

UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

RÚBIA CARLA SANTI

**POLÍTICAS DE FORMAÇÃO E TRABALHO DO ADMINISTRADOR: PELA
HUMANIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO**

CURITIBA

2019

RÚBIA CARLA SANTI

**POLÍTICAS DE FORMAÇÃO E TRABALHO DO ADMINISTRADOR: PELA
HUMANIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Ciências Humanas, Letras e Artes, da Universidade Tuiuti do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientadora: Prof^a. Dra. Naura Syria Carapeto Ferreira.

CURITIBA

2019

**Dados Internacionais de Catalogação
na fonte Biblioteca "Sydnei Antonio Rangel Santos"
Universidade Tuiuti do Paraná**

S235 Santi, Rúbia Carla.

**Políticas de formação e trabalho do administrador:
pela humanização do profissional da administração/
Rúbia Carla Santi; orientadora Prof^a. Dr^a. Naura Syria
Carapeto Ferreira.**

269f.

**Tese (Doutorado) – Universidade Tuiuti do Paraná,
Curitiba, 2019.**

**1. Educação superior. 2. Políticas de formação.
3. Humanização do administrador. 4. Mundo do trabalho.
I. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação
em Educação/ Doutorado em Educação. II. Título.**

CDD – 378.01

Bibliotecária responsável: Heloisa Jacques da Silva – CRB 9/1212

TERMO DE APROVAÇÃO

RÚBIA CARLA SANTI

Esta tese foi julgada e aprovada para a obtenção do título de Doutora no Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Ciências Humanas, Letras e Artes, da Universidade Tuiuti do Paraná.

Curitiba, 12 de dezembro de 2019.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Naura Syria Carapeto Ferreira
Presidente da Banca UTP

Prof. Dr. Geraldo Horn
Membro Titular Externo UFPR

Prof. Dr. Lindomar Wessler Bonetti
Membro Titular Externo PUCPR

Prof. Dr. Marcelo Ivan Melek
Membro titular Externo UP

Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Rodrigues Pereira
Membro Titulo Interno UTP

Prof^a. Dr^a. Josélia Schwanka Salomé
Membro Suplente Interno UTP

AGRADECIMENTOS

O agradecimento é algo que deve vir do fundo da alma. Porém, vou além, não é um simples agradecimento que venho fazer aqui nessa tese de Doutorado, mas sim expressar minha gratidão por todas as pessoas que caminharam comigo nesses cinco anos.

Quando me candidatei para realizar uma disciplina como aluna especial, estava com o objetivo de estudo bem amadurecido, pois sempre soube aonde queria chegar. Talvez seja uma idealizadora por uma educação humanitária; por um mundo melhor; por vezes sofro muito num mundo extremamente racional e competitivo e sinto-me perdida, sem saber para onde ir. Mas continuarei indo à busca de um processo humanitário para meus alunos.

Primeiramente meu Agradecimento todo especial é a Deus que sempre caminhou dentro do meu coração, sabendo que o desânimo, a fraqueza e inúmeras dificuldades vieram à tona e não sabia se seria tão forte para conseguir seguir essa trajetória.

Meu segundo agradecimento especial irá para minha Mãe, **Sandra Mara WiecheteckSanti**. Ela esteve presente em todos os momentos, não me “deixando cair”, acreditando no meu potencial e no meu sonho. Não apenas o sonho pelo título, mas sim o sonho de me tornar uma educadora mais fortalecida em conhecimentos e talvez uma inspiradora de sonhos para outras pessoas. Minha mãe, as palavras se tornam tão pequenas nessa folha de papel, pelo significado em toda a minha vida e principalmente nesses anos do Doutorado. Em muitas madrugadas ficando ao meu lado para dizer: estou aqui filha. Só mãe faz isso! O meu amor e gratidão eterna por você. Se eu consegui chegar até aqui tenha certeza: foi porque você não me deixou desistir. Eu te amo até a eternidade. Somos cúmplices em todo esse estudo.

Meu pai amado **Luiz Carlos Santi**, pai é quem dá o exemplo. E você sempre me deu o exemplo de honestidade, integridade e se sou a pessoa que sou, são também pelo teu exemplo de pai que sempre tive presente em minha vida. Obrigada por todas as vezes em que me senti cansada de estar na estrada, e você dizia vou te levar filha.

Obrigada pai pelos teus ensinamentos de vida. Ao meu irmão **Diego Paulo Santi** e a minha sobrinha **Heloise Santi**, por partilharem comigo dessa caminhada. Amo vocês até a eternidade!

Sei que aqui é um texto acadêmico e talvez muitos não entendam esse agradecimento, mas não poderia deixar de fazê-lo. **Úrsula**, você seguiu comigo quase até o fim, faltou tão pouco meu amor. Sempre ao meu lado deitada ao lado do computador, e em pensamento tenho certeza que dizia: vai lá mãe, você consegue! As lágrimas correm de saudades meu amor, e a nossa ligação de almas será eterna. Eu te amo eternamente minha pequena e num futuro próximo, estaremos juntas! Você significou tudo para mim nessa etapa da minha vida e talvez era a única que sabia de tudo que se passou em meu coração. Você foi e será eternamente única e especial, minha filhinha de quatro patas.

Meu mais profundo e eterno agradecimento, também irá para a minha orientadora professora **Doutora Naura Syria Carapeto Ferreira**, o que falar dessa pessoa generosa, de competência máxima como educadora. Se também cheguei até aqui, foi por toda a sua dedicação e por acreditar na nossa tese. A orientadora caminha juntamente com seu orientando e vive aquela determinada situação, para poder dar segurança de estudo para o mesmo. E, foi isso que você me proporcionou: segurança, confiança e ajuda constante. Minha imensa gratidão e amor por tudo o que sempre fez por mim, pela sua riqueza de conhecimentos, pelo rigor das orientações, pois só assim, fui presenteada com o melhor que você pôde me dar. As suas publicações, o seu rigor científico, as suas lindas histórias de caminhada nesse plano existencial me fizeram acreditar que é possível uma educação comprometida, um ensino mais solidário, fraterno, harmonioso e uma forma de existência com mais amor pelo próximo. O meu muito obrigado eterno a ti, por tudo,...por me ouvir, por acreditar em mim, por me dar autonomia intelectual, por entender as lágrimas que algumas vezes caíram e você me dizia: siga em frente. Não vou esquecer disso. Você me ensinou também a ser mais forte! Despertou-me para o gosto no escrever e quero escrever muito e muito, as páginas se tornam para mim um elo de ligação com esse mundo.

Aos professores da banca examinadora de qualificação da Tese de Doutorado:**Prof. Dr. Geraldo Horn, Prof. Dr. Lindomar Wessler Bonetti, Prof^a. Dr^a.**

Maria de Fátima Rodrigues Pereira, Prof. Dr. Odilon Carlos Nunes, que abriram a mente para questões que ainda não sabia como seguir dentro da tese. Vocês foram fundamentais nessa etapa de estudo, me ajudando mais do que possam imaginar. Meu muito obrigado e gratidão por todos vocês que se debruçaram à leitura da mesma, página por página. A banca de qualificação foi um momento ímpar para a finalização dessa Tese de Doutorado.

À UniSecal, representadas pela Reitoria **Profª. Rúbia Cristina Andrade Aguiar, Profª. Isaura Andrade Aguiar, Profª. katya Maria Andrade Aguiar**, meu agradecimento mais do que especial, pelo apoio e incentivo, pela liberação de todos os dias que precisei para ir à Curitiba nas aulas e orientações, por permitirem realizar a pesquisa empírica dessa tese de Doutorado na Instituição UniSecal e por estarem comigo nessa caminhada especial da minha vida. Vocês são parte fundamental dessa trajetória. Minha gratidão!

Aos **professores e alunos do Curso de Administração da UniSecal**, por me apoiarem e entenderem minhas ausências. Aos **egressos do Curso de Administração da UniSecal** que participaram da pesquisa dessa tese e contribuía para o resultado, trazendo elementos essenciais que abriram o caminho para que meus olhos e minha mente fizessem as incursões adequadas no que diz respeito ao desvelamento de algumas contradições evidenciadas, exaltando a práxis pedagógica reveladora do contexto pesquisado.

Minha eterna Gratidão a todos que se fizeram presentes nesse momento da minha vida e dedico essa linda mensagem que passou a também fazer parte da minha vida, de Albert Einsten: “Existem apenas duas maneiras de viver a vida. Uma é como se nada fosse um milagre. A outra é como se tudo fosse um milagre”. **Portanto faça de sua vida, um novo milagre a cada amanhecer!**

Com amor e carinho,
Rubinha

EPÍGRAFE

Faz-se necessário que trabalhemos, efetivamente, juntos sentindo o prazer e a alegria que só o trabalho coletivo possibilita. Faz-se necessário que trabalhemos juntos com uma compreensão democrática de convivência e de trabalho que constrói cada um e constrói o mundo em que vivemos. Para isto, é necessário que ressignifiquemos nossos conceitos sobre Estado, sociedade, cultura, democracia, gestão, trabalho, convivência, respeito e tantos outros conteúdos e valores inquestionáveis à convivência humana no sentido da construção de uma outra sociedade. Para isto é necessário que, na prática nos dispamos de nossos orgulhos, prepotências e vaidades a fim de poder ver e aceitar, em todos os outros seres humanos, pessoas com todos os direitos e possibilidades, mesmo que com convicções, ideias, crenças e disposições diferentes das nossas. É necessário que aprendamos a desenvolver a comunicação intercultural, dados que não podemos trabalhar juntos com nossas diferenças, se não as preservarmos e respeitarmos. Há que exercitar a compreensão, a paciência, a solidariedade e a tolerância para aprender a “qualificar” o outro, pois quando qualificamos o outro, nos qualificamos como humanos e quando “desqualificamos o outro”, nos desqualificamos como pessoa. Trabalhar juntos, com este espírito, nos faz crescer e realizar mais. É construtivo, por que acresce, é bom, por que é convivência humana. É enriquecedor, por que faz crescer.

(Ferreira, 2017, p.157)

RESUMO

A educação superior e sua responsabilidade precisam ser reafirmadas com sua função social assegurada, num contexto de um projeto integrado ao desenvolvimento da nação, buscando o equilíbrio entre a oferta de uma formação humanística, técnica, científica, política e o pleno atendimento aos desafios éticos e da empregabilidade, que dizem respeito a toda amplitude da existência humana. Nesta perspectiva, a presente tese intitulada “Políticas de formação e trabalho do administrador: pela humanização do profissional da administração. Com essas compreensões, a problematização dessa pesquisa é: a forma de gestão e as políticas explicitadas nas Diretrizes Curriculares do Curso de Administração contribuem para a formação humana do administrador no mundo do trabalho? Essa tese tem como objetivo geral: Analisar as formas de gestão propostas nas Diretrizes Curriculares do Curso de Bacharelado em Administração, apontando as contradições de formação técnica e humana através da análise com egressos do Curso de Administração no Centro Universitário Santa Amélia. A metodologia pauta-se no método constituído pela lógica dialética, que analisa o movimento entre a teoria e os dados empíricos. Foi desenvolvida uma pesquisa empírica, a partir da ótica de egressos do curso de bacharelado em Administração de Ponta Grossa, no Centro Universitário Santa Amélia – Unisecal, no período compreendido entre dois mil e quinze e dois mil e dezoito. Também caracterizou-se como fonte de pesquisa, a entrevista pessoal concedida pelo Presidente do Conselho Regional de Administração, no sentido de se ter uma visão dos Cursos de Administração como um todo, na região do Paraná. Pretende-se elucidar através da pesquisa a necessidade de se discutir um novo perfil de egresso para o curso com a inclusão de temas sobre o mundo do trabalho, formação humana, democrática e ética; responsabilidade social; relação teoria e prática; e a necessidade da formação continuada do administrador como alternativa às novas demandas sociais e do mundo do trabalho.

Palavras-chave: educação superior, políticas de formação, humanização do administrador, mundo do trabalho.

ABSTRACT

Higher education and its responsibility need to be reaffirmed with its social function assured, in the context of a project integrated to the nation's development, seeking the balance between the offer of humanistic, technical, scientific and political formation and the full attendance to ethical and employability challenges, which concern the full range of human existence. In this perspective, the present thesis entitled "Policies of formation and work of the administrator: for the humanization of the professional of administration". With these understandings, the problem of this research is: Does the management form and the policies explained in the Curriculum Guidelines of the Administration Course contribute to the human formation of the administrator in the world of work? This thesis has as its general objective: To analyze the forms of management proposed in the Curriculum Guidelines of the Bachelor of Administration Course, pointing out the contradictions of technical and human formation through the analysis with alumni of the Administration Course at the Santa Amélia University Center. The methodology is based on the method constituted by dialectical logic, which analyzes the movement between theory and empirical data. An empirical research was developed, from the perspective of graduates of the bachelor degree course in Administration of Ponta Grossa, at the University Center Santa Amélia - Unisecal, in the period between two thousand and fifteen and two thousand and eighteen. Also characterized as a source of research was the personal interview given by the President of the Regional Board of administration, in order to have a vision of the courses of Administration as a whole, in the region of Paraná. It is intended to elucidate through research the need to discuss a new egress profile for the course with the inclusion of themes on the world of work, human formation, democracy and ethics; social responsibility; theory and practice relationship; and the need for continuing education of the administrator as an alternative to the new social and labor demands.

Keywords: higher education, training policies, administrator humanization, world of work

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - CATEGORIA GESTÃO E POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR): NÚMERO DE TESES, DISSERTAÇÕES E ARTIGOS CONSULTADAS E ANALISADAS (2013 a 2018).....	160
GRÁFICO 2 - CATEGORIA GESTÃO E POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR):NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES POR ESTADO (2013 A 2018).....	161
GRÁFICO 3 - CATEGORIA GESTÃO E POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR): ÁREAS DO CONHECIMENTO NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	163
GRÁFICO 4 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES CONSULTADAS (2013 A 2018).....	166
GRÁFICO 5 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES POR ESTADO (2013 A 2018).....	167
GRÁFICO 6 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: ÁREAS DO CONHECIMENTO QUE SE DESTINAM AS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	170
GRÁFICO 7 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: TOTAL DE TESES E DISSERTAÇÕES CONSULTADAS (2013 A 2018).....	173
GRÁFICO 8 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES POR ESTADO (2013 A 2018).....	174
GRÁFICO 9 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: ÁREAS DO CONHECIMENTO NAS TESES E DISSERTAÇÕES NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	177
GRÁFICO 10 – COMO O EGRESSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO, QUAIS AS DISCIPLINAS PARA A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL.....	187
GRÁFICO 11 – O CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO FACILITOU A INSERÇÃO PARA O INGRESSO NO MUNDO DO TRABALHO.....	189
GRÁFICO 12 – ATUAÇÃO NA ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA.....	195
GRÁFICO 13 – VOCÊ ESTÁ REALIZANDO ALGUM CURSO.....	196
GRÁFICO 14 – VOCÊ RECOMENDARIA O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA OUTRA PESSOA.....	197

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01 – CATEGORIA GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: LINHAS DE PESQUISAS NAS TESES (2013 A 2018).....	162
QUADRO 02 - CATEGORIA GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: LINHAS DE PESQUISA ENCONTRADAS NAS DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	163
QUADRO 03 - CATEGORIA GESTÃO E AS POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR): PALAVRAS - CHAVE ENCONTRADAS NAS TESES (2013 A 2018).....	164
QUADRO 04 – CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: LINHAS DE PESQUISAS NAS TESES (2013 A 2018).....	168
QUADRO 05 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: LINHAS DE PESQUISAS NAS DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	170
QUADRO 06 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: PALAVRAS-CHAVE ENCONTRADAS NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	171
QUADRO 07 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: LINHAS DE PESQUISA ENCONTRADAS NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018).....	175

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 - TOTAL DE TRABALHOS CIENTÍFICOS CONSULTADOS RELACIONADOS AO TEMA DA PESQUISA (2013 a 2018).....156

