**TEORIA DOS SISTEMAS – COM ESTUDO DE CASO**

**ALUNOS**

Gabriel Henrique Diniz   
Luana Patrícia da Silva  
Lucas Montejano Zibordi  
Luís Miguel Albino da Silva  
Mateus Moreira da Silva  
Yasmim Ramos dos Santos Ferreira  
Yuri Franco Bueno de Andrade Paiva Santos

**ORIENTADOR**

Prof. MSc. Luiz Felipe Ferreira

**RESUMO**

**Palavras chave:**

**INTRODUÇÃO**

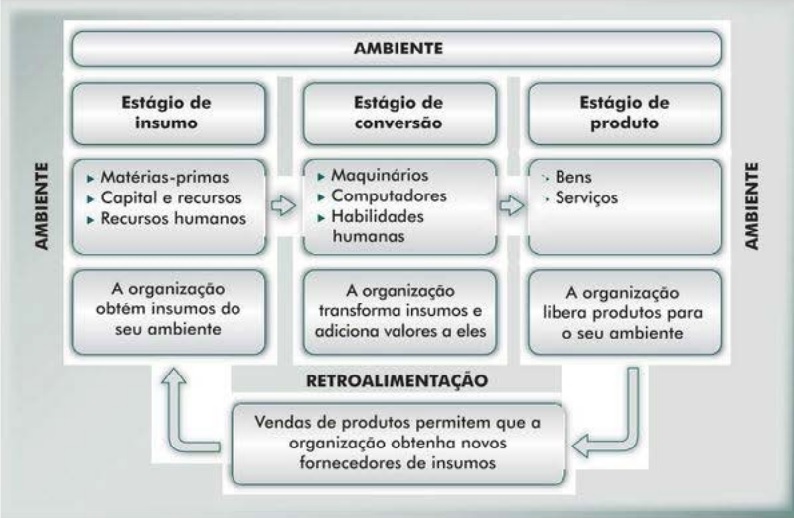
**REFERENCIAL TEÓRICO**

**Administração**

Segundo Chiavenato (2003), “A administração nada mais é do que a condição racional das atividades de uma organização, seja ela lucrativa (empresa) ou não lucrativa (exército, igreja, serviços públicos). A administração trata do planejamento da estruturação da direção e do controle de todas as atividades diferenciadas pela divisão do trabalho que ocorrem dentro de uma organização”. Ainda de acordo com Chiavenato (2003), “A administração é um fenômeno universal no mundo moderno. Cada organização requer o alcance de objetivos em um cenário de concorrência acirrada, a tomada de decisões, a coordenação de múltiplas atividades, a condução de pessoas, a avaliação do desempenho dirigido a metas previamente determinadas, a obtenção e a alocação de recursos etc. Numerosas atividades administrativas desempenhadas por vários administradores, orientadas para áreas e problemas específicos, precisam ser realizadas e coordenadas de maneira integrada e coesa em cada organização ou empresa”. A Administração, complementa Chiavenato (2003), tornou-se fundamental na condução da sociedade moderna. Ela não é um fim em si mesma, mas um meio de fazer com que as coisas sejam realizadas da melhor forma, com o menor custo e com a maior eficiência e eficácia. Para Silva (2008), a Administração é um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objetivos ou metas da organização.De acordo com Silva (2008), a administração pode ser compreendida como uma arte, uma ‘imposição de ordem no caos’, no sentido de que suas crenças não são desenvolvidas por conta do conhecimento em si, mas pela sua aplicabilidade em momentos específicos. Tal como algumas habilidades artísticas podem ser desenvolvidas por treinamento, assim também ocorrem com as habilidades administrativas. Ainda segundo Silva (2008), a administração não é apenas arte, mas também ciência, com crenças definidas e conceitos que conduzem a organização dentro de certos limites. Silva (2008) faz um paralelo entre um cientista e um administrador, relatando que os “princípios que governam a formulação de metas, hipóteses, coleta de dados, análise e interpretação dos fatos, teste de conclusões e alcance das soluções são os mesmos. A grande diferença é que o administrador tem de operar sob certas limitações impostas pelas mutantes condições dos negócios.”

