

# A Subjetividade nas Organizações: a pessoa como ser bio-psico-social na época da Tecnologia da Informação

Dr<sup>a</sup> Sonia Mara Romero

M.sc. Sergio da Costa Nunes

Universidade Luterana do Brasil - ULBRA

## RESUMO

*Este artigo é uma reflexão sobre a sociedade do conhecimento ou da informação, advinda da era pós-moderna e seus impactos nas pessoas e nas organizações. Questiona algumas consequências da globalização e suas práticas, através das mudanças e paradoxos, na sociedade e nas pessoas que habitam o mundo real e virtual. Analisa a sociedade e a cultura brasileira atual, bem como as práticas resultantes da globalização. Apresenta os cenários organizacionais e os papéis das pessoas, como atores e atrizes no palco do presente mundo do trabalho. Identifica as pessoas sob os seus aspectos biológicos, psicológicos e sociais, inseridas num mundo de tecnologias, globalizado, globalizante e globalizador, de constantes mudanças e incertezas. Descortina os aspectos subjetivos e valorativos das pessoas e a importância da subjetividade em uma era caótica de transformações e avanços tecnológicos constantes.*

Palavras-chave: subjetividade, organizações, tecnologia.

## 1. INTRODUÇÃO

A análise do tema tecnologia da informação implica no entendimento, não só do contexto cultural das organizações, mas também do macro-contexto da sociedade mundial atual. A era da pós-modernidade pintou um quadro complexo e paradoxal, no qual os processos de globalização e mundialização foram gerados. Para ilustrar, pode-se citar a frase de Milton Santos: “A cada dia acordamos mais ignorantes e indefesos” (SANTOS, 1997, p. 20). A própria existência da pós-modernidade é questionada por vários autores, contudo, isto ocorre pela dificuldade sentida na descrição e explicação de um fenômeno que ainda está sendo vivenciado. A era do conhecimento e as transformações trazem novos cenários organizacionais, exigindo das pessoas desafios e competências rápidas para manterem-se atualizadas e produtivas.

## 2. A ERA DO CONHECIMENTO

Inicialmente a era da pós-modernidade pode ser entendida como uma reação ou afastamento da rigidez organizada, aristotélica e cartesiana da modernidade. As marcas do pós-modernismo envolvem os seguintes adjetivos: fugaz, fragmentado, descontínuo, efêmero, caótico e confuso, tentando diferenciá-lo da estruturação rígida, determinada e organizada do modernismo. (HARVEY, 2005). Conforme Harvey, o pós-modernismo pode ser interpretado como:

[...] uma retórica que justifica a falta de moradias, o desemprego, o empobrecimento crescente, a perda de poder, etc., apelando a valores supostamente tradicionais de autoconfiança e capacidade de empreender; também vai saudar com

a mesma liberdade a passagem da ética para a estética como sistema de valores dominante. (2005, p.301).

Surge, portanto, um sentimento de fragmentação e descontinuidade, uma inversão de valores, gerando uma pessoa perdida na sua desidentificação e nas novas identificações mundiais imperantes. A estética toma frente da ética, tanto no mundo político, como no social e organizacional. A crise política do Brasil é um exemplo infeliz e desilusório. O marketing pessoal acaba, muitas vezes, sendo mais valorizado do que a essência do conhecimento possuído. É importante apresentar-se bem, com excelente argumentação, contudo, muitas vezes, com um discurso vazio, sem consistência e profundidade. A ênfase da descartabilidade máxima e compulsão pelo consumo pode ser constatada, inclusive nos relacionamentos, com a “moda” do “ficar”. Ficar, termo muito comum entre os adolescentes no Brasil, implica em um namoro descompromissado, em que cada um fica naquele momento ou dia, sem marcar novos encontros, de forma totalmente descontínua.

