atribuir a um colega 'subordinado'

² Vermelho ou Físico - Ativo, é mais do fazer, gosta de resultados em curto prazo, é passional, impulsivo, tem iniciativa, gosta de estar no comando.

Azul ou Mental - Lógico, não considera o afeto, move-se pela razão, busca informações para um bom planejamento, detalhista, argumenta, crítica. Sua meta é a precisão.

Amarelo ou Emocional - Amistoso, conciliador, afetivo, valoriza relacionamentos, auxilia, é compreensivo, gosta do trabalho em equipe, baixa agressividade



a tarefa que quisesse, o qual deveria executá-la durante 5 minutos enquanto a professora continuava a aula sobre um conteúdo qualquer.

A grande maioria das tarefas que os alunos atribuíram aos seus colegas, utilizando-se da liberdade que receberam para tal, denotaram o desejo de dificultar as coisas a eles, de testá-los, de se divertir às suas custas, de ter o gosto de abusar do poder.

Como exemplos de atividades atribuídas, tem-se: “escrever a tabuada do 7 ao 9 no caderno”; “durante a explicação, escrever sobre um texto que foi discutido na aula anterior”; ainda, “ir até a cantina e perguntar o preço do sanduíche natural”.

Ao final dos cinco minutos de execução da tarefa, passou-se a questionar a turma sobre o conteúdo apresentado, durante o decorrido tempo. Poucos relataram que captaram alguma coisa, em vista de que a maioria não conseguiu prestar atenção por estarem ‘ocupados’ no desempenho das tarefas a eles delegadas pelos colegas.

Questionou-se por que tantas tarefas incompatíveis com a necessidade de ficarem atentos ao conteúdo, uma vez que foram avisados, antecipadamente, que todos deveriam prestar atenção à aula. Ao mesmo tempo em que demonstraram espírito de diversão com a situação, estabeleceu-se um clima de constrangimento com o questionamento.

Foi explicado que esta situação simbólica não necessariamente ocorre com eles enquanto trabalhadores/chefes, no entanto, possibilitou a emergência de valores e atitudes culturalmente arraigados ao estereótipo de ‘chefe’, como material de reflexão.

A dinâmica permitiu refletir sobre a tendência ao abuso de poder, marcada historicamente pelos antigos modelos de gestão, em que a liderança em linha vertical tinha função fiscalizadora e punitiva, muitas vezes associada à dominação e à arbitrariedade. A intenção de deixar muito claro quem tem o poder é algo que não faz mais sentido, nos novos modelos, onde prepondera a perspectiva do líder descentralizador, colaborador, com visão sistêmica e incentivador de seus pares. (CHIAVENATO; 2005; TASHIZAWA *et al.*, 2006). Os modelos do antigo paradigma são herdados como estereótipos e se refletem no atual modo de pensar e agir.

Também foi trazido à discussão que esta herança histórica não afeta apenas o âmbito de atuação empresarial, mas toda forma de poder, na sociedade. O desejo de subjugação do outro, a desvalorização das suas necessidades em prol das próprias denota o egoísmo e o individualismo como um valor social. Associados ao estereótipo de chefe, estes valores vão contra as necessidades de responsabilidade pelo coletivo e de visão ampliada sobre as repercussões socioambientais do comportamento egoísta, corroborando o que afirmam Capra (2002) e Gil-Pérez *et al.* (2003) sobre esta questão.

Considera-se que os fenômenos demonstrados até aqui, acerca dos valores arraigados, são frutos de uma visão fragmentada e acrítica acerca dos condicionantes do comportamento humano na sociedade, sobre cuja alienação fala Foucault (1966). Durante as atividades em que aqueles valores e visão emergiram, observou-se que, sobre eles, não costuma haver questionamento. Mostram-se como um padrão comportamental socialmente consentido, tendo lugar comum no cotidiano do trabalho e da vida diária dos sujeitos enquanto cidadãos.

O modo como tais problemáticas foram vivenciadas, nas dinâmicas, causando surpresa aos alunos o seu apontamento, mesmo ao final da graduação, confirma que a formação profissional não tem trabalhado sobre valores, tem apenas reproduzido os valores do paradigma vigente. A universidade não tem trazido à tona as reflexões pertinentes aos valores subjacentes ao desenvolvimento científico e tecnológico, conforme afirmam Gordilho *et al.* (2000), Silveira (2007), Bazzo (2011) e Carletto (2011).