**Teoria dos Sistemas**

De acordo com De Araújo e Gouveia (2016), a Teoria dos Sistemas abrange um sistema interdisciplinar dos fenômenos, que vem dos conceitos dos sistemas abertos e interdependentes. É um novo paradigma que surgiu para a construção de modelos que abrange todas as ciências. Seu maior objetivo é estimular o avanço da modernidade da teoria dos sistemas. Bertalanffy (2010) foi um dos principais estudiosos da Teoria dos Sistemas. Ele achou importante implementar esse novo paradigma para fugir do modelo clássico das ciências, sentindo uma necessidade de reorientar as ciências, visto que a humanidade, com suas realizações tecnológicas modernas, reforçava essa ideia de mudança de paradigma. A necessidade de mudança de paradigma, surgiu, segundo Bertalanffy (2010): “Pelo fato do esquema mecanicista das séries causais isoláveis e do tratamento por partes terem se mostrado insuficientes para atender aos problemas teóricos, especialmente nas ciências biossociais, e aos problemas práticos propostos pela moderna tecnologia”. Para Bertalanffy (2010), a Teoria foi visto pelos demais, como fantástica, mas também presunçosa, além de ser levemente criticada, já que não a consideravam uma teoria revolucionária, como foi a “descoberta” da matemática, de que “2+2=4”. Apesar disso, a Teoria dos Sistemas passou a ser compreendida como uma “tentativa de uma interpretação e uma teoria científica em assuntos nos quais anteriormente não existiam (BERTALANFFY, 2010). Podemos compreender, então, que a Teoria abordava várias disciplinas e modelos teóricos. A Teoria dos Sistemas pode ser compreendida, segundo De Araújo e Gouveia (2016), como uma teoria interdisciplinar, que abrange várias áreas do conhecimento humano, como as ciências sociais e a comunicação. A importância da Teoria é nítida, já que com seus conceitos, foram permitidos criar condições para ser aplicada em sua plenitude, e na realidade. Para Silva (2008), um sistema pode ser compreendido como um conjunto de fatores interagentes e interdependentes relacionados cada um ao seu ambiente de modo a formar um todo organizado. De acordo com Bertallanfy (2010), a Teoria dos Sistemas apresenta, como problema metodológico, uma preparação para resolução de problemas, que em comparação as demais ciências clássicas, a Teoria busca resolver problemas de naturezas mais “gerais”. Para De Araújo e Gouveia (2016), a Teoria dos Sistemas buscou primeiro fazer uma distinção entre os sistemas físicos e biológicos. Na busca de compreender os sistemas que compõem o corpo humano, de forma geral, a Teoria conseguiu mais do que isso. Ela conseguiu entender o funcionamento genérico de todo sistema presente no Universo. Outro ponto que a Teoria apresenta, que é muito importante, segundo De Araújo e Gouveia (2016), é que não faz sentido analisar partes do corpo de maneira geral, mas sim de buscar compreender o todo. Isso fez sentido, não só de maneira Biológica, analisando o corpo humano em si, mas também como um todo, já que em uma sociedade as pessoas se interrelacionam, então é essencial analisar o conjunto, e não só as partes. De acordo com Vasarhelyi e Mock (1974), a administração de um sistema inclui fórmulas, pessoas e vários componentes que buscam a utilização de recursos de um sistema, para atingir seus objetivos. Bertalanffy (2010), com seu forte embasamento biológico, buscou evidenciar as divergências iniciais entre os sistemas físicos e biológicos. De acordo com Chiavenato (1993) *apud* Araújo e Gouveia (2016) os pressupostos básicos da Teoria Geral dos Sistemas são: “existe uma nítida tendência para a integração nas várias ciências naturais e sociais; essa integração parece orientar-se rumo a uma teoria dos sistemas; essa teoria de sistemas pode ser uma maneira mais abrangente de estudar os campos não-físicos do conhecimento cientifico, especialmente as ciências sociais; essa teoria de sistemas, ao desenvolver princípios unificadores que atravessam verticalmente os universos particulares das diversas ciências envolvidas aproxima do objetivo da unidade da ciência. Isto pode nos levar a uma integração muito necessária na educação cientifica.” Um dos temas que a Teoria dos Sistemas aborda é sobre o significado de Sistema. De acordo com Araújo e Gouveia (2016) Um sistema é um conjunto de partes interagentes e interdependentes que, conjuntamente, formam um todo com determinado objetivo. O conceito de elemento individual, é de que cuja totalidade seja imensamente superior à individualidade de suas partes. Subentende, segundo Araújo e Gouveia (2016) que sistema corresponde a disposição das partes de um todo e que, de maneira coordenada, formam a estrutura organizada, com a finalidade de executar uma ou mais atividades. Em geral, os sistemas procuram atuar como ferramentas para exercer o funcionamento das empresas, facilitadores dos processos internos e externos e geradores de modelos de informações para auxiliar os processos. Para o autor, o sistema é um conjunto de funções logicamente estruturadas, e o sistema empresarial e administrativo é uma das implicações críticas dos conceitos de sistemas na vida da empresa. Para Emery e Trist (1967) *apud* Vasarhelyi e Mock (1974), um sistema pode ser definido enfatizando o meio-ambiente e busca classificar o sistema caracterizando as formas como o sistema próprio são afetados pelo meio-ambiente em si. Silva (2008) relaciona a Teoria dos Sistemas com as organizações, dizendo que seu objetivo é mostrar que o “sistema tem como princípio proporcionar um ambiente de mais compreensão para as tomadas de decisões, ou seja, se um sistema dentro do qual os administradores tomam decisões, pode ser provido de uma estrutura de trabalho mais explícita, fazendo com que as decisões possam ser tomadas de maneira mais fácil.” A teoria dos Sistemas, segundo Silva (2008) se move para bem longe da concepção de uma organização como um sistema fechado. A teoria busca por uma direção e dirige-se para uma organização como um sistema aberto. Silva (2008) relata que um sistema aberto tem como premissas quatro componentes chaves: a natureza dos sistemas sociais, os componentes, os tipos dos subsistemas e o relacionamento com o ambiente. A teoria de sistemas utiliza-se do sistema aberto, ou social, porque apresenta dois comportamentos essenciais: “o comportamento dependente, de modo que o movimento em uma parte leva ao movimento das outras partes, e a abertura aos insumos ambientais, de modo que as organizações estejam continuamente em um ‘estado de fluxo’, como relatado na figura 1 (SILVA, 2008).