A sociedade brasileira atual está com um vácuo moral, sustentado por cinco valores predominantes: o materialismo, o hedonismo, a permissividade, o relativismo e o consumismo, adotando como princípios a economia, o mercado e o tecnicismo informacional. Há, ainda, a supervalorização do niilismo e dos valores materiais, sobrepondo-se aos valores afetivos. A certeza de que os problemas das pessoas têm soluções exclusivamente individuais, cria atitudes de indiferença diante dos problemas sociais (NOLASCO, 1997). Na mesma linha de pensamento, Jovchelovitch ressalta que “o pensamento pós-moderno terminou matando todo o mundo, não sobrou mais ninguém. O sujeito morreu” (1996, p. 201).

Para B.Santos (2003), a pós-modernidade trouxe um “buraco negro” epistemológico através da separação sujeito-objeto, do mecanicismo e do rigor quantitativo. A raiz cartesiana de pensamento, calcada na ciência positivista e na lógica aristotélica, representada pela visão dicotômica e expressa na oposição binária da computação, exige, cada vez mais, das pessoas uma flexibilidade comportamental. Conforme Romero:

algumas das repercussões sociais do fenômeno da pós-modernização são a violência, a discriminação, o desemprego, a corrupção, a miséria educacional, cultural e corporal, a marginalização e a manipulação, juntamente com os diversos grupos dos ‘sem’: sem-terra, sem-teto, sem-estudo, sem-saúde, sem-alimento, sem-nada, sem-futuro, sem-tudo. (ROMERO, 2000, p.44).

Portanto há uma crise paradoxal, sócio-cultural e ética no contexto mundial. Diante desta crise trazida pelo advento da pós-modernidade, é necessário considerar também que há a emergência de novos espaços. Entre eles, a vertente feminista pós-moderna, bem como as novas pesquisas que estão surgindo, podem construir outras formas de aprendizagem e conhecimentos que estimulem ações coletivas para transformar as relações de poder entre homens e mulheres. (SILVA, 1999).

A pós-modernidade aceita a pessoa como um ser instável, contraditório e socialmente construído, vendo a autoridade como um processo participativo, a história como não-linear e a comunidade baseada nas oposições e nas diferenças de valores. Cabe, então, aos pesquisadores utilizarem as oportunidades de um contexto que, de tão fragmentado, acaba abrindo espaços para a diversidade, para a valorização das diferenças e para a diminuição das desigualdades econômicas, sociais e culturais.

Nesse contexto surge, inexoravelmente, o processo da globalização do espaço-tempo. Na concepção de Bourdieu (1998), a globalização é um mito, uma “idéia-força”, ou seja, uma idéia que tem força social de realização. Essa nova forma de revolução é conservadora no seu bojo trazendo uma “involução”, principalmente pela unificação do mercado financeiro, dominado pelos países ricos, que ditam as “regras do jogo”, e que, através de um neodarwinismo social, acreditam ser “os melhores e os mais brilhantes” alimentando as

desigualdades sociais.(BOURDIEU, 1998, p.58).

Portanto, a globalização é fábula e perversidade. Fábula, porque os recursos da informação globalizada são utilizados muito mais para criar confusões nas pessoas do que para cumprir a sua função de esclarecimento. Perversidade, porque as formas que dominam a globalização são: “o vício, a violência e o empobrecimento material, cultural e moral”, conforme M. Santos (1997, p.56). Na França e na Europa o termo globalização é substituído pelo processo de mundialização, tentando fazer acreditar que a mensagem neoliberal é uma mensagem universalista que leva à libertação, quando o que ocorre é uma espécie de capitalismo radical, com a busca do lucro máximo pela indução de novas formas de dominação. A força da ideologia neoliberal entende como competentes apenas aqueles poderosos que governam e que têm trabalho - há os vencedores e os perdedores, os empregados e os desempregados, os inteligentes e os menos inteligentes - sem dúvida, esses últimos formam a grande massa de desempregados. (BOURDIEU, 1998).

