

PENSAMENTOS TRANSDISCIPLINARES NAS ORGANIZAÇÕES: reflexões

Regina Célia Alves da Cunha¹
Victor Hugo de Paiva Arantes²
João Henrique Suanno³

Resumo

O texto envolve uma reflexão acerca dos conceitos de paradigmas e organizações, a fim de compreender a necessidade da mudança de um pensamento linear para um pensamento transdisciplinar na construção da vida planetária. Esta reflexão surgiu de depoimentos dos alunos de um curso de pós-graduação em lato sensu em Anápolis-GO, nos quais 83% ao responderem sobre o que buscavam no curso, relataram a busca em desenvolver e atualizar profissionalmente acrescida do desenvolver pessoal e intelectual. Percebe-se uma necessidade do conhecimento para uma atuação no meio profissional, mas também no meio intelectual e pessoal buscando sentido/significado existencial nas diversas realidades e dimensões que compreendem o ser humano. Ajustar-se a essas posições envolve além do intelecto, maneiras cognitivas e afetivas ao lidar com conflitos no contexto de inúmeras realidades; despertam atitudes que envolvem pensamentos transdisciplinares. Portanto problematizou-se: como a transdisciplinaridade auxilia nas mais diversas organizações, nas quais o ser humano está envolvido, ecoando mudanças no plano individual e coletivo e uma compreensão ampliada ao refletir sobre as problemáticas que emergem da sociedade contemporânea? A organização educacional transdisciplinar envolta pelo pensamento complexo possibilita o desenvolvimento dos sujeitos, ao permitir participação ativa e contextual dos praticantes, oferece dialogar em diferentes instâncias que resultam em atitudes conscientes, cooperativas e afetivas. Os caminhos trilhados percorreram por refletir sobre os paradigmas, nos quais refletem a maneira de ser, estar e agir no mundo. Focou-se nas organizações e o mundo do trabalho e ambientes que instigam o importar de um pensamento que equilibre a emoção e a razão, abandonando o reducionismo e o determinismo, o caminho para ambientes transdisciplinares.

Palavras-chave: Paradigmas. Transdisciplinaridade. Organizações. Complexidade.

Introdução

Os paradigmas seriam modos de pensamentos que movimentam formas políticas, sociais, artísticas, econômicas e educacionais, influenciando os saberes humanos, das organizações e a sociedade. Com perguntas mais complexas frente aos acontecimentos que emergem da sociedade

¹Aluna regular da quarta turma do Mestrado Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias, da Universidade Estadual de Goiás-UEG. reginayn@hotmail.com

²Aluno regular da quarta turma do Mestrado Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias, da Universidade Estadual de Goiás-UEG. profvictorarantes@hotmail.com

³Pós-Doutorado em Educação pela Universidade de Barcelona/Espanha. Doutor em Educação. Vice-coordenador do Mestrado Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologia - MIELT-UEG/GO. Professor dedicação exclusiva e produtividade da Universidade Estadual de Goiás-UEG. Orientador dos mestrandos Regina Célia da Cunha e Victor Hugo de Paiva Arantes. suanno@uol.com.br

contemporânea, o paradigma reducionista e simplificador, não possibilita respostas que compreende essa nova visão ao considerar a complexidade das dimensões e das diversidades sociais, culturais, políticas, ecológicas.

Moraes(2012) articula que uma educação na qual leva indivíduos a pensarem cientificamente em fatos isolados e independentes, constrói uma escola morta, produz sujeitos incapazes do autoconhecimento. Morin (2007) revela que quanto mais globais os problemas, mais se tornam impensáveis. A inteligência está constituída por cegueiras, através de um pensamento fragmentado, sendo restrito, incapaz de pensar no contexto e enxergar o complexo planetário. O autor citado anteriormente afirma que pensar no contexto significa pensar as relações de inseparabilidade e as inter-retroações existentes entre os fenômenos e seus contextos e deste com o contexto planetário. Os indivíduos, então, estão com problemas de criação de novos relacionamentos afetivo-sociais, como também na manutenção desses mesmos relacionamentos novos ou antigos.

As organizações corporativas buscam o conhecimento intelectual, não obstante o pessoal e coletivo. Há uma tendência mais humanizada, focada em ambientes significativos, voltada para o autoconhecimento e autodesenvolvimento do trabalhador, na qual valoriza e procura desenvolver as potencialidades humanas (SHARP, 1999). Essa ideia mais humanizada ocorre nos pensamentos dos alunos entrevistados na pesquisa realizada pelos autores em 2015, no curso de pós graduação em lato sensu em uma faculdade de Anápolis-GO.