**Figura 1**: A organização como um sistema aberto

**Fonte**: Silva, 2008, p.326.

Ainda segundo Silva (2008), a Teoria dos Sistemas tem como preposição básica de que ao ocorrer uma mudança em um subsistema, esta mudança vai afetar e impactar diretamente os demais subsistemas. Um ponto importante destacado por Silva (2008) e que é enfatizado pela Teoria de Sistemas é a importância de ocorrer uma interação dos subsistemas, e que ao acontecer uma mudança em tal parte do sistema, vai ocorrer uma mudança de outra parte, ou seja, um sistema caminha junto com o outro, em uma forma de equilíbrio. A Teoria dos Sistemas busca manter as organizações em um estado de equilíbrio, mesmo que isso não seja possível, já que uma organização, de maneira geral, pode efetuar em um estado de desequilíbrio, por conta de possuir relações entre pessoas e envolver um todo, e não apenas partes (SILVA, 2008).

**JÁ REGULARIZEI A FORMATAÇÃO – TUDO CERTO**

**METODOLOGIA**

Utilização de pesquisas bibliográficas em artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso (TCC) em universidades e ou faculdades, revistas técnicas, entre outros. Para resultados e discussões estamos utilizando o trabalho de fulano de tal no TCC com o tema XXXXX da Faculdade YYYY, no ano de 0000, cujo link: http//...............(data/hora) **PREENCHER- JÁ INICIEI A METODOLOGIA**

**RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Girard et al. (2010) fizeram um estudo de caso na Universidade Federal da Fronteira Sul, buscando compreender a importância da implantação da Teoria dos Sistemas nos processos de Gestão de Pessoas na faculdade. Em seu relato, eles dissertam sobre o estudo de caso e suas considerações, como relatado abaixo.

“A Universidade Federal da Fronteira Sul nasce de demandas dos Movimentos Sociais, organizados desde 2005 no Movimento Pró-Universidade Federal. Criada oficialmente em 15 de setembro de 2009, pela Lei nº 12.029, a UFFS inicia suas atividades letivas em março de 2010.

Frente aos desafios, a Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP foi criada, vinculada estrategicamente ao Gabinete do Vice-Reitor com o intuito de implantar e de gerenciar as atividades relacionadas à gestão dos servidores recém empossados.

Melo (2008, p. 247) relata que “no Brasil, as universidades, de uma maneira geral, sempre estiveram restritas à disseminação do conhecimento por inúmeros fatores políticos e estruturais. A exceção de alguns centros de excelência, sua principal vocação foi o ensino de graduação”.

Esse contexto faz com que os gestores atuem de modo que o papel da Universidade vá além da formação de profissionais e a transforma em uma instituição com objetivos mais amplos que a transmissão do conhecimento.

Seltzer (2008) complementa que para fazer frente à complexidade do cenário atual da Educação Superior, um dos níveis norteadores de análise são as questões inerentes à formação e gestão dos sistemas organizacionais. Neste nível é importante desenvolver métodos e sistemas de maior eficácia e responsabilidade na gestão do processo de ensino-aprendizagem.