TABELA 02- QUANTIDADE DE TRABALHOS ENCONTRADOS POR CATEGORIA PERÍODO (2013 A 2018).....156

TABELA 03 – O CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO FACILITOU A INSERÇÃO PARA O INGRESSO NO MUNDO DO TRABALHO.....190

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 GESTÃO DA EDUCAÇÃO E AS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR E SUAS INFLUÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO	40
1.1 RECORTES DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO ENSINO SUPERIOR EM QUE A EDUCAÇÃO E O TRABALHO SOFRERAM INFLUÊNCIAS: REALIDADE E PERSPECTIVAS NA SOCIEDADE BRASILEIRA.....	41
1.2 GESTÃO DA EDUCAÇÃO, POLÍTICAS NO ENSINO SUPERIOR E SUAS TRANSFORMAÇÕES DENTRO DA CONTEMPORANEIDADE.....	58
1.3 MUNDO DO TRABALHO E FORMAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR	77
1.4 MUNDO DO TRABALHO, PRECARIADO E O GRANDE DESAFIO DA EMANCIPAÇÃO HUMANA	98
2 ESTATUTO TEÓRICO DA ADMINISTRAÇÃO: ELEMENTOS HISTÓRICOS.....	1099
2.1 AS TEORIAS ADMINISTRATIVAS	112
2.2 NOVAS CONCEPÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DA EVOLUÇÃO DAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS	136
2.3 DIRETRIZES CURRICULARES PARA O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.....	146
3 FORMAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO DO ADMINISTRADOR - O QUE TEM SIDO PENSADO E PRODUZIDO	154
3.1. O PERCURSO DO ESTADO ATUAL DO CONHECIMENTO	154
3.1.1 Gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do Administrador)	159
3.1.2 Trabalho e formação do Administrador	166
3.1.3 Trabalho e formação humana do Administrador	173
4 POLÍTICAS DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E AS INFLUÊNCIAS NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR	178
4.1 O UNIVERSO DA PESQUISA.....	178
4.2 METODOLOGIA DA PESQUISA EMPÍRICA	182
4.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DOS EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO.....	187
4.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA ENTREVISTA COM O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO.....	199
5 CONCLUINDO PARA SEMPRE RECOMEÇAR	204
REFERÊNCIAS	212
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	220
APÊNDICES	222
ANEXOS	249

INTRODUÇÃO

Vive-se na contemporaneidade, a mercantilização da vida e das relações. A humanidade está infiltrada pelo “espírito” do individualismo, que corrói mentes e corações. Na sociedade e na mídia o exercício da solidariedade é dinamitado do topo à base. Nas telenovelas, tão apreciadas nos países americanos e europeus, nas seções de aconselhamento pessoal de revistas de moda ou nos programas de entrevistas ao vivo, os temas preferidos são as disputas entre os sexos e as gerações ou as receitas de como subir na vida e aparecer na mídia. A “tagarelice” mundana, ociosa e desprovida de imaginação, foi promovida a ideal de vida liberal, moderno e com cara de “revolução de costumes”. À primeira vista, tais fatos são considerados epifenômenos de causas maiores e mais profundas. Ledo engano! Essa trivialidade é a matéria-prima das aspirações e comportamentos que vão repercutir intensamente na omissão com que se enfrenta graves problemas humanos e sociais. É a trivialidade de uma vida distraída e dispersa das questões centrais da existência humana. (FERREIRA, 2017, p. 93)

A epígrafe acima evidencia o mercantilismo da vida e das relações, onde o “eu” se torna mais forte que o “nós” corrompendo as relações em comunidade e acelerando a competitividade. Presencia-se que a ciência, a cultura e a tecnologia produzem, contraditoriamente, um mundo fascinante e inovador, porém, de reduzida possibilidade e acesso às pessoas.

A autora ressalta, ainda: “é a trivialidade de uma vida distraída e dispersa das questões centrais da existência humana”, questionando quais relações estão se estabelecendo dentro desse universo e quais caminhos e rumos estão se tomando, para a construção de uma sociedade mais justa, solidária, ética e humana.

Tais preocupações constituem-se na diretriz desta tese que analisará as políticas de formação e trabalho do administrador. Considera-se fundamentalmente importante, examinar qual a percepção que os egressos desses cursos possuem, frente a esta temática possibilitando colher determinações importantíssimas para poder refletir sobre este objeto de investigação. Consiste num tema de relevância para o campo educacional, na contemporaneidade, por se tratar de uma questão que necessita ser analisada, a fim de possibilitar a plena articulação das políticas de formação resultantes numa educação de qualidade pautadas em princípios éticos, de cidadania, e de vida humana.

Trabalhando¹na área, coordenando o curso, tendo, portanto, um envolvimento com a realidade empírica, essa pesquisa trata também, da sua história de vida profissional direcionada a partir da preocupação com a formação dos alunos no Curso de Bacharelado em Administração. Assim, faz evoluir uma pesquisa com egressos do Curso de Administração, que coordena e, semestralmente, a desenvolve com os egressos do curso, objetivando averiguar se sua formação ocorre de acordo com os anseios pessoais e profissionais de seu aluno, numa expectativa de formação técnica e humanista com a qualidade necessária. Tratar da educação no âmbito das políticas que as norteiam e configuram a cidadania leva a: analisar, refletir e questionar a formação desses profissionais.

Os resultados apresentados nas atividades e vivências profissionais do administrador, aproximando-os ou não, das necessidades latentes no mundo do trabalho, são questionados se estabelecem, uma plena ligação entre uma formação técnica e humana oportunizada pelas instituições de ensino superior.

Sabe-se que as Diretrizes Curriculares dos Cursos de Administração orientam a um currículo do curso de Administração para a sociedade mercantil (formação técnica para a empresa), que objetiva o lucro como valor maior nas relações e transações (lógica da empresa - lógica capitalista-mercantil). As teorias administrativas que foram elaboradas desde *Taylor e Fayol* até a contemporaneidade relatam formas de como maximizar o lucro, minimizando os custos.

De acordo com (Tragtenberg, 1990, p. 20),

em suma, as categorias básicas da teoria geral da administração são históricas, isto é, respondem a necessidades específicas do sistema social. A teoria geral da administração é ideológica, na medida em que traz em si a ambigüidade básica do processo ideológico, que consiste no seguinte: vincula-seela às determinações sociais reais, enquanto técnica (de trabalho industrial,

¹ Assessora da Coordenação do Curso de Bacharelado em Administração desde 2001 a 2005 Universidade Tuiuti do Paraná (UTP). Coordenadora do Curso de Bacharelado em Administração desde e Coordenadora Pedagógica Institucional desde Janeiro de 2017 até os dias atuais (Centro Universitário Santa Amélia - UniSecal – Ponta Grossa).

administrativo, comercial) por mediação do trabalho; e afasta-se dessas determinações sociais reais, compondo-se num universo sistemático, organizado, refletindo deformadamente o real, enquanto ideologia.

Essas teorias são dinâmicas e alteram-se de acordo com a transição das formações sócio-econômicas, representando o interesse de determinadas classes da sociedade que possuem o poder econômico-político, sob o capitalismo.

Essa lógica organizacional é considerada dentro da análise dessa tese não podendo ser desrespeitada, tratando-se de particularidades que compõem o objetivo da formação do curso de Administração: a formação para o administrador de empresas no modo de produção capitalista, o qual comporta, porém, lacunas, conflitos e contradições.

Analisa-se: onde está a formação humana desse profissional para superar a sociedade competitiva, baseada somente no lucro, que é derivado da extração da mais valia? Esse profissional tem que ter o conteúdo específico da administração empresarial, além disso, necessitará compor nesse conhecimento, a vida em sociedade e as relações que se estabelecem.

Sabe-se que a sociedade humana é constituída de relações materiais e não materiais. As relações materiais do tipo capitalista pautam-se na lógica formal priorizando a “mais valia”. As relações não materiais que são as verdadeiras relações que os homens desenvolvem entre si, pautam-se em ideias, teorias, outros valores que constroem e dignificam a existência humana como artífice de um mundo mais fraterno, solidário, igualitário, onde todos os seres humanos podem trabalhar dignamente com os recursos e as condições necessárias à sua realização pessoal. Isso significa que os cursos que possuem destinação técnica necessitam de conteúdos concretos de formação humana, que extrapolam os conteúdos materiais que são utilizáveis. Ou, se assim não for, pode-se constituir só de relações competitivas, pautadas no individualismo, acirrando-o com a competitividade e ganância, no ter mais em detrimento do outro e sem a perspectiva de reciprocidade.

O contexto mostra que vive-se numa sociedade competitiva, individualista, discricionária que tem gerado a violência, levando-a ao estágio mais avassalador, como hodiernamente se constata no Brasil e no mundo. Faz-se necessário conduzir o trabalho da formação dos administradores privilegiando os conteúdos de formação humana associados aos conteúdos especificamente técnicos da administração. Isso significa que os cursos que possuem destinação técnica necessitam conteúdos concretos de formação humana, que extrapolam os conteúdos materiais que são utilizáveis.

Fundamenta-se dessa forma, com o mesmo teor de preocupação, a reflexão de qual a compreensão que o egresso do Curso de Administração faz em respostas às experiências e vivências profissionais, a partir da sua formação no curso. E, por sua vez, qual é a compreensão que o coordenador do curso faz a partir das exigências das políticas no ensino superior perante a responsabilidade na formação desse futuro administrador.

Tratando-se da questão específica dessa tese que é a formação e o trabalho, pode-se dizer que: a formação do profissional da educação e a formação humana em geral tem sido e continuará sendo objeto de investigação, de estudo e aprimoramento em cada momento histórico do desenvolvimento da humanidade, pela necessidade de “responder às demandas sociais, científicas e tecnológicas”, enquanto um profissional responsável pela educação de qualidade, entendida como “atividade mediadora no seio da prática social global”, (Saviani, 1983, p. 120) comprometida com o bem comum.

Tem-se como tese que a gestão e as políticas no ensino superior em seu conjunto refletem uma formação “aligeirada” nos Cursos de Bacharelado em Administração, pela quantidade de disciplinas a serem contempladas na formação desse profissional em tão pouco tempo de curso, não se preocupando com a formação desse aluno num sentido mais amplo, que seria de promover a competência técnica na área, porém não se descuidando da formação humana desse futuro profissional, entre todas as outras variáveis que serão provocativas nessa, para sempre se levar em consideração um pensamento de uma formação mais humanitária nos cursos que é o foco desse estudo.

Um dos pressupostos é que se parte do princípio que em muitas vezes, a formação oportunizada pelo curso de Administração é imposta pelo mercado baseando-se numa condução dada pelo individualismo, o que vai reforçar a composição de uma sociedade individualista que já se encontra instalada e em desenvolvimento acelerado.

Ferreira (2017, p. 76) considera que o individualismo, se afigura como “um valor” cada vez maior, portanto, fundamental, na contemporaneidade capitalista, monopolista, associada e dependente. E,

sob novas roupagens, dá sustentação à ordem capitalista mundial. Surge das mais diversas formas, como condição necessária em face da violência que a etapa do capitalismo e a revolução tecnológica e microeletrônica geraram nas relações sociais.

O individualismo se reafirma nessas relações e na nova “concepção de homem na sociedade”. Mas, é preciso reafirmar de que o interesse do indivíduo isolado coincida com os interesses de toda a humanidade. Mas isso está cada vez mais difícil, dentro dessa ordem capitalista contemporânea, onde existe o estímulo em função das metas exigidas diariamente e esses, levam o indivíduo a isolar-se para poder “dar conta” de suas preocupações, medos, fraquezas, ameaças e insatisfações. Não existe uma conexão entre as ações individuais e de grupo, devido à acirrada concorrência e competitividade entre os próprios indivíduos.

Segundo Bauman (2008, p. 69) a individualização,

veio para ficar, todos os que pensam sobre os meios de lidar com seu impacto sobre a forma como conduzimos nossas vidas devem começar entendendo este fato. A individualização traz, para um número sempre crescente de homens e mulheres, uma liberdade sem precedentes para experimentar, mas também traz uma tarefa sempre precedentes de lidar com suas conseqüências. A lacuna entre a auto-afirmação e a capacidade de controlar os cenários sociais que tornam tal auto-afirmação exequível ou irrealista parece ser a principal contradição da “segunda modernidade”, uma contradição que precisaremos aprender a dominar coletivamente por meio de tentativas e erros, de reflexão crítica e experimentações corajosas.

Pode-se dizer que se está vivendo um momento totalmente radical onde o grupo passa a ser desconsiderado e o individual passa a ser valorizado. Nesse sentido,

o pensar em conjunto, em sociedade, onde os valores da cidadania devem estar prevalecendo deixam de existir neste pensamento individualizado.

Entre todos esses fatores apontados como indutores provocativos ao tema da gestão e das políticas no ensino superior e suas influências na formação e mundo do trabalho do administrador é que se irá discorrer nessa tese, de forma a elucidar nuances de novos pensamentos, de novos posicionamentos e de contradições para um processo evolutivo e humanizador do processo civilizatório, sempre no sentido de repensar a formação dos futuros profissionais, tendo como meta a reconstrução progressiva e incessante de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária.

Para Ferreira (2001, p. 107) a expressão mundo do trabalho, nesta tese, significa que:

um novo sentido se põe para a administração da educação nas formas de organização curricular e na gestão das escolas e instituições de ensino, que têm a responsabilidade de formar seres humanos capazes de enfrentar com dignidade e possibilidades as complexidades e perplexidades do mundo hodierno. Novas exigências se impõem para as políticas educacionais em responder de forma comprometida, ampla e efetiva às necessidades reais e urgentes de formação, qualificação e valorização dos/das profissionais da educação, a fim de possibilitar, pelo trabalho educacional, a realização pessoal e profissional que constrói verdadeiramente os cidadãos e cidadãs brasileiros.

Com essas compreensões, a **problematização** dessa pesquisa é: a forma de gestão e as políticas explicitadas nas Diretrizes Curriculares do Curso de Administração contribuem para a formação humana do administrador no mundo do trabalho?

Para contribuir na análise do problema de pesquisa, foram elencadas as seguintes categorias de análise: gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do Administrador); trabalho e formação do administrador; e trabalho e formação humana do administrador.

“As categorias são conceitos básicos que pretendem refletir os aspectos gerais e essenciais do real, suas conexões e relações. Elas surgem da análise da

multiplicidade dos fenômenos e pretendem dar um alto grau de generalidade.” (Cury,1995, p. 21).

As categorias adquirem real consistência quando elaboradas a partir de um contexto econômico-social e político, historicamente determinado. Dessa forma, é importante considerar o contexto, porque é ele que possibilita que as categorias não se isolem em estruturas conceituais puras, mas se mesquem de realidade e movimento.

Cury (1995, p. 121), define que as categorias, dentro dessa tarefa, “foram expostas com a intenção de revelar e, assim expressar um instrumental de análise que permita uma leitura dos problemas educacionais existentes em uma dada conjuntura”.

A relevância da presente pesquisa busca evidenciar quais são as influências dessas relações políticas, econômicas, sociais, culturais e históricas, entre educação (formação técnica e formação humana) e mundo do trabalho (atividade profissional), atentando às exigências dentro da especificidade da área, porém dedicando especial atenção aos aspectos humanos, na visão de egressos do Curso de Bacharelado em Administração.

Dentre todas essas considerações a serem expostas nessa pesquisa, para pensar a educação e o trabalho, Ferreira (2001, p. 113) aponta que o mundo,

precisa gerar produtividade para que todos possam sobreviver, porém, nunca se deve esquecer como fazer isso acontecer dentro de uma produção de existência solidária, que possibilite uma efetiva preparação para a cidadania, uma formação de seres humanos intelectualmente fortes, ajustados emocionalmente, capazes tecnicamente e ricos de caráter.