O texto busca refletir sobre como os paradigmas influenciam nas organizações, as quais buscam de novos pensamentos para a compreensão de acontecimentos ligados à sociedade contemporânea na sua dimensionalidade humana. Portanto surge uma questão: como o pensamento transdisciplinar influencia em todas as organizações em que o ser humano esteja envolvido e provoca mudanças individuais e coletivas que ofereçam uma compreensão ampliada frente as problemáticas que emergem da sociedade contemporânea? Para tanto buscou refletir sobre o conceito de paradigmas na visão Kuhn (1991), Morin (2001) e a busca de novas investigações com Morin (2001,2003), Moraes (2012), Nicolescu (2000), e outros. Posteriormente aliou-se nestas organizações a necessidade de incorporar pensamentos que envolvam a razão, porém acrescentado da emoção na qual as necessidades intrínsecas do ser e sua subjetividade sejam privilegiadas respaldadas também por um pensamento coletivo, cooperativo, voltadas para ambientes transdisciplinares e o pensamento complexo, com Morin (2001,2003,2005) Suanno (2014) e Moraes (2012). As organizações educacionais envoltas pelo pensamento transdisciplinar e pelo pensamento complexo promovem um vivenciar na arte de aprender e refletir, inspirando um fazer criativo ao

dialogar com diversas referências e dimensões que convergem e divergem, resultantes em ações conscientes, cooperativas e afetivas.

Paradigmas e suas influências

Os paradigmas são crenças, valores que explicam um sistema global. Um pensamento que articula formas de política, arte e saber, articulando o pensamento humano, das organizações e a sociedade. Estes pensamentos remontam teorias provisórias que vão se desenvolvendo e inspirando pensadores e teóricos através da história no fazer ciência com proposições reformuláveis. Também caracterizam os métodos que se utilizam ao investigar ou problematizar a pesquisa. A palavra paradigma é inspirada pelo filósofo Kuhn, revela “uma constelação de crenças, valores e técnicas partilhadas pelos membros de uma comunidade científica” e que põe fim às controvérsias (Kuhn, 1991, p.225). Mas para Morin (2001, p.287) o paradigma percorre além da definição de Kuhniana, “o paradigma primeiro impõe seus conceitos soberanos e impõe, entre esses conceitos, relações que podem ser de conjunção, de disjunção, de inclusão.” Assim aparece uma incerteza justificada por Morin na definição Kuhniana, pois além de evoluir os paradigmas se modificam, transformam, ampliam, contrapõem mediante rupturas de uma teoria para outra.

O paradigma Newtoniano baseado na física clássica dita um modelo simplificador, reducionista. Envolve de um pensamento disciplinar avançou no ocidente e organizou de modo racional e específico o mundo acadêmico. E segundo Morin (2003) a disciplina acarretou as vantagens ao parcelar o trabalho, mas o inoportuno da superespecialização, da fragmentação do saber e do confinamento. Corresponde então um posicionar e uma atuação profissional provenientes de competências que devem ser desenvolvidas para enquadrarem em caixas, engessam a sociedade e dirigem escolhas que restringem as interações, nas quais o sujeito desenvolve o universo de maneira simplista.

Morin (2001) diz que o pensamento simplificador não conhece nem ambiguidade nem equívocos, uma realidade lógica e inquestionável, refletida por uma redução das dimensões um só conhecimento, um só território. Ainda com Morin (2001) o pensamento fragmentado cria possibilidades de atitudes egoístas e práticas ecológicas destrutivas, como por exemplo o aquecimento global, animais extintos, guerras por religiões, territórios e recursos naturais, por catástrofes naturais provocadas pela atuação do próprio homem como um modelo individual que respalda a vida humana. Portanto este paradigma tem sido muito questionado, na medida em que já não oferece mais respostas para compreender as problemáticas que emergem da sociedade contemporânea, a individualidade que não percebe as relações sociais coletivas com o mundo. Segundo Morin (2003, p.14) “os problemas globais são cada vez mais essenciais” e ainda o autor

entende que as disciplinas parceladas não consegue entender “o que é tecido junto”, perguntas complexas que não podem ser respondidas pelo determinismo regente, “uma inteligência cega, inconsciente” (ibidem). A especialização provoca uma escassez de visões, de dimensões e o indivíduo por sua vez restringe seu universo na maneira de ser, pensar, agir, falar e cria um território específico, moldando o seu ser e o mundo em que vive.