Contudo, os alunos facilmente reconheceram como negativos os fenômenos apontados a

Realização:

 **ABENGE**

Organização:



**o ENGENHEIRO
PROFESSOR E O
DESAFIO DE EDUCAR**



eles como indesejáveis à sustentabilidade, tanto organizacional como social. Puderam perceber, por exemplo, que a competitividade predatória é, hoje, combatida pelas empresas, por não contribuir com a produtividade no trabalho. Do mesmo modo, a importância da visão sistêmica que garanta o bom funcionamento do todo, a partir da valorização das diferenças e a partir do despojamento dos comportamentos individualistas em favor da coletividade.

Esta pronta aceitação do porquê destes valores e comportamentos serem desejáveis àqueles, demonstra que há conflito nos valores que se vivencia, denotando as contradições do mundo produtivo, as quais estão presentes na formação profissional. Conforme afirma Capra (2002), o desenvolvimento dos valores inerentes à sustentabilidade, quais sejam, o senso de coletividade colaborativa, bem como a visão sistêmica de mundo, consiste num desafio empresarial. No entanto, o atual lema empresarial 'colaborar para competir' denota que ainda são atributos valorizados apenas dentro dos próprios limites organizacionais, desconsiderando-se sua importância para o ambiente social maior.

Enfim, tais controvérsias foram apresentadas aos alunos, frisando-se que as empresas se empenham em desenvolver tais habilidades nos chamados 'colaboradores', os quais devem perceber seu trabalho como parte de um mesmo conjunto, cabendo a todos partilhar os méritos, fracassos e a responsabilidade pelo resultado final (CHIAVENATO, 2005; TASHIZAWA *et al.*, 2006). Ainda, que tais habilidades afetam a sociedade como um todo, contribuindo para a sustentabilidade do planeta (CAPRA, 2002; GIL-PÉREZ *et al.*, 2003; MORIN, 2007; VILCHES *et al.*, 2011)

Fica claro o modo não sustentável como os valores do atual sistema produtivo estão complexamente intrincados ao ser social, conseqüentemente ao sistema industrial e ao desenvolvimento tecnológico. Durante o Primeiro Momento Pedagógico, em que os fenômenos tratados nesta categoria de análise foram problematizados, foi esclarecido aos alunos que as discussões sobre eles fariam parte de todos os temas a serem tratados em Psicologia Organizacional.

Cabe ressaltar, contudo, que os problemas relacionados à visão fragmentada de mundo e aos valores culturalmente arraigados sempre foram abordados numa perspectiva que enfatizava a sua possibilidade de enfrentamento pelos alunos, no futuro ambiente de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As atividades realizadas durante o primeiro momento pedagógico permitiram a manifestação de comportamentos que evidenciaram atitudes competitivas, individualistas, interesses egoístas em detrimento dos coletivos, comportamentos discriminatórios em relação às diferenças de modos de pensar e de agir do outro.

Evidenciou-se a visão fragmentada de mundo dos alunos, uma vez que não perceberam as repercussões sistêmicas de tais comportamentos no todo, tanto do próprio ambiente de trabalho como no macroambiente social.

Autores como Capra (2002); Gil-Pérez *et al.* (2003) e Morin (2007) abordam a vigência de tais valores e de tal visão na sociedade que, vivenciados nos diversos âmbitos da vida humana, acabam por gerar os problemas socioambientais de grandes proporções que o planeta enfrenta.

A problematização das atitudes e valores inerentes aos alunos enquanto seres sociais possibilitou desafiá-los em relação aos efeitos destes valores no meio em que vivem, tanto no trabalho como em relação macrorrealidade social.

Realização:

 **ABENGE**

Organização:



**O ENGENHEIRO
PROFESSOR E O
DESAFIO DE EDUCAR**



Isso lhes possibilitou perceber que, se tais valores estão enraizados na cultura, o fazer organizacional está igualmente imbuído deles, influenciando o desenvolvimento de tecnologias. Assim, pôde-se abordar as contradições das premissas do atual lema empresarial 'colaborar para competir', abrindo campo para um posicionamento crítico dos alunos em relação a elas.

As dinâmicas de grupo, em especial, propiciaram a vivência de situações concretas na sua complexidade e contemplaram a experiência emocional relativa aos relacionamentos humanos, fazendo emergirem os valores e atitudes pertinentes ao que se pretendia problematizar.