As relações de trabalho e as formas de políticas educacionais vão se alterando, conforme as demandas sociais concomitantemente aos novos formatos e imposições do próprio mercado de trabalho, das teorias que são produzidas e do cenário econômico, político e social como um todo.

A preocupação e o interesse com a formação humana estiveram presentes na história da educação e da humanidade; identificando-se que a gestão e as políticas educacionais devem repensar suas formas de organização dentro desse contexto.

Na sociedade globalizada, em que se vivenciam as transformações hodiernas e os modos de vida que a contemporaneidade fez surgir excluem de todos os tipostradicionais de ordem social e política, de uma forma sem precedentes em toda a história da humanidade.

Não se pode deixar de falar, nesse momento, sobre a globalização econômica, fator que influencia significativamente os modos de gestão da educação e as formas de trabalho. A globalização econômica significa unificação econômica, e também significa uma crescente fragmentação econômica, social, política que reflete tanto uma quanto a outra, em toda a população terrestre afetando as mentes e os corações dos seres humanos, desde os que têm acesso aos bens culturais, como os que deles são privados tornando-se cada vez mais excluídos.

Na mesma escala em que ocorre a globalização do capitalismo, considerada um processo civilizatório (Ianni, 1999), verifica-se a globalização do mundo do trabalho. No âmbito da fábrica global, criada com a nova divisão internacional do trabalho, e da produção e dinamização do mercado mundial, amplamente favorecidas pelas tecnologias, colocam-se novas formas e novos significados para o trabalho e para a educação, por sua vez, gerando o não-trabalho, fato esse que irá exigir novas compreensões e responsabilidades sobre o uso e o rumo decisivo de todos os avanços da ciência e da tecnologia na formação de profissionais em geral, de profissionais da educação e na formação para o exercício da cidadania.

Portanto, evidencia-se que novas prioridades se fazem presentes para novas políticas e, em especial, para a gestão democrática da educação comprometida com a qualidade da formação humana.

Ferreira (2001, p. 97) escreve sobre as transformações que vêm ocorrendo no mundo contemporâneo,

em consequência dos processos de globalização, afetando a sociedade mundial e o nosso país, exigindo o exame das condições objetivas desse impacto na sociedade brasileira, a fim de se poder perceber os desafios que elas nos apontam e os possíveis encaminhamentos ou respostas para as políticas públicas, a administração da educação e as políticas de formação de profissionais da educação.

Nesta via de raciocínio, essa tese questiona se as políticas vigentes atendem ao chamamento da vida, no seu sentido amplo e na sua complexidade, com o compromisso do enfrentamento das questões possíveis no sentido de compreendê-las e superá-las com ações responsáveis para uma formação humana de profissionais da Administração.

Se a educação for pensada e concebida apenas para a qualificação profissional, ela se torna insuficiente para que o indivíduo entre num equilíbrio entre a razão e a emoção na hora da tomada da decisão em todos os segmentos da sua vida, no sentido de tentar atender as demandas do mundo do trabalho do administrador, e sendo insuficiente também na compreensão “ser humano”, tratando-o como um instrumento reduzido para atingir os meios de produção.

Nessa busca constante da compreensão da verdadeira formação humana, acredita-se que o papel da educação superior precisa ser reafirmado e sua função social assegurada no contexto de um projeto integrado ao desenvolvimento da nação, buscando o equilíbrio entre a oferta de uma formação humanística, científica, política e o atendimento dos anseios no mundo de trabalho, considerando os desafios éticos e de empregabilidade, que dizem respeito a toda a amplitude dessa existência humana.

O filósofo húngaro István Mészáros (2008, p. 10) preocupado com a compreensão da educação como forma de superar os obstáculos da realidade, assim registrou em sua obra *Para além do Capital*:

exigindo a superação da lógica desumanizadora do capital, que tem no individualismo, no lucro e na competição seus fundamentos. Aponta que é necessário resgatar o sentido estruturante da educação e de sua relação com o trabalho, as suas possibilidades criativas e emancipatórias. A educação não pode ser encerrada no terreno estrito da pedagogia, mas tem de sair às ruas, para os espaços públicos e se abrir para o mundo.

Mészáros sustenta que a educação deve ser sempre continuada e permanente ou não é educação comprometida. Defende a existência de práticas educacionais que permitam aos educadores e alunos trabalharem as mudanças necessárias para a construção de uma sociedade na qual o capital não explore mais o tempo de lazer, pois

as classes dominantes impõem uma educação para o trabalho alienante, com o objetivo de manter o homem alienado. Assim o autor intitula o termo “emancipatória”, ou seja, educar para a autonomia.

Outro objeto que o autor evidencia, é que se faz necessário pensar a educação além dos espaços escolares, ou seja, além das “paredes” de uma sala de aula. Pensar educação é pensá-la além dos muros, é sair às ruas, acompanhar o que acontece na comunidade, nas relações pessoais e organizacionais, é pensar como essa educação se relaciona no mundo e para o mundo.

Nesse sentido pode-se parafrasear este intelectual afirmando que a formação do administrador de empresas necessita ultrapassar os limites da compreensão capitalista mercantil de extração da mais valia e “empoderar” essa formação com o acento principal nos valores humanos, portanto, na dimensão não “material”. Desta forma, o administrador deverá ser um participante de uma formação que supere somente o modo de visão capitalista.

Nesta mesma direção Braverman (1981, p. 359) se refere a:

“qualificação”, “instrução” e “educação” dizendo que são em si mesmos bastante vagos, e uma rigorosa investigação dos argumentos empregados para amparar essas teses de “superiorização” é ainda embaraçada pelo fato de que nunca foram objeto de uma apresentação coerente e sistemática. Pode-se enfrentar o problema tentando dar coerência ao que é essencialmente uma teoria impressionista, obviamente considerada tão evidente que dispensa demonstração.

Esse modo de ensinar e de aprender se tornou um conceito construído social e politicamente através da interação dos gestores nesse espaço. E, essa forma de gestão torna-se efetiva na construção de um projeto pedagógico do curso em que ocorra a participação dos que vivem o dia-a-dia: os professores e a coordenação do curso.

Portanto, um dos pontos de suma importância é atentar para a questão da formação, analisando se as formas de gestão e as políticas estão sendo efetivas em suas propostas, resoluções e normativas na questão de qualificar o aluno, instruir, ou

educar verdadeiramente, o qual é um conceito mais amplo e mais coerente para a formação humana.

No conceito da formação e mundo do trabalho precisa-se também levar em consideração os avanços da ciência, promovida pela pesquisa; o desenvolvimento das tecnologias (particularmente da informação), as descobertas fenomenais no campo da engenharia genética, a mecânica quântica que revolucionou muitos dos padrões da física e o impressionante terreno obtido pelo setor das comunicações – que Marx tanto prezava, ofereceu ao sistema capitalista espaços de exploração antes jamais imaginados. (MAGALHÃES, 2015)

Essas transformações sociais, culturais e econômicas representam um universo novo e trazem um desafio constante aos indivíduos, no sentido de acompanhar o ritmo das mudanças, sendo necessário acompanhá-las e verificar quais necessidades apresentar-se-ão a partir dessas.

Sabe-se que a escola e a empresa encontram-se “divorciadas”, em relação aos fins comuns que lhes são atribuídos pela sociedade, onde certamente existe um enorme aparelho reprodutivo, destrutivo, burocrático, arcaizante, que congela a criatividade, ou seja humano em si, impedindo a renovação que se fez necessária. A empresa é uma instituição criada para atender aos ditames do capitalismo e suas categorias fundantes como lucro, comércio, competição, produtividade, alienação, constitui-se numa pessoa jurídica de direito privado, de natureza mercantil. A escola é uma instituição de formação, isto é, onde se processa a “transmissão/assimilação/ produção do conhecimento” como muito bem explicita o espírito da Pedagogia Histórico-Crítica, na obra do Professor Dermeval Saviani. (SAVIANI, 2013, p. 17).

Cabe à escola encontrar o sentido para elaborar as formas e métodos na construção do saber que é aplicado através da formatação do currículo da escola, escola essa entendida como um espaço de aprendizagem em qualquer tempo da educação do indivíduo. Não basta apenas a existência do saber sistematizado, mas sim, necessário viabilizar as condições de sua transmissão e assimilação.

Como afirma Ferreira (2001, p. 295-296),

... a escola constitui-se no *locus* para o qual afluem todas as crianças, jovens e adultos que aspiram a formação e a instrumentalização para a vida em sociedade como o único canal responsável em fornecer o “passaporte” que os capacite à cidadania e ao mundo do trabalho, já é uma certeza incontestável para todos. Ainda que muitas sejam as concepções sobre a relação educação e sociedade, educação e produção da existência ou educação e atividade econômica, todas elas partilham de algumas questões indubitáveis à esta condição humana que constitui a razão de ser de toda instituição escolar: a formação humana do homem e da mulher em sua ampla dimensão, pessoal e profissional. São elas: 1. A escola oferece um tipo de formação que não é facilmente adquirida em outro lugar; 2. A escola é uma instituição cujo papel consiste na socialização do saber sistematizado existindo para propiciar a aquisição dos instrumentos que possibilitam o acesso a esse saber; 3. Esta formação abarca as dimensões científica, técnico, ética e humana que se constituem de elementos cognitivos (aprendizagem, ensino, habilidades, conhecimentos, capacitação, qualificação) e elementos atitudinais (socialização, disciplina, conduta, disposições); 4. A passagem pela escola, assim como desempenho desta com os alunos e alunas, isto é o êxito ou fracasso acadêmico, têm influência relevante sobre o acesso às oportunidades sociais da vida em sociedade. Vale dizer, da formação que a escola propiciar e administrar dependerá a vida futura de todos que por ela passarem; 5. A escola é “*locus* de reprodução, e *locus* de produção de políticas, orientações e regras”; 6. A escola está inserida na “sociedade global” e na chamada “sociedade do conhecimento” onde violentas e profundas transformações no mundo do trabalho e das relações sociais vêm causando impactos desestabilizadores à toda humanidade, e conseqüentemente exigindo novos conteúdos de formação, novas formas de organização e gestão da educação ressignificando o valor da teoria e da prática da administração da educação.

Algumas questões devem ser consideradas a partir desses itens que compõem uma rigorosa definição de escola. O sistema escolar é engendrado no contexto econômico, político e social do Brasil, por isso, se entende que a realidade educacional brasileira resulta da evolução política, social e econômica do país; a compreensão da realidade educacional é possibilitada ao explicarem os condicionantes políticos, sociais e econômicos que a determinam; o Estado brasileiro, assim como todos os demais que tem o modo de produção capitalista como base comum do Estado, constitui-se no confronto que se dá entre a classe dominante, que detém o capital e as classes dominadas, que dispõem apenas da força de trabalho.

Esses confrontos têm que ser trabalhados nos conteúdos em sala de aula na formação do profissional quando em exercício. Tanto apresentados criticamente os argumentos para o lucro, isto é, na perspectiva empresarial *stricto sensu*, quando na

perspectiva humanista que considera o ser humano como um ser de “carne e osso” conforme se expressa a esse respeito, Marx (1998, p. 46) em A Ideologia Alemã.

Constata-se,então através das mudanças significativas das relações sociais e das profundas transformações no mundo do trabalho que a principal função atribuída ao sistema escolar pelo Estado capitalista brasileiro procura adequar a educação ao projeto de desenvolvimento econômico do país, descaracterizando-a como atividade humana específica.

A partir destas reflexões, diz-se que o campo do trabalho direciona a formação desse aluno. Andrade (2000,p. 59)expressa que,

tanto no que diz respeito ao sentido amplo de tal formação (campo da educação formal) quanto ao seu sentido estrito (campo da formação profissional imediatamente interessada), a questão da natureza e dos objetivos da formação educacional dos atuais e futuros sujeitos constituidores da sociedade brasileira como um todo e da base humana da produção em particular tornou-se nos últimos anos objeto de uma significativa produção normativa referente ao campo educacional tanto por parte do executivo quanto do legislativo no Brasil, produção esta em grande parte orientada pelas demandas do setor produtivo(industrial em particular) referentes àquele campo.

Trata-se novamente das pesquisas reafirmando as demandas por uma formação técnica do profissional, ditadas pelas regras do mercado de trabalho, ou seja, do setor produtivo e industrial, formação essa apenas voltada para as regras de lucratividade e competitividade, sendo que as novas formas de configurar a qualidade educacional são, então, de concepções voltadas para o tecnicismo educacional.

O que se busca compreender, na direção de qualificar os processos envolvidos é como essas práticas possibilitam ou não, favorecem ou não a aquisição de conhecimentos de diferentes naturezas,quais são esses conhecimentos.

Cabe definir educação como um dos conceitos fundamentais dessa tese, quer dizer, no sentido em que se concebe nesse trabalho como deve ser compreendidos os Cursos de Administração.

Ferreira (2017, p. 19) traz uma importante contribuição sobre o conceito de educação, explicitando que

necessário faz-se que a educação em todas as dimensões, isto é, a educação *omnilateral*, seja a possibilidade histórica do ser humano de realizar-se em todas as dimensões numa totalidade de capacidades e, ao mesmo tempo, em uma totalidade de possibilidades de consumo e gozo, em que se deve considerar, sobretudo, a de fruir dos bens espirituais, além dos materiais. Essa educação destina-se a todos, sem exclusão, marginalização, preconceito ou privilégios, mas se apoiando nos princípios exarados na Carta Magna Brasileira e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos.

Uma educação comprometida com o mundo recebe todos, crianças e adultos, independentemente do nível e classe social, nascendo com a esperança de um futuro melhor.

E esse “sucesso educativo” é um tema interpelador na educação, na filosofia da educação e nas ciências da educação e esse tema é interpelador a nível de objetivos, processos e resultados escolares e educativos, a nível das discrepâncias entre as intenções e ações, entre o discurso democratizador, igualitário, não podendo deixar de lado o questionamento das políticas e das práticas frente às novas realidades, ou seja, opapel desses dentro da realidade, com isso, questionando o próprio conceito de sucesso educativo.

Essas questões expostas não podem dissociar-se de um posicionamento orientado de forma ético-política, incidindo em valores tais quais: igualdade de oportunidades de sucesso, no bem do aluno, nos valores de cidadania, na justiça como igualdade ou equidade, nas relações de poder/saber, nas relações indivíduo e sociedade, dos direitos e deveres do Estado e dos indivíduos face à educação.

Saviani (2003, p. 11) enuncia o entendimento de que a educação é um fenômeno próprio dos seres humanos. Assim sendo,

acompreensão da natureza da educação passa pela compreensão da natureza humana. Ora, o que diferencia os homens dos demais fenômenos, o que o diferencia dos demais seres vivos, o que o diferencia dos outros animais? A resposta a essas questões também já é conhecida. Com efeito, sabe-se que, diferentemente dos outros animais, que se adaptam à realidade natural tendo a

sua existência garantida naturalmente, o homem necessita produzir continuamente sua própria existência.

O que se quer dizer é que o homem é produto da natureza, e através dela cria e se adapta a um modo existencial, que os diferencia dos outros animais, fazendo valer sua produção de existência em face das produções materiais. Mas, além de se adaptar à natureza, o homem deve transformá-la. E isso é feito pelo trabalho intencional e realizador. Ainda de acordo com o autor, o que diferencia o homem dos outros animais é o trabalho. E o trabalho é uma ação intencional, uma ação adequada a uma finalidade, nesse sentido, o homem inicia o processo de transformação da natureza, criando um mundo humano.

Outro conceito é o do ser humano envolto nessa educação e formação. Como ele é visto, pensado? Que tipo de formação é suficiente para esse homem sobreviver no mundo do trabalho? Como esse conhecimento é concebido? Enfim, inúmeras reflexões partem dessa contextualização.