No Brasil a política neoliberal do governo estimula a integração na lógica econômica mundial e cria um terreno fértil para a globalização. O modelo neoliberal se propõe, então, a dar conta mais rapidamente das vantagens do mundo globalizado. Entretanto, o neoliberalismo possui a síndrome da imunidade auto-atribuída, na qual os resultados negativos são frutos da “ausência de uma prática liberalizante na medida adequada” o que torna necessário “liberalizar ainda mais” (CARCANHOLO, 2000, p.83-84).

Uma alternativa para a diminuição do impacto negativo da globalização é apresentada por Boudieu (1998) com a proposta da criação de um novo internacionalismo crítico, com o reforço das instâncias sindicais e com a criação de instituições com forças suficientes para controlar o mercado financeiro e proibir regressões nas conquistas sociais, reforçando o poder do Estado e defendendo suas funções “universais”, inclusive com uma ação supranacional. A mudança tende a ser cada vez mais uma constante na sociedade, exigindo uma grande e incessante flexibilidade de adaptação das pessoas. O impacto alcança vários campos: a) área ecológica, preocupação com o meio ambiente, através das série internacionais ISO's e com a auto-sustentabilidade; b) área tecnológica-informacional, criando, através da Internet um mundo paralelo, virtual, sem fronteiras, nem leis, nem identidades; c) área familiar, famílias mononucleares, elevado número de separações, tanto no Brasil como em outros países; d) área espiritual, grande divulgação de livros de auto-ajuda, virada de milênio e busca de religiosidade/espiritualização (nova igreja católica, aumento das “igrejas universais”); e) área de conhecimento, entendimento do genoma humano e dos processos de clonagens, bem como as pesquisas de Gardner (2000) sobre as inteligências múltiplas e os estudos de Goleman (1995) sobre a inteligência emocional, a valorização do conhecimento como vantagem competitiva das organizações; f) área acadêmica, a mudança e renovação dos currículos, as novas leis de educação buscando maior oportunidade de estudo para todos, a descentralização de cursos de especialização e a multiplicação de cursos de nível superior, principalmente no Brasil; g) área organizacional, novas formas de gestão, questionamento das antigas formas de gestão e surgimento de novas como a Gestão do Conhecimento, da Diversidade, das Competências, novas formas de aprendizagem organizacional, com a criação das Universidades Corporativas e da Educação à distância e insipiência de novas teorias de administração; trazendo questionamentos bio e psicoéticos.

O novo milênio pode ser chamado de século do conhecimento e era de informação. Handy (1995) apresenta a inteligência como um dos nove paradoxos da atualidade, salientando que ela é a nova fonte de riqueza das organizações, mas, ao mesmo tempo, é uma forma instável e flutuante de propriedade intelectual única de quem a detém e de difícil mensuração. Entretanto, paradoxalmente, os avanços desenfreios da tecnologia e o advento da informática deixam um abismo entre os relacionamentos. O relacionamento interpessoal está na época pré-histórica e a violência urbana e familiar é uma triste realidade brasileira, o

que demonstra a falta de evolução dos aspectos intrapsíquicos e intrapessoais. As pessoas demonstram dificuldades em lidar adequadamente com seus sentimentos e emoções.

A tecnologia invade as vidas com a *Internet* em casa, a *Intranet* no trabalho, os *e-mails* e *chats* são as novas formas de comunicação, inclusive surgindo uma nova língua escrita com abreviaturas, que não é o português. A televisão a cabo com notícias instantâneas, sendo usada também como computador e com os eletrodomésticos cada vez mais autônomos, exigem novas formas de adaptação. Para Lopes (2005) as tecnologias digitais são as principais responsáveis pela nova sociedade da informação, alterando as funções dos professores. O professor não é mais alguém que sabe, mas alguém que sabe e precisa pesquisar. Contudo, segundo Delcin:

A prática pedagógica ainda caminha à margem do avanço tecnológico, mas podemos avançar para uma nova fronteira educacional a ser descoberta na interatividade, conectividade e hipertextualidade, potencializadas pelas novas tecnologias, re-significando e transformando a visão fragmentada de mundo e saber (2005, p. 57).