A maneira como as problemáticas foram percebidas pelos alunos, de modo que a sua observação lhes causava surpresa, mesmo ao final da graduação, confirma que a formação profissional não tem trabalhado sobre valores, mas apenas reproduzido os valores vigentes, conforme afirmam Gordillo *et al.* (2000), Silveira (2007), Bazzo (2011) e Carletto (2011). Isto demonstra a ainda maior necessidade de um trabalho nesta direção.

A proposta desenvolvida, como um todo, primou por não se restringir a, apenas, trazer aos alunos o arcabouço teórico normalmente utilizado na disciplina de Psicologia Organizacional, que costuma tratar sobre 'como as relações se dão' no mundo produtivo. Mas pretendeu mostrar o 'porquê' e o 'como podem se dar' tais relações, para a construção de uma sociedade melhor.

Salienta-se que o atual contexto exige um fazer educacional refletido na direção da sustentabilidade do todo macrossocial, o que depende de novos valores. Independente de qual seja a disciplina, considera-se possível atuar de modo transformador. Contudo, é essencial que a formação dos professores seja embasada em referenciais que permitam a adoção de uma postura epistemológica crítica em relação ao currículo.

Para isso, apontam-se os referenciais CTS, respaldados pelos pressupostos freirianos para a construção de uma visão e de uma prática problematizadora em relação aos condicionantes da conjuntura socioambiental.

REFERÊNCIAS

BAZZO, W. A. **Ciência, Tecnologia e Sociedade: e o contexto da educação tecnológica.** 3 ed. rev. Florianópolis: UFSC, 2011.

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

CARLETTO, M. R. **Avaliação de impacto tecnológico: reflexões, fundamentos e práticas.** Curitiba: UTFPR, 2011.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DELIZOICOV, D.; ANGOTTI, J. A.; PERNAMBUCO, M. M. **Ensino de Ciências: fundamentos e métodos.** São Paulo: Cortêz, 2002.

FOUCAULT, M. **As palavras e as coisas: uma arqueologia das ciências humanas.** São Paulo: Martins Fontes, 1966.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** 11 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GONÇALVES, C. A. **Ensino de Psicologia Organizacional em cursos de áreas**

Realização:



Organização:





tecnológicas: o que é e o que pode ser. Ponta Grossa, 135 p., 2012. Dissertação (Mestrado) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

GIL-PÉREZ, 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.

GORDILLO, M. M.; OSORIO, C.; LÓPEZ CERREZO, J. A. La educación en valores a través de CTS. In: FORO IBEROAMERICANO SOBRE EDUCACIÓN EN VALORES. Montevideo, 2-6 de octubre, 2000. Disponível em <http://www.oei.es/salactsi/mgordillo.htm>. Acesso em ago. 2011.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 12 ed. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 2007.

TASHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas:** uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

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. Florianópolis, 257 p., 2007. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina.

VILCHES, A.; GIL-PÉREZ, D.; PRAIA, J. De CTS a CTSA: educação por um futuro sustentável. In: SANTOS, W. L. P.; AULER, D. (Org.) **CTS e educação científica:** desafios, tendências e resultados de pesquisa. 1 ed. Brasília: UNB, 2011, p. 161-184.

THE CURRENT COMPANY MOTTO 'COLLABORATE TO COMPETE': CHALLENGES FOR THE TECHNOLOGICAL TEACHING

Abstract: *This article concerns the critical teaching about people management, about the impact that human processes at work can have on technological development and, consequently, in the quality of social life. Aims to demonstrate how contradictory values that permeate the human relations at work can be explicitated in the lesson activities so then can be discussed in their ability to changes. The article presents some results of a research of master, developed during the lessons of the Organizational Psychology given to a graduating class of a course of Technology of a Federal University. The methodological approach was qualitative of interpretive nature, with participant observation. The classes were structured from the perspective Science, Technology and Society, using as a teaching strategy the 'three pedagogical moments', which consist in an adaptation of the Paulo Freire references. This approach allowed to question the values of competitiveness culturally ingrained in students, as well as their fragmented view in relation to social and environmental effects of human behavior at work. Possibilited, therefore, endorse the critical approach of the formal contents of discipline.*

Keywords: *People management, Organizational Psychology, Competitiveness, Critical training, Science, Technology and Society (STS).*

Realização:

 **ABENGE**

Organização:



**O ENGENHEIRO
PROFESSOR É O
DESAFIO DE EDUCAR**