Manacorda (1996, p. 337) traz uma profunda reflexão, apresentando progressivas mudanças, embora parciais e contrastadas, mas existentes no campo da educação,

todos os homens de qualquer raça, condição e idade, por força de sua dignidade de pessoa humana, têm o direito inalienável a uma educação que corresponda ao seu próprio fim, seja adequada à sua índole, à diferença de sexo, à cultura e às tradições de seu país, e, ao mesmo tempo seja aberta a uma fraterna convivência com os demais povos a fim de garantir a verdadeira unidade e a verdadeira paz sobre a Terra. A verdadeira educação deve promover a formação da pessoa humana, quer em vista de seu fim último, quer para o bem das várias sociedades de que o homem é membro.

Importante é a apropriação do saber científico produzido pela humanidade, como forma de superação do saber popular, que se situa em nível do senso comum. A educação sempre foi e será, independente das características desse ser humano, a riqueza mais importante que humanos devem ter.

E, preocupando-se com o indivíduo, com a teoria da educação inspirada na concepção de ser natural e social, “se fez pessoa” e, “exercendo sua liberdade, conquista liberdade, pela educação e pelo trabalho.

De acordo com Manacorda (1996, p. 338) afirma que,

...o fim principal da educação, no sentido mais amplo, consiste em ajudar o pequeno homem a atingir sua plena formação humana. Os outros objetivos (transmitir a herança da cultura de uma dada civilização, preparar para a vida da sociedade e para o comportamento do bom cidadão, adquirir a bagagem mental necessária para cumprir uma função particular no ambiente social, para atender às responsabilidades familiares, para ganhar a vida) são corolários e fins essenciais, mas secundários.

Trata-se de uma concepção de educação privilegiando e colocando no centro, sempre o homem, ou seja, “de carne e osso”, não o indivíduo que é concebida como um ser abstrato. E de que forma esse, poderá contribuir para com a sociedade.

Dessa forma, tem-se homem concebido como “produto das relações sociais”, com uma série de relações ativas, no qual a individualidade tem a máxima importância, porém, não sendo o único elemento a ser considerado, outros elementos existem tais como: outros homens, a relação entre eles e a natureza. O indivíduo não entra em relação com outros homens por justaposição, mas sim na medida em que passa a fazer parte de organismos, por meio da “produção de sua existência”, do trabalho e da técnica. (FERREIRA, 2008)

O homem e a educação não podem ser conceituados isoladamente, mas sim, no conjunto de ações e necessidades em que estão inclusos. O homem não vive isolado. Vive através das relações com o meio, das relações com a educação e o desenvolvimento do país, das relações com a comunidade, das relações com as próprias pessoas e organizações que fazem parte desse meio. Através disso, dessa integração homem-sociedade, é que produz seu conhecimento e suas formas de sobreviver através do trabalho, que é a produção de sua existência.

Oportuno se faz referenciar Cury (2014, p. 21) no que se refere à relação educação e direito a educação,

o Brasil teve uma trajetória peculiar. Nem sempre a realidade correspondeu aos dispositivos postos nos textos do ordenamento jurídico. A dívida para a população escolarizável já foi muito maior. A realidade de nossa cidadania educacional esteve muito distante do que se poderia esperar de um país que se queria civilizado. E, apesar dos muitos avanços obtidos, especialmente no acesso à escola, muito há que se fazer com o desafio da qualidade. Muitos dos atuais desafios têm atrás de si um passado de omissão, desleixo e de abandono.

O desafio da qualidade está posto firmemente nos objetivos educacionais na forma de exigências documentais, mas está bem fora do que se espera atingir como meta de vida escolar para as crianças e como consequência para os adultos. A educação está nesse momento passando por uma crise caótica de desvalorização, de omissão, e de certa forma, de abandono ao pela profissão que mais agrega valor a um ser humano. Torna-se necessário atingir um mínimo de conhecimento básico necessário para que o aluno possa ser inserido no contexto do ensino superior, e mais tarde, para que esse possa estar apto para a sua empregabilidade no mundo do trabalho, com conhecimentos técnicos para a realização do seu trabalho, e também com a devida formação humana para que possa exercer as práticas reais das relações sociais presentes nesse meio. Seria o pensar que se formam humanos para viver em conjunto e atingir objetivos pessoais e profissionais no “compartilhar” dessas ações.

Cury (2014, p. 43) retoma que no artigo 205 da Constituição,

a educação, direito de todos e dever do Estado e da Família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A própria constituição afirma a preocupação com a formação além do tecnicismo, uma formação voltada para o desenvolvimento da pessoa e a colaboração dessa para com a sociedade.

Nos limites das possibilidades dessa investigação, o **objeto de estudo dessa tese** - a formação e o trabalho do administrador estabelecema íntima ligação e o

enfoque que uma deve dar à outra, entre essas duas categorias, as quais devem ser analisadas conjuntamente.

Com essas compreensões, esta tese tem como **objetivo geral**: Analisar as formas de gestão propostas nas Diretrizes Curriculares do Curso de Bacharelado em Administração, apontando as contradições de formação técnica e humana através da análise com egressos do Curso de Administração no Centro Universitário Santa Amélia.

E, como **objetivos específicos**:

a) Aprofundar os conceitos sobre a gestão e as políticas de formação no ensino superior e suas influências no mundo do trabalho;

b) Examinar tendências e políticas que regem as correntes do estatuto teórico da administração;

c) Realizar o levantamento da produção científica no contexto da gestão das políticas de formação técnica e humana na administração e a sua prática no mundo das organizações;

d) Analisar à luz das políticas da formação acadêmica, as influências dessa na atuação profissional do egresso do Curso de Bacharelado em Administração no Centro Universitário Santa Amélia, situado em Ponta Grossa, Estado do Paraná, no período compreendido entre 2015 a 2018;

e) Contribuir para a elaboração de políticas necessárias ao Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Administração que demonstrem uma preocupação com as relações de formação técnica e humana para a inserção desse profissional no mundo do trabalho.

O método adotado nessa pesquisa é dialética. O Kosik (2002, p. 108) afirma que “a razão dialética é um processo universal e necessário, destinado a conhecer e a plasmar a realidade de modo a não deixar de fora nada de si; portanto, é a razão tanto da ciência e do pensamento, como da liberdade e da realidade humana.”

O movimento dialético não é apenas a capacidade de pensar e de conhecer racionalmente; é ao mesmo tempo o processo de formação racional e da realidade e, portanto, a realização da liberdade. É a negatividade que situa historicamente os graus de conhecimento já atingidos e a realização da liberdade humana e ultrapassa teoricamente e praticamente cada grau já atingido, inserindo-o na totalidade evolutiva. Não confunde o relativo com o absoluto, mas compreende e realiza a dialética de relativo e absoluto no processo histórico.

Tem-se a dialética como método para compreender a superação das diferentes tendências que configuram o espaço da prática pedagógica, avançando na luta por transformar a educação e a escola em instrumentos de reapropriação do saber por parte dos trabalhadores, potencializando a capacidade de organização e de reivindicação.

O método dialético é reafirmado por Rochabrún (1974, p. 20), quando escreve:

se requer como característica mais inerente, a condição dinâmica de sua teoria: o movimento do pensamento, que tanto pode ser consubstancial como movimento de toda a realidade. Em sua expressão mais plena corresponde à expressão da unidade entre teoria e prática.

Uma vez construídos os conceitos com a ajuda de uma imaginação controlada pelo senso comum, a ciência positivista formula proposições que passam a ser verificadas, citando os problemas de operacionalização, confiabilidade, validade, métodos para a construção de tipos, método comparativo, aplicação de modelos causais, as indiferenças, dedução e indução, etc.

Löwy (1988, p. 15) acrescenta:

para Marx, aplicando o método dialético, todos os fenômenos econômicos ou sociais, todas as chamadas leis da economia e da sociedade, são produto da ação humana e, portanto, podem ser transformados por essa ação. Não são leis eternas absolutas ou naturais. São leis que resultam da ação e da interação, da produção e da reprodução da sociedade pelos indivíduos e, portanto, podem ser transformadas pelos próprios indivíduos num processo que pode ser, por exemplo, revolucionário.

Nessa ação humana, se acredita que não existam princípios eternos, nem verdades absolutas, todas as teorias, doutrinas e interpretações da realidade têm que ser vistas na sua limitação histórica.

Nessa mesma via de raciocínio, Vieira Pinto (1969, p. 82) salienta que: “O homem constituiu o conhecimento no mesmo processo em que o conhecimento o constituiu como homem”.

Qualquer marco é apenas o momento de um processo e por mais grandiosa que seja a sua significação relativa, é onde entender-se-á a realidade do ser humano e suas manifestações culturais – formação histórica e social do homem.

Vale lembrar a importante contribuição de Cury (1995, p. 67):

a educação é uma totalidade de contradições atuais ou superadas, aberta a todas as relações, dentro da ação recíproca que caracteriza tais relações e todas as esferas do real. A ação recíproca entre essas esferas do real se mediam mutuamente através das relações de produção, relações sociais e relações político-ideológicas.

A ciência sendo a forma mais elevada do conhecimento da totalidade pertence ao complexo de relações que se estabelecem entre o ser vivo, no caso o homem e, a realidade circunstante, não sendo produto arbitrário do pensamento, não sendo especulativo por natureza, mas representando a forma mais completa de adaptação do homem na realidade, constituindo-se como possibilidade de transposição do mundo para o interior do homem, pelos reflexos exteriores que determinam o pensamento, pela imersão do homem no mundo, mediante a capacidade de ação sobre as coisas.

Dessa forma, a totalidade, também é uma categoria essencial ao método, assim como as demais. Significa a percepção da realidade social como um todo orgânico, estruturado, no qual não se pode entender um elemento, um aspecto, uma dimensão, sem perder a sua relação com o conjunto.

Vieira Pinto (1969, p. 83) salienta:

que a ciência é a forma de resposta adaptativa de que somente o homem se revela capaz por ser animal que vence as resistências do meio mediante o

conhecimento dos fenômenos, ou seja, mediante a produção de sua existência a individual e a da espécie. Adapta-se ao mundo porque adapta-se a si mesmo.

A dialética permite entender essa relação, a unidade dos contrários e da determinação contraditória que se trava entre o homem e o mundo. A ciência é, portanto, o produto final do processo de evolução biológica do conhecimento, é um produto do processo de hominização e só pode aparecer nas fases superiores desse processo. Sendo assim, pode-se considerar que o homem é o animal mais aperfeiçoado entre as espécies vivas.

Ainda para Vieira Pinto (1969, p. 84),

as formas de relações produtivas que o homem foi conseguindo travar com a natureza, em sentido mais geral, se denominam “trabalho”. À medida que as relações do homem com o mundo deixam de ser as de um animal simplesmente adaptado ao mundo para se converterem, simultaneamente com isso, em relações de adaptação do mundo a ele, o que impõe a transformação deliberada e artificial da realidade exterior, aparecendo o trabalho como o modo pelo qual o homem começa a produzir para si o mundo, os objetos e as condições de que precisa para existir.

O homem passa a ser, em extensão cada vez mais ampla, o criador das condições que o criam e isso se dá pela capacidade que adquire de intervir na natureza, ação essa que se denomina trabalho. Todo resultado da ação produtiva exercida pelo homem sobre o mundo pode chamar-se “bem de produção”, porque está destinado a produzir a existência daquele que o produz.

O método dialético dá-se pela contradição: “uma análise dialética é sempre uma análise das contradições internas da realidade”. (LÖWY, 1988, p.15)

Baseado na contradição é que as teorias podem se reafirmar, demonstrando em que pontos elas se afinizam, se sobressaem, divergem de opiniões, pois a educação, em si, é um momento de transformação, de entrada para o novo.

Segundo Kopnin (1978, p. 81), “a dialética ensina a pensar e permite uma compreensão, uma assimilação do próprio mundo, da natureza de suas coisas”.

Nessa pesquisa, pretende-se permitir um pensar, compreendendo a realidade das categorias básicas, formação e trabalho no contexto da educação superior e do exercício profissional, referenciando-se o que pode ser aprimorado a partir desse contexto.

Kosik (2002, p. 250) afirma que,

a dialética trata da “coisa em si”, mas a “coisa em si” não é uma coisa qualquer e, na verdade, não é mesmo uma coisa: “a coisa em si”, de que se trata a filosofia é o homem e o seu lugar no universo, ou a totalidade do mundo revelado pelo homem na história e o homem que existe na totalidade do mundo.

É a totalidade do contexto em que o administrador de empresas precisa ser formado para atender as demandas do mundo do trabalho em termos de atingir as habilidades técnicas e humanas. A aplicação consciente da dialética coloca o indivíduo num processo constante de aperfeiçoamento e renovação dos conhecimentos, avançando do desconhecido ao conhecido, no sentido da construção de teorias de objetos novos, anteriormente não estudados.

Constituir-se-ão objetos de análise desse estudo os seguintes documentos: as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Bacharelado em Administração; as Portarias e Resoluções que regulamentam a formação desse profissional; a pesquisa com o Delegado do Conselho Regional de Administração – CRA e egressos do curso de Administração.

A pesquisa tem como foco discutir a formação acadêmica do Administrador e seu exercício profissional no mundo do trabalho, tendo como universo do estudo dessa tese, o Ensino Superior no Curso de Administração no Centro Universitário Santa Amélia - UniSecal². Será desenvolvida uma pesquisa empírica, a partir da ótica de

²UniSecal – Centro Universitário Santa Amélia - Curso de Administração, Regime de matrícula semestral, autorizado pela Portaria do MEC 923 de 17/05/2001 (DOU 21/05/2001) e com reconhecimento pela Portaria do MEC 423 de 26/07/2006 (DOU 27/07/2006). A partir dessa data, obteve reconhecimento automático de renovação pelos conceitos obtidos pelo Ministério da Educação. O Centro Universitário Santa Amélia resultou de uma trajetória na área do Ensino Superior em Ponta Grossa. A história começou em 1988, quando o casal de professores Weider Barreto Aguiar e Eunice Andrade Aguiar, integrantes de uma família comprometida com a educação, decidiram fundar uma instituição de Ensino Superior na cidade. Surgia a Faculdade Cristo Rei que, por anos, foi a única faculdade privada em

egressos do curso de bacharelado em Administração de Ponta Grossa, no período compreendido entre dois mil e quinze e dois mil e dezoito. Dessa forma, delimita-se um período considerável para que, seja evidenciado os avanços e/ou retrocessos que a gestão das políticas de formação no ensino superior promoveram para o sucesso e/ou fracasso dos profissionais no mundo do trabalho do administrador.

O curso de Bacharelado em Administração da UniSecal, objeto de análise empírica, localiza-se na cidade de Ponta Grossa, Paraná, contando com aproximadamente 400 acadêmicos em 2019. Esse curso tem como missão fomentar as condições necessárias para uma formação consistente, compreensão ampla do campo administrativo, formação ética, enfim, que possa contribuir, efetivamente, para o desenvolvimento de sua cidade e da própria área da administração.

Esse dado foi extremamente relevante, no sentido de enfatizar a importância dessa tese, tratando-se de um tema quase que inédito na área de Administração. Enquanto Coordenadora e Professora de um Curso de Administração, vislumbra-se a necessidade de “enxergar” a pessoa que está por detrás do profissional que busca competência técnica. Porém, muitas vezes, esse conceito não é percebido pelo aluno, pela questão dele ser cobrado que apenas “dê resultados”. Percebe-se, na prática, que quando esse profissional é visualizado como um ser humano com necessidades, tratando seus pares da mesma forma, os resultados são conseqüências. É notável que em ambientes em que as pessoas se respeitam e cooperam entre si, os resultados financeiros também aparecem como resultado.