Portanto, as transformações bio-psico-sócio-econômico-culturais desafiam as pessoas a adotarem uma visão sistêmica e os profissionais da “alma humana”, uma abertura ao aprendizado. (ZIMMERMAN, 2000).

As novas formas de organização do trabalho, também globalizadas e globalizantes como a Qualidade, a Administração Participativa, as Equipes de Alto Desempenho e Virtuais bem como a Gestão por Competências, apresentam na sua filosofia propostas inovadoras, mas, geralmente, na sua implementação reforçam a ideologia do controle sobre os corpos e as mentes dos trabalhadores. Quanto aos processos de demissão que ainda estão acontecendo em muitas organizações brasileiras como a única alternativa para a crise, Schirato (2000) salienta que as empresas não são famílias, pois as famílias quando entram em crise põem mais água no feijão e dividem o bife, e não “manda embora” os filhos para melhorar as contas.

O impacto da tecnologia informacional cria dois mundos - o real e o virtual - nos quais empregos e organizações surgem e desaparecem. As dimensões do mundo virtual são diferentes do mundo real. Existe privacidade, quase nenhuma legislação, simultaneidade e rapidez de acesso e liberdade de publicação; tudo isto alterando as noções de tempo e espaço. (MATOS, 1999). Ortega & López (1997) demarcam que o impacto da informação provoca o consumo passivo pelas pessoas, que se convencem que a vida é um acúmulo de imagens dinâmicas, num presente-móvel, que desaparecem tão logo surgem, demonstrando a fragilidade, a inutilidade de tentar compreender o contexto e a fragmentação do espaço-tempo.

O avanço tecnológico invade todas as áreas do mundo produtivo, espalhando-se, inclusive, na educação, reestruturando todo o sistema capitalista através da instantaneidade dos negócios e da economia globalizada (ORTEGA & LÓPEZ 1997). À medida que as redes de relações tornam-se cada vez mais densas e eficazes, ao mesmo tempo, aumenta o isolamento da consciência individual e o desconhecimento do próximo. No contexto organizacional, isso está cada vez mais presente nas comunicações feitas via *e-mail*, despersonalizando cada vez mais as relações interpessoais e grupais. O que não poderia ser diferente, na medida em que o espaço-tempo organizacional também é fruto e representante da sociedade mundializada.

A flexibilização aplicada pelos empregadores nos salários, horários e cargos/funções é vista pelos assalariados como precariedade. A prática da precariedade (dentro de todos os tipos de organizações) nos novos processos de flexibilização do trabalho, cria um modo de dominação sobre os trabalhadores que a ela se submetem e um processo de individualização da relação salarial através das novas formas, também flexíveis, de remuneração. A

flexibilidade é representada pelo trabalho noturno, o trabalho nos fins-de-semana e as horas irregulares de trabalho (BOURDIEU, 1998, p. 49). Apesar desse quadro, ainda existe uma obsessão pelo emprego formal e pelo sucesso de uma carreira quando as carreiras e os empregos estão desaparecendo. Hoje em dia, deve-se buscar trabalho e não mais emprego, estando o trabalho identificado com a empregabilidade, através da capacidade de sobreviver com atividades esporádicas e temporárias, sem vínculos formais.