Surge a necessidade de abandonar o pensamento reducionista e abrir as portas para um pensar baseado na física quântica, no qual revelou outras formas e novas perspectivas na construção do conhecimento. Um saber que infere importância nas relações, a indeterminação, a complexidade, a diversidade. Ao referir sobre complexidade, entende-se como Morin (2001):

A complexidade é a união da simplificação e da complexidade (...). O complexo volta, ao mesmo tempo, como necessidade de apreender a multidimensionalidade, as interações, as solidariedades, entre os inúmeros processos (...). Assim, o pensamento complexo deve operar a rotação da parte ao todo, do todo à parte, do molecular ao molar, do molar ao molecular, do objetivo ao sujeito, do sujeito ao objeto. (p.433)

A sensação de complexo remete à um fenômeno multidimensional, no sentido integral físico, mental e espiritual, buscando equilibrar o todo que compõe o organismo humano e o próprio organismo e o meio (MORAES, 2012). A fundamentação da teoria da complexidade nega a simplificação e tende a dialogar com a diversidade, os equívocos e a ambiguidade (SUANNO, 2014). A multi, pluri, inter e transdisciplinaridade aliada ao pensamento complexo surgem para entender os problemas provocados pelo reducionismo, buscando outros modelos de investigação e começando a desenvolver níveis de interação entre as disciplinas, na tentativa de diálogos entre elas.

A disciplinaridade organiza o ensino, o conhecimento em “caixinhas” para expressar a separação e a incomunicabilidade entre as diversas áreas que deveriam trabalhar inter e transdisciplinarmente, procurando por semelhanças e pontos de convergência entre elas para auxiliar o sujeito a compreender com sentidos complexos e contextualizados a realidade onde se insere e vive com seus iguais.

Na multidisciplinaridade há uma aproximação entre as disciplinas, mas elas não se comunicam; do mesmo modo há uma justaposição das mesmas, mas não acontece uma relação (FAZENDA, 1979). Porém Nicolescu et al. (2000) revela que sua finalidade ainda constitui em pesquisa disciplinar que não enriquece uma a outra. A pluridisciplinaridade para Sommerman (2011) estabelece relações entre disciplinas com possibilidades de transferência de métodos entre elas, acarretando criações de novos saberes, mas ausente de um diálogo real entre os conhecimentos ou entre os especialistas. Na interdisciplinaridade “ao mesmo tempo que aprofunda a inteligibilidade deste ou daquele domínio do conhecimento, é capaz de situar o seu saber na totalidade do saber, isto é, no horizonte global da realidade humana” (GUSDORF, 2006, p.56).

Percebe-se na fala do autor, uma interação com transferências de conhecimento, de método, mas com fronteiras de disciplinas claras, há comunicação entre as disciplinas e abertura para novas disciplinas com transposição de métodos entre elas e um diálogo verdadeiro.

Segundo Nicolescu (2000) a transdisciplinaridade surgiu com Niels Bohr, cujo em um artigo referente a unidade do conhecimento de 1955, usou o termo. Porém, um documento feito por Piaget em um colóquio sobre interdisciplinaridade em 1972 pela UNESCO, relata que das etapas interdisciplinares, podem surgir outras que serão transdisciplinares sem barreiras entre as disciplinas, ligadas no interior do sistema. Ainda que Bohr tenha abordado algo no assunto, foi mesmo Piaget que abordou literalmente o tema pela primeira vez, dando notoriedade e sentido ao termo.

Na transdisciplinaridade há uma interação das disciplinas, elas não deixam de existir, mas as fronteiras já não fazem muito sentido pois as disciplinas dialogam entre si, como sugestão de metatemas. Moraes (2008, p.63) entende que “Com a interdisciplinaridade integramos, e com a transdisciplinaridade transcendemos a subjetividade objetiva do sujeito que conhece.” Aprender ou gerar conhecimento vincula-se ao intelectual, ao afeto, a emoção, sentimento, racionalidade, espiritual, incerteza, não separa partes, mas integram-se ao todo, no qual permite o transcender de valores social, pessoal do ser.