Dado o enfoque teórico-metodológico, esta tese está assim sistematizada:

Ponta Grossa. No ano de 1998, prosseguindo na filosofia de transformar pessoas pela educação e acreditando no Ensino Superior de qualidade, o casal de professores constituiu a Sociedade Educativa e Cultural Amélia (SECAL), mantenedora da Faculdade Santa Amélia. Após anos de atuação na educação, o casal Aguiar transferiu o legado às três filhas: Isaura de Andrade Aguiar (Diretora Geral), Rúbia de Andrade Aguiar Ferreira Machado (Diretora Acadêmica) e Katya de Andrade Aguiar (Diretora de Desenvolvimento de Pessoas). Em agosto de 2018, com o objetivo de ampliar e difundir o ensino de graduação, a IES foi credenciada para oferta da Educação a Distância. E, em 18 de outubro de 2018, a Secal recebe a autorização do MEC para se tornar o Centro Universitário Santa Amélia, passando a se chamar UniSecal. O Centro Universitário Santa Amélia, conta com cursos de bacharelado nas áreas de gestão, saúde, engenharia, licenciatura, tecnologia, e cursos de segunda licenciatura. Também oferta 15 (quinze) cursos de Pós-Graduação, nas áreas de Direito, Educação e Gestão e Negócios.

INTRODUÇÃO: apresentará a temática a ser discutida, bem como o problema de pesquisa, a justificativa, o objetivo geral, os objetivos específicos e a metodologia da pesquisa a ser utilizada. Discorre sobre qual tese a pesquisadora defende, apresentando a hipótese central e o percurso metodológico desenvolvido.

PARTE 1- GESTÃO DA EDUCAÇÃO E AS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR E SUAS INFLUÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO: investigar os conteúdos e os debates hodiernos sobre as políticas de formação no ensino superior e as influências no mundo do trabalho.

PARTE 2– ESTATUTO TEÓRICO DA ADMINISTRAÇÃO - ELEMENTOS HISTÓRICOS: apresentar as matrizes teóricas das escolas de administração fazendo-se uma contraposição com a contemporaneidade no mundo do trabalho do administrador.

PARTE 3 – FORMAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO DO ADMINISTRADOR - O ESTADO ATUAL DO CONHECIMENTO: faz-se o levantamento da produção científica no contexto das categorias de análise, as quais são: 1ª. Categoria - gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do Administrador); 2ª. Categoria – trabalho e formação do administrador; 3ª. Categoria – trabalho e formação humana do administrador. Todas essas categorias estão direcionadas à formação acadêmica e ao exercício profissional do Administrador, com o intuito de obter maior precisão e compreensão direcionadas à relevância do estudo e ao objeto da pesquisa desta tese.

PARTE 4– POLÍTICAS DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E AS INFLUÊNCIAS DESSA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR: analisa-se os dados coletados no período compreendido entre 2015 a 2018 no que tange ao trabalho e formação do administrador.

CONCLUINDO PARA SEMPRE RECOMEÇAR: aprofunda-se os argumentos científicos do problema de pesquisa, o qual permeou o objeto de estudo na defesa dessa tese – a gestão e as políticas públicas no ensino superior e suas inferências na formação e mundo do trabalho do administrador. E, para finalizar o capítulo, colocam-se questões propositivas levantadas dos resultados da pesquisa, tendo como suporte

teórico-metodológico a temática sobre formação e mundo do trabalho, abordado dentro de uma concepção de educação humanitária e ética nas relações de produção.

Complementa-se esta tese com as referências utilizadas na pesquisa, apêndice e os anexos que se fizeram necessário ao estudo do contexto apresentado.

No capítulo a seguir, apresentam-se os constructos sobre a gestão da educação e as políticas de formação no ensino superior e suas inferências no mundo do trabalho.

1 GESTÃO DA EDUCAÇÃO E AS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR E SUAS INFLUÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO

A humanidade devia ser o grupo protetor (essencial) ao qual certas normas seriam aplicadas, e que essas normas deveriam nos fazer respeitar as vidas e liberdades de todos os seres humanos, não importa qual sua cultura existente, mas nem todo ser humano partilha desse desejo. Se todos assim fizerem, a humanidade já seria, de fato, o agrupamento protetor (essencial). Para a humanidade se transformar assim, os seres humanos de todas as filiações políticas precisam partilhar desse desejo, e isso é claramente um objetivo muito difícil de alcançar. Porém, mesmo assim, pode-se e deve-se agir como se eles partilhassem desse desejo. Independente de como outras pessoas agem, nós mesmos não deveríamos aplicar os padrões duplos. (HELLER, 1998, p. 75)

Entende-se que os padrões de respeito à vida e liberdade de todos os seres humanos, conforme a autora acima citada se refere, devem prevalecer também no respeito com a formação educacional para os nossos alunos, os quais, o reflexo dessa formação é que fará ou não a diferença para as necessidades latentes de um mundo melhor, não descurando da realidade técnica e burocrática que se faz presente para suprir os meios de produção, mas também com o desejo de uma formação humanitária, consciente e conectada com a verdadeira essência da formação humana.

Nesse sentido, esse capítulo traz à tona as discussões de quais são as políticas que fazem parte da gestãona formação no ensino superior e as inferências dessa na realidade do mundo do trabalho do administrador, demonstrando como acontecem essas relações de trabalho dentro do contexto da área.

Iniciar-se-á com alguns recortes importantes e necessários para o estudo dessa tese, no tocante à evolução histórica no ensino superior em que a educação e o trabalho sofreram influências dentro da realidade e das perspectivas na sociedade brasileira, bem como apresentar-se-ão os conceitos básicos inseridos nessa contextualização os quais são política, gestão da educação, formação no ensino superior e mundo do trabalho.

1.1 RECORTES DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO ENSINO SUPERIOR EM QUE A EDUCAÇÃO E O TRABALHO SOFRERAM INFLUÊNCIAS: REALIDADE E PERSPECTIVAS NA SOCIEDADE BRASILEIRA

A educação sempre foi e será o espelho de um povo. A filosofia de uma nação, sobretudo seu conceito de ser humano haverá de estar concretizado em sua educação. E a temática da educação passou por diversos fatos e momentos históricos que se tornaram marcos para o desenvolvimento de determinados períodos.

É importante estudar a educação sempre no contexto histórico geral, para se observar a concomitância entre as suas raízes e crises. Essa sincronia não deve ser entendida apenas como simples paralelismo entre fatos da educação e fatos sociais.

Na verdade, as questões da educação são engendradas nas relações que os homens estabelecem ao produzir sua existência, nesse sentido, a educação não é um fenômeno neutro, mas sofre os efeitos da ideologia, por estar de fato envolvida no contexto político.

Os estudos sobre a história da educação enfrentam dificuldades e é apenas no século XIX que os historiadores começam a se interessar por uma história sistemática e exclusiva da educação (ARANHA, 1996). Conhecer melhor a história da pedagogia, das doutrinas pedagógicas, as práticas efetivas da educação é necessário para se conhecer os reflexos dessas na realidade a qual se pensa e se constrói.

Para tanto, nessa construção de tese a preocupação retrata-se na questão de trazer recortes importantes do cenário educacional historicamente no ensino superior e suas influências para a educação no Brasil. Nesse sentido, apresentar-se-ão nesse capítulo, alguns recortes importantes desse cenário educacional brasileiro, bem como do cenário da ciência da Administração.

O ensino superior nasceu junto com o estado nacional, gerado por ele e para cumprir predominantemente as funções próprias deste. A Independência política, em 1822, veio apenas acrescentar mais dois cursos, de Direito, ao rol dos já existentes, seguindo a mesma lógica de promover a formação dos burocratas na medida em que

eles se faziam necessários. Durante todo o Império, o ensino superior permaneceu praticamente o mesmo. Toda a prosperidade da economia cafeeira não foi capaz de alterar os padrões do ensino superior, a não ser indiretamente pela construção de estradas de ferro, para as quais eram necessários engenheiros.

Antes da Independência, ainda segundo Cunha (1980, p. 70),

mesmo durante a época Pombalina, a educação escolar no Brasil era predominantemente estatal, religiosa ou secular. Havia raros estabelecimentos de ensino, dirigidos por particulares. "Depois da Independência formaram-se dois setores, o do ensino estatal (secular) e do ensino particular (religioso e secular)". O novo Estado propunha-se a ditar normas para o ensino por ele ministrado.

A partir disso, a Universidade teria a função de formar "uma elite preparada e competente, capaz não de traduzir as aspirações populares, mas de desenvolvê-las e incentivá-las".

A forma como evolui todo o cenário político, social, econômico e cultural do país interfere na evolução da organização do ensino, já que esse sistema pode ou não criar uma demanda de recursos humanos que devem estar preparados pela escola. A herança cultural influi sobre os valores e as escolhas da população que procura a escola. Os objetivos perseguidos na escola por essa demanda social de educação estão diretamente relacionados com o conteúdo que a escola passa a oferecer. E isso refletirá no ensino superior, a forma como é tratada a educação escolar reflete totalmente na formação desse aluno na educação superior, em termos de bases sólidas ou não, de um sistema escolar que produziu resultados efetivos na formação do cidadão.

A forma como se organiza o poder também se relaciona diretamente com a organização do ensino, em princípio porque o legislador é sempre o representante dos interesses políticos da camada. Esses são fatores que podem atuar de forma integrada ou não na organização do ensino.

No recorte de 1920, a industrialização será outro componente do setor econômico a influenciar os quadros da sociedade brasileira. Já então começa a se

definir a passagem do sistema: baseado na agricultura de exportação, orientando-se no sentido de uma sociedade semi-industrial. Questão já antiga e ainda não superada – que pesou bastante contra o esforço dos industrialistas – foi a do ruralismo.

Entre os conteúdos do fenômeno do ruralismo, o principal – por ser o núcleo a partir do qual se desdobram os demais – se encontra na seguinte formulação: as atividades agrícolas são consideradas como as verdadeiras produtoras de riqueza, enquanto às atividades industriais, atribuiu-se a tarefa de simples manipuladora e exploradora da riqueza produzida pela terra. Foi reforçado o preconceito de que “o Brasil é um país essencialmente agrícola”. O Brasil estava destinado a ser um país que deveria buscar riqueza e prestígio especializando-se na produção agrícola; a produção industrial devia ser deixada para outros países. Pois, a industrialização trouxe consigo a necessidade da padronização da mão-de-obra, composta por um contingente de pessoas vindas do campo e consideradas despreparadas para o trabalho na indústria.

“A independência econômica e, portanto, a perfeita independência política só pode existir, na generalidade dos casos, nos Estados em que se conjugam em estreita harmonia e íntima interdependência na agricultura e na indústria.” (NAGLE, 2001, p. 28)

O Brasil se apresenta, por efeito da crise de 1929, em estado de prostração, e, justamente no momento em que, no país, se processa a gestação de nova modalidade econômico-social. De um lado, perturba o ramo agrário e monocultor voltado exclusivamente para o mercado externo. De outro lado, vai reforçar a importância do ramo industrial e do agrário ligado ao mercado interno.

Uma importante reflexão enseja-se a seguir, de acordo com Nagle (2001, p. 37),

a imigração foi elemento importante na alteração do mercado de trabalho e das relações trabalhistas, e representou nova modalidade de força de trabalho, qualitativamente diferente daquela formada nos quadros da produção escravagista. Este fato vai explicar o aparecimento de novos sentimentos, ideias e valores no processo de integração social.

Essa ação não se limitou apenas ao ramo agrário, quando os imigrantes exigiram novos padrões de comportamento nas relações entre proprietário e trabalhador. Com o novo surto industrial e com o desenvolvimento da urbanização, os imigrantes começaram a ser atraídos para os novos núcleos urbano-sociais, quando colaboraram para acelerar a passagem das atividades artesanais para as industriais. O imigrante foi responsável pela difusão de novas ideias no campo social, do que é amostra a sua participação ao longo do movimento das chamadas “lutas sociais”.

Romanelli (1991, p. 24) apresenta a compreensão que nas sociedades subdesenvolvidas,

de modo geral, a educação tem desempenhado papéis eminentemente conservadores. Nas áreas ou países onde o desenvolvimento ainda não atingiu a fase da industrialização e onde predominam formas pré-capitalistas de economia e relações sociais, a escola tem servido mais à conservação e transmissão de valores culturais arcaicos e à ilustração das camadas dominantes.

O sistema arcaico de ensino, seletivo e aristocrático, torna-se então um obstáculo ao sistema econômico. O grande desafio sempre foi a modernização da estrutura do ensino, dotando e equipando esse ensino para a eficiência na produção, conceito esse que veio com o processo de industrialização.

A história mostra que o Estado sempre foi seduzido pelos interesses das classes mais favorecidas e é para elas que faz todo o seu trabalho. E assim remete-se a seguinte questão: Isso mudou dentro da nossa contemporaneidade? A política e o Estado sempre vêm mostrando favorecer as classes dominantes no quesito educacional.

A modernização acabou criando uma complexidade administrativa e uma intrincada teia de mecanismos de controle. Trazendo o contexto do ensino superior, a Universidade torna-se mais conservadora na sua estrutura geral do que a do antigo modelo. O que dá um toque modernizante à Universidade brasileira, camuflando sua estrutura rígida e conservadora, é o fato dela se utilizar de meios mais modernos de comunicação e controle administrativo e pedagógico, ter diversificado sua oferta de

cursos, tanto no que tange aos ramos do conhecimento, quanto no que tange às formas de duração.

Romanelli (1991, p. 234) apresenta,

reformulação do ensino médio em consonância com a problemática existente na Universidade. O aspecto mais evidente da crise na Universidade era representado pelo aumento constante dos excedentes dos exames vestibulares e pela pressão por mais vagas, a reformulação do ensino médio configurava ante os membros dessas duas comissões como uma forma de conter a demanda em limites mais estreitos. E eles entenderam que isso só seria possível na medida em que aquele grau do ensino fosse capaz de proporcionar uma formação profissional. Uma vez adquirida uma profissão, antes de ingressar na Universidade, o candidato potencial a ela ingressaria na força de trabalho e se despreocuparia de continuar lutando pela aquisição de uma profissão que, na maioria dos casos, só era obtida através do curso superior.

Era interessante para os meios empresariais que tivessem a mão-de-obra com alguma educação e treinamento, bastante produtiva e, ao mesmo tempo, barata. A escola secundária era a grande via para a Universidade. Previu-se, para tanto, o ginásio comum, enriquecido por “sondagem e desenvolvimento de aptidões para o trabalho” e o colégio integrado em que diversos tipos de formação especial e profissional, tornados obrigatórios, se assentassem sobre base de “estudos gerais” para todos.

A Universidade, por sua vez, deveria servir de mecanismo para substituir a tendência observada nos intelectuais da época, de se formarem em bases autodidatas, de viverem isolados no pensamento e na ação. Daí a esperança de Anísio Teixeira: “a universidade socializa a cultura, socializando os meios de adquiri-la.” (CUNHA, 1980, p. 246)

Porém, para isso se fortalecer, a autonomia da universidade diante do Estado era vista como condição indispensável, esse Estado autoritário que se construía no Brasil. Muitos ainda julgavam que no Brasil a universidade poderia existir, não para libertar, mas para escravizar. Não para fazer marchar, mas para deter a vida.

“O Estado tem uma das mais importantes atribuições que é a de orientar a formação mental e moral dos elementos componentes da coletividade.” (CUNHA, 1980,

p. 249). Promoveu-se, assim, a especialização de um setor do aparelho do Estado no campo educacional. O novo ministério passou a controlar os assuntos que antes eram de competência do Departamento Nacional do Ensino.

Nesse sentido, não se pode deixar de explorar o assunto das reformas do ensino superior e sua influência na Educação Superior. Percebe-se que, no Brasil, a educação como direito humano inalienável, ainda está no estatuto utópico da democratização e universalização do conhecimento.

Tal debate, de acordo com Lima (2007, p. 127):

foi travado na década de 1960 quando a reforma universitária entrou na pauta política como uma importante “reforma de base” ou “reforma de estrutura” reivindicada pelos movimentos sociais a partir da concepção da “universidade integrada e multifuncional”. No entanto, a universidade integrada e multifuncional só se poderia desenvolver plenamente com a ruptura com o padrão dependente de desenvolvimento, que indicaria a ruptura com o padrão dependente de ensino superior.

Essa ruptura constituiu uma etapa fundamental, dentro da ordem, sob a ótica dos trabalhadores, para a construção de uma revolução contra a ordem que objetive a superação da dependência e a configuração do projeto socialista da educação e da sociabilidade.