Portanto, é com estas tintas que o quadro da pós-modernização é construído, mas apesar de tudo tem seu valor:

O pós-modernismo tem especial valor por reconhecer as múltiplas formas de alteridade que emergem das diferenças de subjetividade, de gênero e de sexualidade, de raça, de classes, de configurações, de sensibilidade temporal e de localizações e deslocamentos geográficos espaciais e temporais. (HARVEY, 2005, p. 109)

Assim sendo, o paradoxo da globalização é este: ao mesmo tempo em que tudo se globaliza, surgem espaços para a valorização dos pequenos grupos e das minorias. É o global e o local, o indivíduo e o grupo, o novo e o velho, tudo junto. Através de um exemplo prático, Romero descreve a globalização: “uma pessoa trajando bombacha, com uma camiseta do *Hard Rock Cafe*, acessando um *site* da *Internet* e tomando chimarrão com batata *Chip's*” (ROMERO, 2000, p.45). Assim, a globalização, aceitando todas as formas de expressão, por um lado, gera espaço para grupos minoritários como os homossexuais e os negros, mas por outro lado (e esse perversamente), impõe um modo de vida globalizante, com a diminuição da crítica e da autocrítica, com a permissiva despersonalização dos internautas e com a corrida pela informação e pela sobrevivência, inclusive no contexto organizacional.

Esta era que traz a mudança constante como a única certeza, apresenta alguns paradoxos: a) inteligência, é a maior riqueza das organizações, contudo não pode ser vendida, nem comprada, nem possuída pelas empresas; b) tempo, a pessoa sente o tempo como uma mercadoria confusa, a noção relativa de que no futuro as pessoas teriam mais tempo, se dilui, há menos tempo, contudo, nunca se fez tanta coisa em tão pouco tempo; c) produtividade, a eterna dicotomia, o empregador querendo que os empregados trabalhem mais e ganhem menos, e os empregados querendo trabalhar menos e ganhar mais; d) empresas, quais as características das empresas atuais? Reais e virtuais? Globais e locais? e) gerações, os atuais empreendedores ainda tentam educar seus filhos, negando a educação que receberam, mas preparando-os para ocupar seu futuro lugar, com a educação moldada no hoje e não no amanhã; e por último, f) o paradoxo do indivíduo, que precisa do grupo para construir sua individualidade, mas, ao mesmo tempo faz parte, é parte do grupo, tem uma identidade grupal.

Construído o cenário, pergunta-se onde está o ator? E as atrizes? Será que se perderam na areia movediça dos sistemas não-deterministas e instáveis? Será que foram engolidos por algum fractal na incerteza da teoria do caos? Será que foram esquecidos? Será que, de tão esquecidos se globalizaram e se fundiram com o contexto; perderam a centralidade e se perderam na descentralidade? Será que sofreram os processos de individuação; sendo assujeitados? Ou eles e elas estão desaparecidos, ou estão mudando substancialmente? É melhor a segunda hipótese!!!

### 3. O CONTEXTO ORGANIZACIONAL E A SUBJETIVIDADE

Surge assim, uma nova visão que “estuda o indivíduo e o contexto como componentes de processos mutuamente determinantes” (NORD e FOX 2004, p.187). Numa vasta pesquisa sobre as principais publicações da ARP, *Annual Review of Psychology*, Nord e Fox indicaram que na Psicologia industrial/organizacional e no comportamento organizacional, nos aspectos de personalidade, emoções e diferenças individuais, ou seja, aspectos subjetivos, parece que o

indivíduo “passa bem”, uma vez que as visões e as perspectivas sociológicas aumentaram de importância. Na Psicologia geral o quadro indica que a posição privilegiada do indivíduo mingua e o papel dos contextos sociais ganha em importância. Portanto, os estudos no campo do comportamento organizacional precisam dar conta e resolver assunto de uma era global. Hoje precisamos prestar atenção ao cenário e também aos atores e atrizes.

Os estudos organizacionais devem estar voltados à subjetividade e às relações inter e intra-organizacionais, tanto quanto estiveram até então voltados à objetividade, unindo os processos de institucionalismo com as teorias de desenvolvimento econômico. A leitura dos *handbooks*, uma das mais recentes publicações que consegue ter um comentário sobre a realidade brasileira ao final de cada capítulo, não apresenta respostas, mas aponta uma valorização de aspectos mais “subjetivos”, inclusive indo de encontro ao positivismo da pesquisa sobre organizações e incluindo a pesquisa-ação; o pesquisador como sujeito e o pesquisado como indivíduo e ator social. (NORD e FOX, 2004). Contudo, ainda falta abordar alguns elementos do quadro pós-moderno: a cultura das organizações, antes de adentrar na subjetividade pessoal.