O novo modelo transdisciplinar está na reintegração do conhecimento em todas as suas dimensões. A integração das partes desenvolve um conjunto de instrumentos no qual fazem emergir outras possibilidades que não eram captadas anteriormente, um mundo mais ampliado e conscientizado das dimensões existentes na sua conjuntura nos níveis individuais e coletivos com olhares ampliados a outros níveis de realidade e percepção. Cruzar fronteiras, estabelecer vínculos para a compreensão de ordem da natureza humana, tecnológica, ambiental com níveis de percepção maior desenvolve os sentidos que o corpo traz e um ampliar para a complexidade.

As organizações

A organização constitui-se por elementos vivos e faz compreender-se na sua globalidade social, econômica, política, educativa e cultural. Stancey (1996) ao falar de organização revela ser um conjunto de pessoas, formando sistemas adaptativos complexos, que se caracterizam por relações não lineares. O pensamento complexo favorece compreender as articulações organizacionais, movidas por sistemas humanos de que a teoria da complexidade trata.

O mundo do trabalho compreende uma grande aceleração de mudanças e expansões em função das mudanças paradigmáticas. A competência ao trabalhar em equipes multidisciplinares constitui-se em figura central das organizações, como afirma Moraes (2012). As descrições dos cargos são constantemente reformuladas em visões que abarquem a completude do ser humano, ou

seja não visam mais só um colaborador que execute bem suas funções, mas alguém que atinja suas funções e priorize o trabalho em equipe e suas inter-relações no grupo, requer um sujeito compreendido “no sentido de uma policompetência” (FAZENDA,1998). O termo policompetência refere-se à aspectos pluridisciplinares e transdisciplinares que possibilitam formas de contribuição e cooperação. Implicaria, pois em um autodesenvolvimento que Harman (1996) entende por aquilo que enriquece o homem pessoal, profissional, relacionamentos de qualidade, trabalho significativo.

Segundo Moraes (2012) as organizações requerem indivíduos confiantes em si e nos outros, competentes profissionalmente no seu desempenho ampliando-o com informações oriundas de múltiplas áreas. O sentido pluralista desvela a quebra de fronteiras entre campos que se completam, e geram ambientes transdisciplinares, mobilizações flexíveis, na tentativa de universalizar as linguagens profissionais dentro da organização, baseado em modelos sistêmicos e integrados. É preciso abrir mão de discursos singulares, para diálogos que envolvam uma compreensão do conhecimento global.

Portanto as estratégias que desenvolvem em uma organização deveriam estar voltada para a informação, o conhecimento e a criatividade, pois o capital humano é o grande objetivo da corporação (HARMAN, 1996). O desenvolvimento do ser humano como ponto fundamental privilegia estratégias ligadas à gestão de pessoas, considerando os aspectos das dimensões humanas, como, visão, cultura, valores, princípios éticos que compõem cada um e como a integração das pessoas com a estrutura e com o sistema possa ser efetivo para a consecução dos objetivos estratégicos da organização. Investir no corpo humano, ressaltando suas diversidades é integrar os recursos humanos ao planejamento estratégico, unificando o desempenho individual com o coletivo. Portanto ressaltar a diversidade que compreende o ser, é ampliar a visão de seres singulares que se caracterizam em planos coletivos.

Os projetos que o mundo corporativo, ecológico e educacional visam nos tempos contemporâneos, acabam por envolver profissionais de múltiplas áreas, fortalecidos de uma linguagem profissional, caracterizando por habilidades em sua área determinada, além de conhecimentos disciplinares. Envolvem a capacidade colaborativa e integrada de diversos saberes que gerem criatividade, inovação e valor no mundo atual. Dialogar com diferentes conhecimentos é uma habilidade cada vez mais requisitada na compreensão da complexidade do mundo atual, portanto a escola pode auxiliar o desenvolvimento do indivíduo planetário ao entender que este aprendiz “é um ser dotado de inteligência múltiplas em sua individualidade biológica.” (MORAES, 2012, p.139).

Em uma pesquisa feita em uma faculdade da cidade de Anápolis no ano de 2015, foram coletados relatos de alunos do curso de especialização em gestão e marketing ao final de um

módulo, nos quais tornaram-se claros os objetivos destes alunos em complementar à uma atualização e melhoria na sua profissão, a procura por uma evolução na sua subjetividade, alcançando sentido e significado existencial nas atividades que realizam para todas suas dimensões.