Outro aspecto marcante da Reforma Universitária diz respeito, de acordo com Germano (1994, p. 138), “à sua acentuada preocupação em relacionar educação e mercado de trabalho. Deveria trabalhar a força de trabalho para o sistema produtivo. O planejamento educacional deveria ser compatível com as necessidades do mercado”.

A reforma tem objetivos práticos e tende a conferir ao sistema universitário uma espécie de racionalidade instrumental em termos de eficiência técnico-profissional, que tem por consequência o aumento de produtividade dos sistemas econômicos.

De acordo com Silva Junior (2002, p. 61) destaca-se ainda,

o papel que a reforma educacional teve no Brasil, a exemplo dos outros países, na reconfiguração da esfera social da educação no contexto já indicado, e no redimensionamento operado pelos intelectuais nos espaços públicos e

privados. Basta olhar os formuladores das reformas em geral desde o Estado até os instrumentos de avaliação das escolas públicas e de projetos sociais assistencialistas. Quando se toma as reformas educacionais nos outros níveis e modalidades de ensino diferente do nível superior, bem como os processos de avaliação e financiamento, se observa os protagonistas dos documentos orientadores da reforma, desde a educação infantil até a pós-graduação e a indução da pesquisa: a grande maioria é especialista ou pesquisador dessas áreas. Isso indica a continuidade nas reformas da educação superior brasileira em relação às dos demais países, apontando como a reforma da educação superior brasileira – ancorada na mudança do papel da ciência e dos intelectuais e na mudança da profissionalização por meio das competências e empregabilidade, opera no plano geral da reconfiguração educacional e da sociedade em geral. Essas reformas no estágio do capitalismo mundial tendem para um “desmonte” do Estado intervencionista na economia, na educação e nos demais pontos envolvidos.

A Reforma Universitária de 1968, apesar de apresentar alguns pontos positivos, como a instituição da pós-graduação, o fim da cátedra, a indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, teve como principal objetivo adequar mais uma vez a universidade à época, ou seja, adequar o modelo político ao modelo econômico, não satisfazendo os interesses dos estudantes.

Para Saviani (1996, p. 78), o processo de produção das reformas foi,

no entanto, construído ao longo de vários anos. As propostas contidas implicitamente nas pretensões governistas, oficializadas no relatório apresentado pelo GRTU (Grupo de Trabalho para a Reforma Universitária), adivinham de um longo processo que se iniciou com a criação dos acordos MEC-USAID e teve sequência com as formulações dos relatórios IPES (Instituto de Pesquisas e Estudos Sociais), os relatórios Atcon (Rudolph Atcon – um autodenominado especialista em planejamento educacional, sendo um dos principais formuladores de diretrizes para o ensino superior no âmbito da Reforma Universitária), Meira Matos (Comissão do General de Brigada Carlos de Meira Mattos deu-se no momento em que se “aprofundava a crise político-econômica do país e radicalizava-se o movimento estudantil”, indicando o início do processo de intervenção direta dos militares na educação” e a EAPES (Equipe de Assessoria ao planejamento do ensino superior – o objetivo da equipe era descobrir meios para adequar a assistência ao ensino superior à estratégia geral da USAID e opinar sobre a conveniência de se organizar um programa voltado para o ensino superior), entre outras iniciativas no campo da educação brasileira.

Esses grupos desenvolveram um trabalho no sentido de provocar uma verdadeira transformação no contexto educacional, refletindo nas relações políticas,

econômicas e sociais vividas pelo país nesses conturbados anos, com o intuito de mudar esse cenário, reestruturando o ensino superior no Brasil.

Um fator complicador se deu a partir das parcerias entre universidades e empresas e das práticas reproduzidas do modelo norte-americano, modelo que influenciou todo o processo da reforma e, através do qual, a organização da universidade passou a seguir padrões industriais, com ênfase na produtividade, na eficiência, na redução de gastos, burocratizando as instituições universitárias e enfatizando formação de mão-de-obra para o mercado de trabalho.

Entende-se que a universidade também é responsável por formar mão-de-obra, já que a mesma é vista como instrumento de desenvolvimento e progresso de uma nação, no entanto, essa formação não precisa necessariamente ser fragmentada e conteudista, voltada apenas a responder uma demanda mercantil imediata. Trata de pensar a construção do conhecimento como base para que o indivíduo apresente condições de compreender o processo como um todo, de se adequar as mais variadas situações.

A reforma apresentou uma fina sintonia da educação com a ideologia do desenvolvimento com segurança defendida pela coligação de vários grupos – conservadores, classe média, burguesia internacional. Percebia-se o Governo “sintonizando” o sistema de ensino com os princípios da grande empresa capitalista, com vistas à maior eficácia e produtividade.

A educação superior brasileira é parte de um intenso processo mundial de reformas, no interior de um radical movimento de transformações político-econômicas com profundas repercussões no Brasil, cujas conseqüências para a identidade institucional da universidade são inevitáveis, se concretizadas tais mudanças conforme diretrizes emanadas de agências multilaterais e, em geral, tão bem traduzidas domesticamente pelos responsáveis oficiais pela reforma do Estado e da educação superior em nosso país.

Outro importante recorte apresentado por Saviani (2002, p. 20,21) referencia que no período que se inicia com a recuperação econômica pós-1930 e se estende até a crise da década de 1970,

o processo produtivo e a organização do trabalho estão ainda sob a égide do *taylorismo-fordismo*. A economia de escala e a produção em série para o consumo de massa implicam o uso de um grande contingente de trabalhadores, o que facilitava tanto a organização sindical como a regulamentação estatal. Assim o chamado “Estado de Bem-Estar” traduziu em determinado grau de compromisso entre Estado, empresas e sindicatos de trabalhadores que, numa fase de crescimento da economia, assegurou um relativo equilíbrio social e impulsionou significativamente o desenvolvimento das forças produtivas capitalistas, cujo resultado se materializou num avanço tecnológico de tal proporção que deu origem a uma nova “revolução industrial”: a revolução microeletrônica, também denominada “revolução da informática” ou “revolução da automação”.

Diferente da primeira revolução industrial, que operou a transferência das funções manuais para as máquinas, essa segunda revolução transfere para as máquinas as próprias operações intelectuais, razão pela qual essa época é também chamada de “era das máquinas inteligentes”. Nesse processo, a capacidade produtiva do trabalho humano atinge proporções ilimitadas, onde a produção automatiza-se.

Outro fato apresentado é quando acontece o avanço tecnológico, convertendo-se, sob as relações sociais de produção capitalista, em instrumento de maximização da exploração da força de trabalho, ampliando a marginalização social através do crescente desemprego mantido sob controle.

Esse momento evidencia um movimento totalmente tecnicista baseado no reprodutivismo pedagógico e no movimento das tecnologias existentes na época. A educação passa a ser tratada com maior importância, oferecendo instrumentos para que pudesse ser implementada com maior “qualidade”, porém, essa dita “qualidade” custou caro, revolucionando os padrões educacionais, vendendo para o mercado verdadeiro “formatos” padronizados.

A visão produtivista da educação empenhou-se no primeiro período, entre os anos de 1950 e 1970, em organizar a educação de acordo com os ditames *taylorismo-*

fordismo através da chamada “pedagogia tecnicista”, que se procurou implantar no Brasil, através da lei citada anteriormente. (SAVIANI, 2002)

A comunicação entre aluno-professor, desde lá, vêm se “deteriorando”, um termo um tanto quanto pesado, mas, salienta que as relações existentes na comunicação entre aluno-professor vão se danificando, passaram a serem trabalhadas dentro de um modelo pedagógico “frio” e distanciado das necessidades reais do aprendizado humano, que não é apenas o técnico, mas sim, as formas do “entender”, do “compreender”, do “relacionar”, do “liderar”, do “conquistar” e de tantas outras formas de educação humanitária, os quais se perdem numa educação pautada em apenas inovações e tecnologias, metodologias ativas, estudos à distância,...e ações pedagógicas em que o “ser” humano é deixado de lado.

Na década de 70, surge um conjunto de estudos que se pode nomear como “tendência crítico-reprodutivista”, se desenvolvendo sob a Influência dos “radicais americanos”, da “teoria da escola enquanto aparelho ideológico de Estado”, da “teoria da escola dualista”, promovendo a denúncia sistemática da pedagogia tecnicista, minando a autonomia da educação em face das relações sociais. (SAVIANI, 2002)

Porém, essa se torna insuficiente, e abre novos caminhos no sentido de articular a educação com o conjunto das relações sociais, onde o espaço próprio da educação é o espaço da apropriação/desapropriação/reapropriação do saber.

Nesse sentido, a concepção da educação emerge como um instrumento de luta, não havendo lugar para o pessimismo ou imobilismo, apontando aquilo que de mais fecundo pode detectar nos debates que travam sobre educação no Brasil.

Sempre se pensando na expansão do ensino, todavia, apesar de grande, foi deficiente, tanto em seu aspecto quantitativo, quanto em seu aspecto estrutural. Quanto ao aspecto quantitativo, registram-se: falta de oferta suficiente de escolas; baixo rendimento do sistema escolar e discriminação social acentuada.

Outro ponto de vista que se discute conjuntamente nesses recortes históricos é a cultura presente em cada período e essa cultura é a própria humanização. E

humanização, aqui, tanto se refere ao “processo que nos faz homens”, quanto ao fato de que os bens culturais também se humanizam. A história do homem, como história da cultura, é, assim, “o processo de transformação do mundo e simultaneamente do homem.” (ROMANELLI, 1991)

Dois elementos são indispensáveis: o agente da transformação e o objeto a ser transformado, ou seja, o homem e o meio. A cultura se define muito mais abrangente do que o simples resultado da ação intelectual do homem; ela é o próprio modo de ser humano, “o mundo próprio do homem”; deve estar intimamente ligada a uma situação concreta e objetiva: ela se faz num tempo e num espaço determinado. O homem, o meio e o tempo são essas circunstâncias.

Para Romanelli (1991, p. 23) citada anteriormente,

a educação para o desenvolvimento, numa realidade complexa, como é a brasileira, teoricamente não é um conceito fácil de se construir, já que se trata de pensar a educação num contexto profundamente marcado por desníveis. A ação educativa processa-se de acordo com a compreensão que se tem da realidade social em que se está imerso.

Distinguem-se no processo educativo dois aspectos interdependentes: o gesto criador que resulta do fato de o homem “estar-no-mundo” e com ele se relacionar, transformando-o e se transformando. Na medida em que se transforma, pelo desafio que aceita e que lhe vêm do meio para o qual volta sua ação, o homem se educa.

Romanelli (1991, p. 43), reflete que todas as reformas de ensino propostas,

não passaram de tentativas frustradas e, mesmo quando aplicadas, representaram o pensamento isolado e desordenado dos comandos políticos, o que estava muito longe de poder comparar a uma política nacional de educação. “A República foi uma revolução que abortou e que, contentando-se com a mudança do regime não teve o pensamento ou a decisão de realizar uma transformação radical no sistema de ensino para provocar uma renovação intelectual das elites culturais e políticas, necessárias às novas instituições democráticas”.

Dessa forma, entende-se que as reformas de ensino propostas não elucidaram propostas de melhorias para a questão educacional e sim foram meras formas de

gestão política, dentro da política nacional da educação, não revelando uma renovação no sistema de ensino.

No “caso brasileiro, as transformações mais decisivas no plano econômico, político, social, cultural e educacional se situam nas duas décadas finais do século XIX” (SAVIANI, 2006, p. 04). As transformações mais decisivas do nosso país nesses planos são marcos distintos, que revelaram mudanças significativas mudando toda uma ideologia de um país, no sentido de pensar de que forma o Estado fortalecerá o crescimento eminente desse, sendo que um dos fatores decisivos para esse crescimento é a educação.

Saviani (2006, p. 51) ao falar de períodos distintos que,

no decorrer do século XX, o Brasil passou de um atendimento educacional de pequenas proporções, próprio de um país predominantemente rural, para serviços educacionais em grande escala, acompanhando o incremento populacional e o crescimento econômico que conduziu a altas taxas de urbanização e industrialização.

O crescimento gera necessidades, porém, essas muitas vezes não são atendidas nas classes menos favorecidas, onde apenas essa é olhada como mão-de-obra barata e que deve gerar produtividade. A escolarização dignamente realizada é para a classe mais favorecida, direcionando-a para cargos de gestão e administração.

Historicamente a emergência dos Estados nacionais no decorrer do século dezenove foi acompanhada da implantação dos sistemas nacionais de ensino nos diferentes países como via para a erradicação do analfabetismo e universalização da instrução popular. O Brasil foi retardando essa iniciativa e, com isso, foi acumulando um *déficit* histórico em contraste com os países que instalaram os respectivos sistemas nacionais de ensino.

O legado negativo do longo século XX persistirá enquanto as forças dominantes se negarem a pôr em prática as medidas que a experiência já chancelou como sendo as apropriadas para as questões que se está enfrentando. (SAVIANI, 2006)

Na sociedade capitalista em que se vive e se discute tal reflexo dessa temática da reforma do ensino superior, a educação se impõe como manifestação-produção mediante as relações de classe. As contradições existentes nas relações de classe se fazem presentes na educação, dada sua presença imanente nessa totalidade histórica e social.

“O desenvolvimento do capitalismo no país assumiu uma configuração excludente e concentradora de renda, o que dá conta de uma relação desigual ente capital e trabalho, para a qual concorreu decisivamente a ação do Estado.” (GERMANO, 1994, p. 89)

No Brasil, se tem uma produção capitalista organizada de forma monopolista, centrada em grandes empresas que tendem a aumentar a apropriação do excedente econômico. Outro fator importante salienta é que a escolarização e qualificação da força de trabalho dizem respeito a uma das funções primordiais desse Estado capitalista.

A história do capitalismo contemporâneo mostra que, segundo Minto (2006, p. 281),

as possibilidades de exercício desses mecanismos de controle social sobre o capital, a possibilidade de o “humanizar”, ainda que minimamente, estão cada vez mais longe dos horizontes do capitalismo de origem tardia como o Brasil e de inserção heterônoma no plano da mundialização. As velhas bandeiras de defesa da escola pública, gratuita, laica e de qualidade, certamente, perdem sua importância histórica e política dentro dos movimentos sociais de luta contra esse quadro perverso do ensino superior.

Ainda o autor faz uma profunda reflexão quando diz que a tarefa de seguir pensando, debatendo, lutando e, agindo na medida das possibilidades, para as transformações das condições vigentes e para a construção de novas bases históricas objetivas, enseja assim a realização de uma educação pública efetiva, não apenas para o Brasil, mas, acima de tudo, uma educação para a emancipação da humanidade.

Porém, deve-se analisar o papel do Estado perante todas essas questões. Estado esse que traz consigo um caráter público como um produto histórico do

desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo, da base de relações materiais, objetivas, na qual se fundam as relações de classe e da qual se origina o próprio Estado moderno.

Germano (1994, p. 32) define,

a política educacional do Estado como o conjunto de medidas tomadas pela sociedade política que diz respeito ao aparelho de ensino visando à reprodução da força de trabalho e dos intelectuais à regulação dos requisitos educacionais e à inculcação da ideologia dominante. A política educacional nessa obra foi abordada em termos econômicos, políticos e ideológicos.

A história da educação, inclusive as iniciativas de cunho popular, é analisada em conformidade com uma sociedade que se organiza, tendo como base a existência de desigualdade e, portanto, de classes sociais antagônicas.

Repensar as condições históricas é de acordo com Silva (2002, p. 03),

compreender que a sociedade capitalista é formada por grupos de interesses contrários e que a educação que se desenvolve nela tende a atender as necessidades de determinados grupos. Portanto, a educação é parte deste todo complexo e plural.

Desse modo, as experiências humanas se fundam nos interesses, pois o viver e o agir supõem opções por valores, por princípios, por certa direção e por determinado modo de viver.