“A implementação desse novo modelo de universidade mais interativa permite às instituições entrarem na contemporaneidade, alinhadas com os caminhos de um mundo sem fronteiras, da era do conhecimento virtual e idéias compartilhadas” (MELO, 2008, p. 239)

Com vistas a contribuir para a construção deste modelo de Universidade, a DGP está dividida como mostra a figura 4 que segue.

Interface gráfica do usuário

Descrição gerada automaticamente com confiança média

O Departamento de Administração de Pessoal fica responsável pelos processos de: a) admissão e movimentação; b) folha de pagamento; c) aposentadoria, pensões e exonerações; d) cadastro e arquivo; e) benefícios e licenças; e f) orçamento crítica e pagamentos diversos.

A Divisão de Desenvolvimento de Pessoas fica responsável pelos processos de: a) capacitação e afastamento para formação; b) educação continuada; c) gestão por competências; d) avaliação de desempenho; e e) análise funcional e desenvolvimento de carreira.

O Setor de QVT responde pelas seguintes atividades: a) saúde e segurança no trabalho; b) perícia médica; c) qualidade de vida; d) gestão do clima organizacional; e e) gestão de conflitos.

Essas subdivisões da Diretoria visam contemplar todos os processos de Recursos Humanos e também atender às peculiaridades da gestão pública.

Grillo (2001) elenca os seguintes princípios norteadores da Gestão de Pessoas nas Universidades: a) atrair profissionais competentes; b) orientar os recém-contratados para as suas funções; c) preparar os gestores docentes e administrativos; d) promover aperfeiçoamento constante, vinculando-o à carreira; e) estruturar a carreira com base no mérito; f) criar programa de incentivos para todos os integrantes, docentes, técnicos e administrativos; g) avaliar periodicamente o desempenho dos docentes, técnicos e administrativos; e, h) envolver os docentes, técnicos e administrativos no processo de tomada de decisão da universidade, instituindo formas de participação para aperfeiçoar o processo decisório.

Para a atração e a retenção dos talentos humanos é importante que as Universidades se organizem para proporcionar amplo desenvolvimento profissional e pessoal a todos os seus membros, ofereçam sistema de carreira com base no mérito, criem incentivos vinculados ao desempenho e ampliem o processo participativo. O tratamento igualitário é condição essencial à Gestão de Pessoas nas Universidades. Para a cooperação mútua, docentes, técnicos e administrativos devem estar envolvidos em uma relação de transparência e respeito, pela interdependência das partes no trabalho (GRILLO, 2001).

É relevante salientar que as ações sistêmicas da Gestão de Pessoas nas Universidades devem considerar o desenvolvimento integral dos elementos do sistema, sendo o ensino, a pesquisa, a extensão e o auxílio à sociedade, por meio de uma política de RH alinhada às políticas globais de gestão institucional. A Sociedade e o meio empresarial, cada vez mais, exigem da Universidade melhor educação e preparo de profissionais, para gerar conhecimento, inovação tecnológica, organizações competentes e competitivas e contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

As ações da Gestão de Pessoas nas Universidades, do ponto de vista da Teoria dos Sistemas, podem ser sintetizadas a partir do objetivo dessas instituições. O sentido da Universidade é o conhecimento, as pessoas e a sociedade. Seu papel é amplo, produzir, disseminar e ampliar o conhecimento, envolvendo efetivamente a totalidade das suas atividades e dos seus integrantes, para o desenvolvimento da sociedade. Nesses aspectos estão pautadas as políticas que estão sendo criadas pela DGP, visando a construção de uma política de gestão de pessoas e de uma cultura fortes pautadas no desenvolvimento das pessoas em consonância com o crescimento da Instituição.”

**CONCLUSÃO**

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**VERIFIQUEM SE NÃO FALTAM AUTORES DO REFERENCIAL TEÓRICO**

BERTALANFFY, L.V. **Teoria Geral dos Sistemas: Fundamentos, desenvolvimento e aplicações.** Tradução de Francisco M. Guimarães, 5. Ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. rev. e atual, Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DE ARAÚJO, A.V.M; GOUVEIA, L.B. **Uma revisão sobre os princípios da teoria geral dos sistemas.** Revista Estação Científica, 2016.

GIRARDI, D. et al. **Considerações sobre a importância da aplicação da teoria dos Sistemas nos processos de Gestão de Pessoas nas Universidades: um estudo de caso na UFFS.** Argentina: Bicentenario, 2010.

SILVA, R. O. D. **Teorias da Administração.** Pearson Prentice Hall, São Paulo, 2008.

VASARHELYI, M.A.; MOCK, T.J. **Sistemas de informação para administração.** Revista de Administração de Empresas, v. 14, p. 69-77, 1974.