Seguem os relatos dos alunos:

Busco aqui crescimento pessoal e profissional. A professora nos instiga para que nós vivenciamos no nosso dia a dia. Estou mais focado, buscando mais alternativas para os problemas (Aluno E). Temas abordados são muito a minha realidade. Me fez abrir para observar, compreender e analisar mais os comportamentos e me autoanalisar (Aluno D). O modulo ajuda a melhorar o nosso lado pessoal (Aluno G) Escutar faz você entender o outro, e entender que não acontece só comigo. (Aluno W)

As inovações e soluções sustentáveis para o desenvolvimento das pessoas, da sociedade e do meio serão congruentes quando forem excluídas do pensamento linear, a pressão por resultado, a reprodução e privilegiar o esvaziar-se. A ideia de estar completo sem precisar acrescentar, retirar ou reformular conhecimentos, não abre espaço para criar algo novo, há uma sensação de que está pronto, finalizado. Existe uma importância real na busca de contextualizar a realidade vivida, na tentativa de compreender as questões do passado e do presente, para um novo olhar com transformações significativas. O privilegiar fragmentado das escolas atuam no sentido de formar pessoas com o nível de percepção mínimo, sem muito significado, distantes dos sentidos corporais, espaço, tempo, não há uma preparação em liderar o sentido completo. Nicolescu (2000) revela:

Este processo de babelização não pode continuar sem colocar em perigo nossa própria existência, pois faz com que qualquer líder se torne, queira ou não, cada vez mais incompetente. Um dos maiores desafios de nossa época, como por exemplo os desafios de ordem ética, exigem competências cada vez maiores. Mas a soma dos melhores especialistas em suas especialidades não consegue gerar senão uma incompetência generalizada, pois a soma das competências não é a competência: no plano técnico, a intercessão entre os diferentes campos do saber é um conjunto vazio. Ora, o que vem a ser um líder, individual ou coletivo, senão aquele que é capaz de levar em conta todos os dados do problema que examina?

Segundo Lück et al. (2002, p. 35) liderança é “a dedicação, a visão, os valores e a integridade que inspira os outros a trabalharem conjuntamente para atingir metas coletivas”. Distante de uma visão idealista, liderar implica ambientes que privilegiem a subjetividade e ambiguidade. É habilitar-se em experiências humanas, desenvolvendo pessoas e capacitando-as em níveis de interação que estão envoltos por habilidades de profunda confiança e respeito. O líder favorece diálogos nos quais a regra principal é ouvir e conseqüentemente propiciar a empatia. Não centraliza o conhecimento em si mesmo e demanda tarefas para seus colaboradores, mas oportuniza a colaboração e cooperação entre os sujeitos e provoca conflitos ao trabalhar sentidos ambíguos propiciando refletir sobre pontos divergentes, objetivando a evolução da corporeidade, a comunicação e a inter-relação da equipe no contexto de realidade em que estão.

Assim também é chamado de mestre, mediador do conhecimento que é processual e desenvolvido ao ser construído mediante relações entre colaboradores, praticantes da produção do saber. Provoca um identificar nas principais necessidades das pessoas e as suas próprias em função do meio, do ambiente favorecendo a significância existencial. Posiciona seus pensamentos respaldados em liberdade, no sentido de que outros praticantes da escola ou de qualquer organização possam expressar e contribuir para o pensamento coletivo.

Construindo ambientes transdisciplinares

Ambientes transdisciplinares envolvem algumas ações que só ocorrerão pela transição de um pensamento linear à um pensamento complexo. Uma escuta sensível que compreende uma comunicação acrescida de vocabulários mais amplos, diversificados, no sentido de não fazer parte de uma área específica ou de um só posicionamento, sobretudo consegue romper as barreiras favorecendo “o sentimento de superar os nossos próprios limites, de sermos capazes de comungar com o que nos ultrapassa” (MORIN, 2005, p.138).

Equipes que compõem as organizações voltados para conversas e ambientes onde não privilegie o discurso de uma especialidade, disponibilizam o saber em discussões movimentando posições diferentes que correlacionam o objeto, criam-se novos caminhos, visões, estratégias, pensamentos, posicionamentos humildes e empáticos ao entenderem a singularidade humana, as verdades, os devaneios cujo cada qual constrói em seu mundo. Estes espaços caracterizam-se por serem ambientes com pensamentos transdisciplinares na riqueza de diversidades que dialogam entre si.