Muitos são os estudos e as abordagens sobre cultura organizacional, contudo, existem alguns pontos comuns nas abordagens mais recentes: a cultura organizacional como representação e o papel das pessoas na construção e manutenção ou não desta mesma cultura. A cultura organizacional brasileira deve considerar duas grandes influências: a) dos estudos americanos e b) das sub-culturas diversas que o Brasil possui. Os estudos americanos exerceram e exercem ainda muita influência na construção dos currículos dos cursos de Administração de Empresas, as disciplinas e a própria história evolutiva dos estudos organizacionais são baseados na linha americana (vide a influência dos “pais” como Taylor, Fayor, Barnard, Weber, incluindo os mais recentes, Druker e Demin). Assim sendo, um dos questionamentos importantes é que os estudos brasileiros têm por base a literatura técnica americana. O próprio Handbook (NORD e FOX, 2004), longe de ser normativo, é circular e busca, em alguns momentos, estimular a construção de teorias brasileiras para os estudos organizacionais no Brasil.

Por todas estas razões é muito complexo entender a cultura organizacional brasileira. Uma primeira tentativa é decidir qual a abordagem indicada para o estudo. Com base em Schein, em uma visão mais profunda, pode-se conceituar cultura organizacional. “A cultura é a soma de todas as certezas compartilhadas e tidas como corretas que um grupo aprendeu ao longo de sua história”. (SCHEIN, 2001, p. 45). Desta forma, a cultura organizacional é construída, inicialmente, pelos fundadores, e ampliada pelos gestores e trabalhadores/servidores. A forma de manutenção é circular, ela se auto-sustenta e se auto-mantem através de seus elementos, como os ritos, rituais, cerimônias, processos de socialização, heróis, mitos, tabus, símbolos, tecnologias, signos e formas de comunicação e linguagem.

Não se pode esquecer que, em cada organização existem sub-culturas e contra-culturas que procuram, tanto manter a cultura, como modifica-la. Estas forças estão em constante movimento, e, em uma visão sistêmica, sofrem influências, ao mesmo tempo em que influenciam o ambiente no qual estão inseridas. No Rio Grande do Sul, estado localizado ao Sul do Brasil, deve-se lembrar também da influência histórica do coronelismo e do militarismo, na gestão autoritária, uma vez que os primeiros empresários gaúchos foram os coronéis de fazendas.

Portanto, a pessoa tem uma inter-relação com a cultura organizacional, tanto histórica, como social, na medida em que ela, como toda a sua subjetividade influencia e é influenciada. A subjetividade, para Chanlat (1990), é a unidade fundamental do ser humano. A subjetividade é expressa em pensamentos, condutas, emoções e ações. Para Vergara e Davel, (2001, p. 42-43), “a subjetividade é a interioridade da pessoa, é fundamental ao ser

humano e permanece subjacente, além do mais é um fenômeno posicional e contingente”. Nas organizações, a subjetividade é ação e interação, envolve o entendimento da pessoa em toda a sua complexidade. Para Chanlat (1990) a pessoa é “una”, objeto e sujeito da sua ciência. Ela é um: a) ser genérico e singular, tem características comuns, mas que na dose certa tornam-o singular, único, igual a todos, mas diferente de todos; b) ser ativo e reflexivo, ele age e pensa, pensa e age, reflete sobre si e sobre o outro, age e reage em função da reação do outro e do impacto desta reação em si; c) ser de palavra, ele se comunica com toda a simbologia, com os signos, e com os significados e significantes, com a linguagem verbal e também não-verbal, de modo objetivo e subjetivo; d) ser de desejo e pulsão, de movimento, de busca do prazer e de controle ou não sobre a pulsão. e) ser simbólico, que representa signos, que vê e dá significados e significantes, que usa e cria símbolos, que busca, que rejeita, que repassa, que ritualiza, que reproduz e que vive o simbólico. f) ser espaço temporal, que vive e habita um corpo, em um espaço de tempo, influenciado pelo passado, vivendo o presente e projetando um futuro. Assim, o “ser” pessoa na atualidade impacta-se com a virtualização da relação espaço-tempo no mundo pessoal e organizacional.