E, diante desse quadro de transformações, Nagle (2001, p. 133) esclarece que,

tanto nos níveis dos setores econômicos, político e social, quando no nível do setor cultural que se deve analisar a escolarização nas suas variadas facetas; a escolarização é tida como um elemento que deve ser analisado e julgado em combinação com os demais elementos da cultura brasileira e com as condições da existência social, definidas na exposição dos setores políticos, econômico e social.

Nesse “cenário pedagógico”, de um lado, existe a crença de que pela multiplicação das instituições escolares e da disseminação da educação será possível incorporar grandes camadas da população na senda do progresso nacional e colocar o

Brasil no caminho das grandes nações do mundo; o caminho para a verdadeira formação do ser humano.

O objetivo geral quer do ponto de vista do setor externo, quer do ponto de vista do setor interno, é a despolitização, e a eliminação de lideranças políticas de que a Universidade foi quase sempre foco e, assim, a eliminação da participação social em prol da decisão de poucos.

As inflexões, as mudanças ocorridas se revestiram sempre de manobras pelo “alto”, sem movimentos de “baixo para cima”, em que o subversivo esporádico das classes subalternas foi sempre severamente reprimido. Há quem afirme que o Brasil ainda não concretizou, do ponto de vista dos direitos sociais e políticos, os princípios básicos postos há mais de duzentos anos pela Revolução Burguesa na Europa.

Ainda se salienta a carência de estudos e de especialistas em educação, particularmente em educação brasileira, provocando a inexistência de planejamentos educacionais, cientificamente estruturados e executados. Daí a tradicional necessidade de reformas educacionais, fazendo do Brasil a terra dos decretos, que aparecem e desaparecem da noite para o dia.

Percebe-se a real profundidade dos problemas educacionais brasileiros acompanhados em seus momentos históricos e de que forma foram tratados esses assuntos educacionais no Brasil, na maioria das vezes com muito descaso e sem a devida importância para a educação.

No tocante à Administração, existe escassez de obras que comprovem seu desenvolvimento na antiguidade; entretanto, a construção de uma pirâmide, a estrutura de uma cidade como Atenas e a administração de um império tão vasto, como o Império Romano, certamente revelam conhecimentos da ciência da Administração.

Segundo Chiavenato (2001, p. 33), “ao longo da história da humanidade, a Administração se desenvolveu com uma lentidão impressionante. Somente a partir do século XX, é que ela surgiu e apresentou um desenvolvimento de notável inovação”.

Nos tempos atuais, a sociedade típica dos países desenvolvidos é uma sociedade pluralista de organizações, na qual a maior parte das obrigações sociais é confiada a organizações (como indústrias, universidades e escolas, hospitais, comércio, comunicações, serviços públicos, etc.), que são administradas por dirigentes para se tornarem mais eficientes e eficazes.

No sentido genérico – Administração é uma ciência que tem por objeto o fato administrativo e por fim o desenvolvimento da empresa a serviço da coletividade. E, no sentido restrito – “é uma ciência que estuda a realidade social da administração, suas expressões exteriormente observáveis como fato, sistema e ação, sua tipologia qualitativa historicamente condicionada e seus elementos componentes”, objetivando o desenvolvimento da empresa a bem do progresso coletivo (CHIAVENATO, 1993, p. 34).

A atividade administrativa sempre existiu nas diversas formas de organização social, o que empresta à administração um caráter progressista. Na medida em que o homem foi superando seu estado primitivo, produziu materiais cada vez mais eficazes, tornando-se uma realidade diferenciada. Mas, a atividade administrativa participa também das contradições e forças sociais, econômicas, educacionais, políticas e culturais, que marcaram os conflitos históricos. Essas contradições revelam o caráter progressista da administração.

Constata-se que a administração constitui uma ciência muito forte a serviço da dominação de uma minoria sob o restante da população, e que, ao longo dos anos, vem assumindo dimensão e complexidade que lhe atribuem melhores resultados.

A administração esteve junto com o projeto capitalista, desenvolvendo-se principalmente com *Taylor*. Segundo Dias (1999, p. 20), “nas últimas décadas do século XIX, a Administração era vista como a mais conhecida e importante teoria a lidar com a problemática do trabalho, sob o ponto de vista dos empresários”.

O crescimento das empresas industriais exigiu o desenvolvimento de ferramentas totalmente novas na arte de administrar. Essa evolução teve a participação de muitos teóricos que pensaram a Administração.

Segundo Maximiano (2012, p. 43), “a passagem para o século XX marcou o início de um grande avanço para a administração, impulsionado pela expansão da Revolução Industrial no Novo Mundo, que criou uma nova realidade para as organizações”.

As teorias da administração e estudos sobre esse tema surgiram nesse momento, com o desenvolvimento da sociedade capitalista e os avanços da industrialização. Assim, tornou-se necessário organizar e controlar o trabalho coletivo.

Tragtenberg (1971, p. 07), diz que:

enquanto o capitalismo industrial, estruturando a empresa burocrática, encontrou, nos vários modelos da teoria geral da administração de Taylor aos estruturalistas ou sistêmicos, um modelo explicativo, no século XX, a transição das sociedades pré-industriais a industriais gerou um modelo recorrente do “modelo de produção asiático”, nesse século unido à máquina. Daí a emergência da burocracia como poder funcional e político, elemento típico das civilizações orientais, em plena era cibernética. Foi Hegel que, no plano lógico, operacionalizou o conceito “burocracia” em nível do Estado e da empresa. Hegel é um dos primeiros estudiosos da burocracia, enquanto poder administrativo e político, formulando o conceito: “onde o Estado aparece como organização acabada”, considerado em si e por si “que se realiza pela união íntima do universal e do individual”.

O objetivo do Estado torna-se o objetivo da burocracia, cujo espírito é o segredo mantido no plano interno pela rígida hierarquia no fluxo de comunicação, e pelo caráter de organização fechada. As determinações conceituais que permitem a análise da burocracia do Estado, da burocracia enquanto poder político que antecede em séculos a emergência da burocracia determinada pelas condições técnicas da empresa capitalista, oriunda da Revolução Industrial.

Taylor, no começo do século passado, trouxe sua teoria em que o indivíduo, o trabalhador, precisa ser colocado em lugar certo para desempenhar aquela específica tarefa, cabendo à administração, o planejamento e o supervisionamento da execução das tarefas. “Isto porque dentro dessa concepção nenhum trabalhador é digno de confiança, ou merecedor de autonomia”, diz Fonseca (1994, p. 56), evidenciando que o trabalhador não precisa pensar ou criar nada.

Alegava-se nessa fase que Taylor ignorava muitos fatores sociais e psicológicos, ao enfatizar somente o “dinheiro” como incentivo ao trabalhador – administração voltada para a produção capitalista.

Além dessa, existiram muitas outras teorias, que mostram que o pensamento e as práticas mudam no decorrer do tempo e, com as necessidades advindas de cada época, num processo de evolução contínua.

O que se pretendeu contextualizar nesse capítulo é que tudo evolui ao longo dos anos, trazendo um contexto de universidade diferenciado para cada momento e um contexto da Administração diferenciado também para cada momento, apesar de ter seu propósito principal, mas trazendo teorias que refletem em novas formas de agir e de pensar. Faz-se necessário adequar aos objetivos, tanto da organização como um todo, como também atender às necessidades e aos anseios das pessoas.

Encerrando esse capítulo com alguns recortes que avançam para as discussões, a seguir, tratar-se-á de alguns conceitos inerentes à gestão da educação, políticas da educação no ensino superior, suas transformações dentro da contemporaneidade.

1.2 GESTÃO DA EDUCAÇÃO, POLÍTICAS NO ENSINO SUPERIOR E SUAS TRANSFORMAÇÕES DENTRO DA CONTEMPORANEIDADE

A formação do profissional da educação e em especial do gestor da educação tem sido pensada, repensada e, tratada em diversos contextos, mas continua a se constituirum desafio para a universidade perante a dinâmica do mundo e a evolução da ciência e da tecnologia. O desafio histórico conduz a se retomar historicamente essa temática na relação com a produção do conhecimento, pelo vínculo existente entre formação, política no ensino superior e gestão da educação.

Ferreira (2017, p. 84), parte de pressupostos que norteiam e se reafirmam nas diversas pesquisas contextualizadas sobre essa temática:

1) Ensinar e aprender gestão da educação significa compreender como o processo histórico de produção do conhecimento, nesse âmbito, vai se constituindo e se construindo na complexa teia das relações e demandas sociais que historicamente produziram o estatuto presente. 2) Ensinar e aprender gestão da educação significa, ainda compreender que a objetividade do conteúdo do nosso pensamento, a coincidência das leis do pensamento com as leis do ser é obtida e verificada pela ação prática do homem sobre a natureza, sobre o meio físico e humano, intervindo inteligentemente e produzindo conhecimento e humanidade. 3) Ensinar e aprender gestão da educação significa considerar que uma característica marcante do conhecimento científico consiste na consciência do movimento ininterrupto entre a fase indutiva e a dedutiva como modo de compreensão da unidade necessária da representação subjetiva que se processa no pensamento – a teoria – e da capacidade da ação prática – o trabalho. 4) Ensinar e aprender gestão da educação significa compreender que todo o conhecimento científico tem uma base ética e política que o conduz e lhe dá sentido e que na educação, a base ética do conhecimento científico se realiza no exercício da solidariedade.

Nesse pensamento pode-se estabelecer a ligação entre o ser pensante e o ser atuante, entre o ser formado para o conhecimento científico, para a técnica que realiza a produção no trabalho, mas, também, para o ser que consegue produzir e dar resultado, porém, exercendo sua competência ética e de solidariedade, ou seja, o ser formado dentro da tríade indissociável: “política, gestão e formação” técnica e humana.

De acordo com Ferreira (2017, p. 85), compreende-se gestão da educação (administração da educação),

a partir dos elementos que a constituíram e continuam a constituir, compreendidos conceitualmente no contexto que os originou e para o qual se destinam evoluindo cientificamente na esteira do desenvolvimento da ciência. Fala-se de “organização”, de “controle de qualidade”, de “tomada de decisões”, porque se trata de “formação humana”, pela qual a gestão da educação é responsável por garantir a qualidade de sua concretização a partir de políticas expressas e dinamicamente e continuamente subsidiadas pela gestão.

Os termos técnicos e relacionados ao meio empresarial sempre prevaleceram na ordem capitalista, tais como: “controle de qualidade”, “organização”, “tomada de decisão”, entre outros, no sentido de justificar que esses termos consideram que podem levar a uma produtividade maior, oferecendo resultados mais aproximados dentro da expectativa dos dirigentes desse meio.

Outro conceito de gestão desenvolvido por Cury (2002, p. 165), é que a gestão é por analogia uma geração, similar àquela pela qual a mulher se faz mãe ao dar à luz,

se pode vislumbrar aqui a postura metodológica da maiêutica socrática. A gestão implica um ou mais interlocutores com os quais se dialoga pela arte de interrogar e pela paciência em buscar respostas que possam auxiliar no governo da educação segundo a justiça. Nessa perspectiva, a gestão implica o diálogo como forma superior de encontro das pessoas e solução de conflitos.

Essas questões conduzem ousar afirmar a necessidade de retomar uma das possibilidades fundamentais da forma de relação humana que caracteriza a construção e a possibilidade de reconstrução da sociedade humana: o diálogo.

Nos conceitos de gestão (administração) da educação, Ferreira (2017, p. 87), diz que se percebe a administração da educação como uma unidade do conjunto na diversidade de sua concretização de pólos antagônicos que se completam:

normas/diretrizes e práticas/atividades, totalidade esta formada pelas políticas, planejamento, gestão e avaliação – unidade dos contrários que permite a captação e a compreensão da totalidade do fenômeno que vai se constituindo na complexa teia das relações e demandas sociais que historicamente produziram o estatuto presente da gestão da educação.

Evidencia-se nesse sentido, a necessidade da produção de um conhecimento emancipador que venha alicerçar a construção de uma ética que não a ética liberal, rumo à construção de uma sociedade não discricionária, justa e igualitária.

Tratando sobre gestão do conhecimento dentro da gestão da educação, pode-se entender como tomada de decisão, organização, e desenvolvimento do pensamento racional que reflete fidedignamente o movimento real, das transformações que se passam no exterior, físico e social, com todas as suas contradições, a fim de produzir um conhecimento que se opera no movimento do pensamento e que se expressará em um produto comprometido com finalidades.

A gestão do conhecimento pode ser “compreendida através de outra concepção de ciência, a que dá sustentação à administração de empresas que visa à produção de mercadorias e não à formação humana.” (Ferreira, 2008, p. 74)

De acordo com a autora, a gestão do conhecimento significa: organizar e sistematizar, em todos os pontos de contato internos e externos, a capacidade da empresa de captar, gerar, criar, analisar, traduzir, transformar, modelar, armazenar, disseminar, implantar e gerenciar a informação, tanto interna como externa bem como transformar essa informação, efetivamente em conhecimento a ser distribuído, tornando-se acessível aos interessados para aumentar a produtividade e a competitividade visando a qualidade total.

Na lógica mercantilista, gestão do conhecimento visa à qualidade total, entendida como “o estado ótimo de eficiência e eficácia na ação de todos os elementos que constituem a existência da empresa.” (Ferreira, 2008, p. 75)

A “sociedade do conhecimento”, as mudanças e as inovações tecnológicas ocorrem num ritmo tão acelerado, que além dos fatores tradicionais de produção, como capital, terra e trabalho, é fundamental identificar e gerir inteligentemente o conhecimento das pessoas nas organizações para melhor lucratividade. Diante desse raciocínio, a gestão do conhecimento poderá garantir a qualidade social da produção de um novo saber que será também uma nova política que norteará esta produção.

É impossível discutir a questão e o compromisso de construir uma sociedade melhor, se não partir de um conceito de ser humano; e é impossível debater o conceito de ser humano sem discutir o significado da existência, a questão do tempo e das suas dimensões.

O ser humano é em essência, um ser de práxis livre e criador, e só em pequena escala tem sido na sociedade alienada e cada vez mais alienante, mas pode e deverá vir a sê-lo numa sociedade realmente humana através da formação *omnilateral* e da produção do conhecimento comprometida com as necessidades sociais.

Não se pode deixar de avançar esse capítulo para as políticas, sem antes externar a questão dos direitos do homem, pois quando se fala de políticas, se retrata a questão dos direitos e deveres desse ser humano, deve sim ser considerada.

Bobbio (1992, p. 01) diz que,

os direitos do homem, a democracia e a paz são três momentos necessários do mesmo movimento histórico: sem direitos do homem reconhecidos e protegidos, não há democracia; sem democracia, não existem as condições mínimas para a solução pacífica dos conflitos. Em outras palavras, a democracia é a sociedade dos cidadãos, e os súditos se tornam cidadãos quando lhes são reconhecidos alguns direitos fundamentais.

Os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

Parte-se do pressuposto de que os direitos humanos são coisas desejáveis, isto é, fins que são perseguidos, e de que, apesar de seu desejo, não foram ainda todos eles (por toda a parte e em igual medida) reconhecidos.

Cury (2014, p. 43) afirma que,

a Constituição da República de 1988 reconheceu o direito à educação como o primeiro dos direitos sociais, assim como um direito do cidadão e dever do Estado. E, por sua razão, estabeleceu princípios, diretrizes, regras, recursos vinculados e planos, de modo a dar substância a esse direito. Ao explicitar esse direito, elencou as formas de realizá-lo tais como gratuidade e obrigatoriedade com qualidade e com proteção legal, ampliada e com instrumentos jurídicos postos à disposição dos cidadãos, cria prerrogativas próprias para as pessoas em virtude das quais elas passam a usufruir ou exigir algo que lhes pertence como tal.

Nesse momento de ruptura com essas estruturas arcaicas, a Constituição impôs novos contornos organizacionais em vista de uma educação democrática própria da cidadania. Porém, para fazer da educação um direito de todos, era imprescindível que houvesse algo de comum universal como a expressão de educação básica.