Conclusão

A organização escolar fundamentada no pensamento complexo e transdisciplinar possibilita contribuir para a humanização, a conscientização da escola do ser e do pensar. Mobiliza recursos naturais do ser humano que estão intimamente ligados o afeto-cognitivo para enfrentar as incertezas que emergem na vida cotidiana. É objetivar-se com a certeza de estar impregnada de subjetividade e pensamentos ambíguos. Um conhecer e aprender conectado ao sujeito e a forma como ele lê e experiencia o mundo, como ele lida com o mundo, auto-organizando-se, ecologizando e transcendendo suas ações.

A vinculação da escola na formação de um cidadão consciente de sua participação no mundo em que vive continua em pauta. A consciência ecoformadora, transdisciplinar e criativa são suportes para ações, intervenções e transformações pessoais, sociais e planetárias baseadas na ética e na corresponsabilidade, na construção de um presente que interferirá, consideravelmente, na organização de dias melhores, mais generosos (SUANNO, 2014, p. 180)

A escola possibilita uma transcendência social tanto no que tange o individual como o coletivo. É um espaço onde conceitos são ampliados, revistos e constantemente reformulados, na

tentativa de compreensão para uma transformação política, social, ambiental, pois como Morin (2007) diz a reforma do pensamento evidencia uma reforma no ensino. Em ambientes educacionais transdisciplinares possibilitam a autotranscedência determinante de atitudes ecologizadoras, cooperativas, éticas e responsáveis. Portanto as organizações educativas necessitam de praticantes que são inspirados pelo pensamento complexo e transdisciplinar, a fim de que as outras organizações que o ser humano encontra, busquem em várias dimensões multi referências, a possibilidade de ser cada vez mais criativos e singulares respeitando a individualidade de um melhor coletivo.

REFERÊNCIAS

FAZENDA, Ivani. **Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia**. São Paulo: Loyola, 1979.

_____. **Didática e interdisciplinaridade**. — Campinas, SP: Papirus, 1998. — (Coleção Práxis)

GUSDORF, Georges. Conhecimento interdisciplinar. In: POMBO, Olga; GUIMARAES, Henrique Manuel; LEVY, Teresa. **Interdisciplinaridade: antologia**. Porto/PT: Campo das Letras, 2006.

KUHN, Thomas. S. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 1991.

LÜCK, Heloísa et al. **A escola participativa: o trabalho de gestor escolar**. Rio de Janeiro, DP&A, 4ª edição 2002.

MORAES, M.C. **O paradigma educacional emergente**. 16ª ed. Campinas, S.P.:Papirus,2012.

_____. M. C. **Pensamento eco-sistêmico: educação, aprendizagem e cidadania no século XXI**. Petrópolis RJ: Vozes, 2008.

MORIN, Edgar. **O Método II: a vida da vida**. Porto Alegre: Sulina, 2001.

_____. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 5ª. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2007.

_____. **O método5: a humanidade da humanidade**. Porto Alegre: Sulina, 2005.

_____. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento** / Edgar Morin; tradução Eloá Jacobina. - 8a ed. -Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

NICOLESCU, Basarab et al (orgs) **Educação e transdisciplinaridade**. Tradução de VERO, Judite; Mello, Maria F. de; e SOMMERMAN, Américo. Brasília: UNESCO, 2000 (Edições UNESCO).

SHARP, Anna. **A empresa na era do ser**. Rio de Janeiro, Rocco, 1999.

SOMMERMAN, Américo. COMPLEXIDADE E TRANSDISCIPLINARIDADE. DOI 10.5216/teri.v1i1.14390. **TERCEIRO INCLUÍDO** ISSN 2237-079X NUPEAT–IESA–UFG, v.1, n.1, jan./jun., 2011, p.77–89, Artigo 7. Disponível em: www.revistas.ufg

STACEY, Ralph. **Complexity and Creativity in Organizations**. San Francisco: Berret-Koehler publishers,1996.

SUANNO, João Henrique. Ecoformação, transdisciplinaridade e criatividade: a escola e a formação do cidadão do século XXI. In: MORAES, Maria Cândida; SUANNO, João Henrique. **O pensar complexo na educação: sustentabilidade, transdisciplinaridade e criatividade**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2014.