A pessoa é um ser único que, paradoxalmente, é representante de outras pessoas, como ela que compartilham valores e paradigmas, com diferenças e diversidades culturais, históricas e sociais. A pessoa, como ser bio-psico-social só pode ser vista com a lente holística em toda a sua complexidade. Conforme Chanlat, “o biológico, o psíquico e o social contribuem, cada uma a seu modo, para a edificação da ordem individual a colocar o indivíduo enquanto indivíduo e ator de sua própria história e fixa igualmente os limites.” (1990, p. 35)

Os estudos de Administração precisam olhar esta pessoa como completa, não no sentido de pronta, acabada, mas no sentido sistêmico, com vários enfoques. A pessoa biológica é um ser que tem corpo, habita e vive a esfera física/fisiológica de sua essência, traz marcas, cicatrizes, medalhas e troféus. A pessoa psicológica é um ser que tem emoções, sentimentos e razões, que ama, odeia, sofre, vibra, se entristece e se alegra, que possui uma inteligência intra e inter-pessoal. A pessoa social é um/a ator/atriz nos palcos da vida, da família, dos grupos e do trabalho, é social porque interage, fala, comunica-se, constrói e se re-constrói a partir do outro e do grupo. A pessoa espiritual é um ser que não se contenta com questões, mas que se inquieta na busca de respostas que nem sempre respondem, só trazem mais questões. Juntando estas esferas, é necessário que este ator/atriz se re-ligue, se re-junte com os outros, no movimento da vida. Nos estudos organizacionais a triangulação cultura, cognição e complexidade é proposta por Morin (2000 e 2003) para o entendimento da subjetividade no contexto cultural das organizações. Morin propõem: a ordem, a desordem e a reorganização, isto inclui uma dê-construção para uma nova construção, sem perder de vista o hologramático, (parte no todo, que está na parte) nem a recursividade ou circularidade de efeito-causa-efeito-causa nova, unidos pela dialógica que é a troca constante do homem com a sociedade.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A conclusão de uma tema tão global e complexo só pode ser concebida com algumas considerações finais. Por um lado, não há mais espaço para o indivíduo narcisicamente investido de poder, nem para um contexto tecnológico e organizacional super dimensionado e super valorizado, mas sim, para uma nova visão que inclua a complexidade e a subjetividade da pessoa nos estudos e pesquisas sobre organizações. Em uma visão sistêmica e holística a pessoa participa como ser ativo, construindo a cultura organizacional no seu local de trabalho, contudo tanto o palco como o ator e as atrizes é que fazem/constroem a peça e a representam.

É mister que a ciência da Administração e os estudos organizacionais possam dar

conta da complexidade das pessoas e das organizações, contribuindo com pesquisas, nas quais o pesquisador também receba um “papel” na peça, e que, desta forma consiga evoluir na construção de um futuro que não despreze o seu passado, mas que aprenda com ele. O mesmo cabe aos professores e professoras das Faculdades de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, como é o caso dos cursos de Administração de Empresas e em Tecnologia da Informação. A *Internet* abre um espaço antes inexistente para que todos possam escrever e publicar. É mister dialogar e estimular a complexidade cognitiva dos alunos e alunas, futuros gestores e gestoras das organizações, construindo um “corpo” de conhecimentos com base na aprendizagem, no pensamento sistêmico e na visão de que o futuro não espera. A valorização da subjetividade na administração envolve novos paradigmas, rompe com o positivismo e abre espaços para novos estudos que podem auxiliar a solucionar alguns dos problemas desta era global.

## 5. REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

CARCANHOLO, R. A Globalização, o Neoliberalismo e a Síndrome da Imunidade Auto-Atribuída. In: MALAGUTTI, M.; CARCANHOLO, R. e CARCANHOLO M. (Org.). *Neoliberalismo: a tragédia do nosso tempo*. São Paulo: Cortez, 2000, p. 77-97.

CHANLAT, Jean F. *Ver une anthropologie de l'organisation*. In. *Líndividu dans l'organisation, les dimensions oubliées*. Quebec: Eska/Laval, 1990.

DELCIN, Rosemeire. A metamorfose da sala de aula para o cinerespaço. In: ASSMANN, Hugo (Org.) *Redes Digitais e Metamorfose do Aprender*. Petrópolis/RJ: Vozes, 2005. p. 56-83.

GARDNER, H. *Inteligências Múltiplas: a teoria na prática*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

GOLEMAN, D.. *Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

HANDY, C. *A Era do Paradoxo*. São Paulo: Makron, 1995.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna*. 14. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

JOVCHELOVITCH, S. Espaços de Mediação e Gênese das Representações Sociais. *PSICO-PUCRS*. Porto Alegre, v. 1, n. 27, p. 193-205, jan.-jun., 1996.

MATTOS, A. Empregos e Empresas que mudarão com a Internet. *RAE– Revista de Administração de Empresas*. v.39, n.3, p. 73-108, 1999.

MORIN, Edgar. *Introdução ao Pensamento Complexo*. 4. ed. Lisboa, Instituto Piaget, 2003.

MORIN, Edgar. *A cabeça Bem Feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. Rio de Janeiro: Bertland Brasil, 2000.

NOLASCO, S. Um Homem de Verdade. In: CALDAS, D. (Org.). *Homens*. São Paulo: Senac, 1997, p. 13-29.

- NORD, W. e FOX, S. O Indivíduo nos Estudos Organizacionais: o grande ato de desaparecimento?. In: CLEGG, S.; HARDY, C. e NORD, W. Handbook de Estudos Organizacionais. 3 v. São Paulo: Atlas, 2004, p.186-225.
- ORTEGA, G. e LÓPEZ, S. Globalização e Fragmentação: o papel da cultura e da informação. In: SANTOS, Milton et al. O Novo Mapa do Mundo: Fim de Século e Globalização. São Paulo, Hucitec, 1997, p.172-187.
- ROMERO, S. M. As Repercussões da Pós-Modernidade no Cenário Organizacional Globalizado. In: Marques, J. (Coord.), Inter-relações: Temas em Processos de Grupo. Porto Alegre, a. 3, n. 3, 2000, PUCRS, p. 40-53.
- SANTOS, Boaventura. Pela Mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade. 9ed. São Paulo: Cortez, 2003.
- SANTOS, Milton. Técnica Espaço Tempo: globalização e meio técnico-científico informacional. 3. ed. São Paulo: Hucitec, 1997.
- SCHEIN, Edgar. Guia de Sobrevivência da Cultura Corporativa. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.
- SCHIRATO, Maria R. O Feitiço das Organizações. São Paulo: Atlas, 2000.
- SILVA, A. A Pesquisa como Prática de Cuidado na Emancipação da Mulher. In: SILVA, A.; LAGO, M. & RAMOS, T. (Org.). Falas de Gênero: teorias, análises, leituras. Florianópolis: Mulheres, 1999. p. 105-118.
- VERGARA, S.; DAVEL, E. Gestão com Pessoas e Subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001.
- ZIMERMAN, David. Fundamentos Básicos das Grupoterapias. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.