A noção de comum associada à educação básica é um direito que intenciona o aprendizado de saberes válidos para toda e qualquer pessoa e responde a necessidade educativa do desenvolvimento humano como um patrimônio cultural. O comum vai mais além de um para todos, se reportando a conhecimentos científicos válidos, à igualdade, à democracia, à cidadania e aos direitos humanos.

O direito à educação parte do reconhecimento de que o saber sistemático é mais do que uma importante herança cultural. A escola possibilita um espaço de transmissão de conhecimentos e de convivência social que tende a assinalar um projeto de sociedade menos desigual. Ele auxilia na eliminação das discriminações e, nesta medida, abre espaço para outras modalidades, mais amplas de emancipação.

Bobbio (1992, p. 17) ressalta que,

os “direitos do homem” é uma expressão muito vaga. A maioria das definições são tautológicas: “Direitos do homem são os que cabem ao homem enquanto homem.” (...)“Direitos do homem são aqueles cujo reconhecimento é condição necessária para o aperfeiçoamento da pessoa humana, ou para o desenvolvimento da civilização, etc., etc.”

O elenco dos direitos do homem se modificou, e continua a se modificar, com a mudança das condições históricas, ou seja, dos carecimentos e dos interesses, das classes no poder, dos meios disponíveis para a realização dos mesmos, das transformações técnicas, etc. O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem representa a manifestação da única prova através da qual um sistema de valores pode ser considerado humanamente fundado e, por tanto, reconhecido: e essa prova é o consenso geral acerca da sua validade. “A Declaração Universal dos Direitos do Homem pode ser acolhida como a maior prova histórica contemporânea dada sobre um determinado sistema de valores.” (BOBBIO, 1992, p. 27)

A Declaração Universal contém em germe a síntese de um movimento dialético, que começa pela universalidade abstrata dos direitos naturais, se transfigura na particularidade concreta dos direitos positivos, e termina na universalidade não mais abstrata, mas também ela concreta, dos direitos positivos universais. A Declaração é algo mais do que um sistema doutrinário, porém algo menos do que um sistema de normas jurídicas.

Ainda para Bobbio (1992, p. 34) elucida que,

a Declaração Universal representa a consciência histórica que a humanidade tem dos próprios valores fundamentais na segunda metade do século XX. É uma síntese do passado e uma inspiração para o futuro: mas suas tábuas não foram gravadas de uma vez para sempre.

A luta pelos direitos teve como primeiro adversário o poder religioso; depois, o poder político; e, por fim, o poder econômico. Na contemporaneidade, as ameaças à vida, à liberdade e à segurança podem vir do poder sempre maior que as conquistas da ciência e das aplicações derivadas dela.

Em se tratando de Declaração Universal, outro ponto de fundamental importância tratar são as questões das políticas educacionais que são organizadas ou reorganizadas pelo Estado no sentido de responder às mudanças qualitativas do mundo da produção capitalista e da expansão do capital. É certo que elas passam a ser objeto de demanda das classes trabalhadoras em busca do saber socialmente produzido e disponível.

Ferreira (2016, p. 111), explica que,

o Estado adere ao novo modelo neoliberal, surgido na década de 1970 no mundo, que consistia em afirmar que o crescimento e o desenvolvimento dependiam da competitividade do mercado. Tudo devia ser feito no sentido de maximizar a concorrência e a competitividade, e de deixar os princípios do mercado penetrarem em todos os aspectos da vida. Para isto era necessário aumentar a flexibilidade de seu mercado de trabalho, o que veio a se traduzir numa agenda para transferir os riscos e a insegurança para o lado dos trabalhadores e suas famílias. Torna-se de fato, impossível exercer e desenvolver a gestão democrática, nesse cenário hostil a todo desenvolvimento da democracia. O que se passa na sociedade política sempre, a partir do “modelo hegemônico” passa a ser seguido pela sociedade civil que, dialeticamente é a referência para os movimentos da sociedade da sociedade

política sob o mecanismo de controle. Assim ocorre, também, com as escolas e instituição de formação.

Na sociedade tomada pela ideologia neoliberal, pela lógica do capital, a educação talvez seja redefinida como uma “mercadoria”, como um mero serviço a ser entregue a seu cliente. Nessa perspectiva, não se problematizam nem a natureza do trabalho capitalista, nem a concepção da educação daí derivada. Considera-se isso reflexo das formas de gestão pública e privada e as políticas ditadas pelo Estado e pelas empresas? É algo que se deve refletir durante a contextualização dessa tese.

Segundo Chomsky (2018, p. 102), a definição mais simples de neoliberalismo é

“deixem o livre mercado comandar tudo”. Em outras palavras, façam com que o governo fique de fora da elaboração de políticas públicas, exceto quando for para incentivar as atividades do livre mercado. Na verdade, nenhum dos preconizadores desse princípio quer exatamente isso. Essas medidas são para os pobres, não para eles.

Essa ideia vem persistindo ao longo de toda a história da economia moderna. A diferença é que anteriormente, não a chamavam de neoliberalismo. O neoliberalismo tem um caráter dualístico, ou seja, um conjunto de regras para os ricos e outro diametralmente oposto para os pobres.

Notadamente, no final do século passado, a partir da década de noventa, foram significativas as transformações nas políticas educacionais, resultantes das políticas neoliberais.

Para a formação do administrador, pode-se definir este momento como de quebra de ideologias. Mas, o que significa ideologia? Segundo Kuhn (1987, p. 26), “(...) a ideologia determina os padrões para o trabalho legítimo dentro da ciência (ou atividade) que governa. Ela coordena e dirige as atividades – define métodos, maneiras de agir e provar e, define o que é pertinente ou não”.

A palavra ideologia significa, portanto, um modelo ou um conjunto das formas básicas e dominantes do modo de se compreender o mundo e o modo de uma

sociedade ou mesmo de uma civilização – de se perceber, pensar, acreditar, avaliar, comentar e agir de acordo com uma visão particular de mundo, numa descrição mais aceita, culturalmente repassada pela educação, do que seja a nossa realidade.

Em relação à formação do administrador, essas ideologias se fazem presentes pelo próprio mundo do trabalho, que determina as regras dos perfis esperados na formação acadêmica para se tornar um profissional preparado para o mercado de trabalho.

Tratando-se do contexto educacional, a educação é situada como política social capitalista, que significa, antes de tudo, conforme Neves (2002, p. 16),

admitir a refuncionalização social dos sistemas educacionais em face das mudanças qualitativas ocorridas na fase monopolista do capitalismo, tanto em relação à organização da produção quanto em relação às estruturas jurídico-políticas e às relações globais.

Ressalta-se então, que isso significa admitir que os sistemas educacionais, nesse mundo capitalista contemporâneo, respondem de modo específico às necessidades de valorização do capital, ao mesmo tempo que se consubstanciam numa demanda popular efetiva, de acesso ao saber socialmente produzido.

E, para compreender as reformas e inovações educacionais é preciso desvelar as razões e discursos nos quais se baseiam. Tanto as políticas de reformas educacionais oriundas da Administração, como as novas pedagogias estão impregnadas de ideias e interesses gerados e compartilhados por outras esferas da vida econômica e social.

Sobre isso, Saviani (1996, p. 50) diz que:

entende que educação e política, embora inseparáveis, não são idênticas. Trata-se de práticas distintas, cada uma de especificidade própria. Primeiramente é preciso considerar a existência de uma relação interna, isto é, toda prática educativa, enquanto tal, possui uma dimensão política, assim como toda prática política possui, em si mesma, uma dimensão educativa. A prática política se apóia na verdade do poder; a prática educativa, no poder da verdade.

A educação é um bem direcionado a todos e está permeada por políticas sociais, que envolvem direitos sociais, projetos, diretrizes, orçamentos, executores, resultados e impactos. Porém, traduz-se o seguinte: a educação deveria ser um bem para todos os cidadãos, porém, a realidade se apresenta de forma diferente desse contexto, talvez, sendo um privilégio destinado a poucos.

Questiona-se a todo momento, se existe dentro da realidade, direitos igualitários, direitos que assegurem educação para todos, saúde e habitação; ou seja, direitos que assegurem atender às necessidades básicas do ser humano.

Voltando-se para a questão das políticas mais investigadas, Ferreira (2016, p. 112, 113), ressalta que as políticas de maior destaque são:

as que se dedicam à formação e exercício do profissional da educação e do profissional em geral, pois elas são, em primeira e última instância, as maiores determinações responsáveis pela qualidade da educação. A formação humana é um princípio, além de ser uma tese a ser defendida, pois é impossível, ao verdadeiro profissional da educação compromissado, pensar em formação que não seja plenamente humana.

Dessa forma, essa é a preocupação que se tem com o tema da formação humana, proposta da tese central dessa pesquisa, ressaltando como essa formação humana se contextualiza dentro da contemporaneidade, como ela se articula dentro das políticas no ensino superior e como se envolve dentro das questões democráticas.

Tratando-se de formação humana, Ferreira (2012, p. 116) expõe e defende duas teses:

1) Primeira tese: A gestão democrática assenta-se na participação efetiva de sujeitos cômicos, fortes de caráter e ajustados emocionalmente, capazes de deliberar e tomar decisões. 2) Segunda tese: Um indivíduo só se torna um ser humano forte intelectualmente, ajustado emocionalmente, rico de caráter, habilitado tecnicamente, capaz de decidir sobre sua vida e destinos da nação se lhe for possibilitada a formação humana que garanta sua plenitude de ser e vir a ser. A gestão democrática da educação – e a supervisão – tem sido estudada, defendida e praticada muito mais pela suas formas de fazê-la acontecer do que pela sua compreensão como princípio. A formação humana tem sido secundarizada, de modo geral pela priorização da formação profissional e pela demandas neoliberais que reduzem o ser humano a um “oque fazer”.

Essas duas teses antes mencionadas são defendidas como imprescindíveis, e necessárias à construção da verdadeira cidadania entendida como um conceito coletivo que se alicerça na ética, na equidade e na justiça social, assim como em todos os fundamentos, princípios e objetivos que constam na Constituição da República Federativa do Brasil.

Tratando da Constituição, em termos históricos, essa se vê proclamada e precedida por um processo constituinte que, por sua vez, depende de eleições populares voltadas para este fim. Quando a elaboração da Constituição se dá de modo democrático, ela expressa a vontade soberana de um povo por meio de representantes escolhidos para este fim. Neste sentido, ela se abre à participação popular em sua diversidade a fim de constituir uma comunidade política por meio da elaboração de um código básico de leis que regule as relações sociais.

Em face destes processos, sempre complexos uma Constituição pode expressar tanto avanços democráticos em relação a direitos, como consolidar um *status quo* vigente.

Segundo Bobbio (1992, p. 79-80), a existência de um direito, seja em sentido forte ou fraco,

implica sempre a existência de um sistema normativo, onde por “existência” deve entender tanto o mero fator exterior de um direito histórico ou vigente, quanto o reconhecimento de um conjunto de normas como guia da própria ação. A figura do direito tem como correlato a figura da obrigação.

O direito é área que existe para que os direitos e deveres sejam cumpridos. Teoricamente é assim que teria que acontecer, quando se vive num país democrático, num país que deveria prezar por tais questões. Praticamente, não há país no mundo que não garanta, em seus textos legais, o direito de acesso, permanência e sucesso de seus cidadãos à educação básica, pelo menos essa garantia ainda se tem.

Cury (2014, p. 21,22) traz um breve relato sobre os recortes de tempos históricos das Constituições,

a independência do Brasil, em setembro 1822, trouxe a expectativa de mudanças. Entre outras, a feitura de uma Constituição que expressasse, por sua vez, a autonomia do país, sua soberania e os dispositivos de sua cidadania e da organização do novo estado. A República proclamada em 1889 foi de novo, um tempo de expectativas promissoras, adotando um regime descentralizado, terá como forma o regime federativo no qual a dualidade União/Estado fica mantida. A Constituição de 1891 manteve um federalismo educacional deixando a cargo da autonomia dos estados declarar ou não a gratuidade e a obrigatoriedade do ensino primário. Os estados teriam autonomia para dentro de seus territórios, financiar com seus recursos essa etapa da educação escolar. Legalmente, os estados podiam criar instituições de ensino secundário e superior dentro dos seus espaços territoriais. No que se refere à educação, a Constituição de 1924 inclui a instrução primária, gratuita a todos os cidadãos(art, 179, XXXII) no Título das *Disposições gerais e garantias dos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros*. Portanto, a instrução primária foi considerada um direito civil e político da nova nação. A Constituição de 1891 manteve um federalismo educacional deixando a cargo da autonomia dos estados declarar ou não, a gratuidade e a obrigatoriedade do ensino primário. Os estados teriam autonomia para dentro de seus territórios, financiar com seus recursos essa etapa da educação escolar. Legalmente, os Estados podiam criar instituições de ensino secundário e superior dentro dos seus espaços territoriais. Entre 1925-1926 houve uma Revisão Constitucional na qual se outorgam maiores poderes à União à vista dos movimentos sociais e das relações de trabalho. Em 1930, uma revolução pôs fim ao regime de 1891. A União passou a concentrar mais poderes, dando início a um federalismo de Getúlio Vargas. Entre outras declarações de Vargas, havia a de convocar uma Assembléia Constituinte.

Durante todos esses recortes históricos, a Constituição propôs assegurar o direito à educação nos Estados. Acreditava-se, e isso permanece dentro da contemporaneidade, que o ensino leva o indivíduo a buscar uma formação técnica e humana, dando a oportunidade para o trabalho e melhores condições de vida. Assim terá condições de produzir gerando lucratividade, aflorando aí as características capitalistas, o que não é de todo ruim, pois se sobrevive do capital; e o processo de urbanização acompanhado de uma industrialização impunha necessidade de padrões mínimos de escolaridade e de formação. Mas se observa que sempre se privilegiava os padrões de conhecimentos pautados na formação técnica.

A Constituição enfatiza a necessidade de uma formação de um Conselho Nacional de Educação (CNE), que se deu por meio do artigo 152 da Constituição Federal de 1934 que segundo Cury (2014, p. 35), diz

Art. 152 – Compete precipuamente ao Conselho Nacional de Educação, organizado na forma da lei, elaborar o Plano Nacional de Educação para ser aprovado pelo Poder Legislativo e sugerir ao Governo as medidas que julgar

necessárias para a melhor solução dos problemas educativos bem como a distribuição adequada dos fundos especiais.

A Constituição atribui ao CNE a função técnica de elaborar o Plano Nacional de Educação e de medidas complementares para os problemas educacionais, aí compreendida a distribuição de recursos de fundos especiais.

O autor ressalta que, entre 1945 e 1961, o que tomou conta de tudo foi a elaboração das Diretrizes e Bases da Educação Nacional sob a forma de lei. No início dos debates o foco era centralização *versus* descentralização. Poucos anos depois, sobreveio o golpe de 1964 e a instauração do regime militar com cerceamento da democracia. A Constituição de 1967 ampliou a educação obrigatória para oito anos, mas, ao mesmo tempo, retirou a vinculação obrigatória do percentual dos impostos para a educação. Isso determinou uma expressiva queda dos recursos para a educação, um arrocho nos salários dos professores, uma censura nos currículos e um índice de evasão e repetência subiu atingindo especialmente as populações urbanas das periferias. Na verdade, a lei visava uma formação tecnicista para o mercado de trabalho abandonando a uma ideia de que esses jovens se imbuíssem de uma consciência crítica. (CURY, 2014)

Novamente se repete na história da educação brasileira a lei com bases indicativas para a formação tecnicista, deixando de lado o aspecto humano, da formação humana.

As precárias condições da existência social, os preconceitos, a discriminação racial e a opção por outras prioridades fazem com que se tenha uma “herança” pesada de séculos a ser superada. A declaração e a efetivação do direito à educação têm sido e são imprescindíveis para essa superação. E isso se torna mais significativo em países como o Brasil, cuja forte radiação elitista reservou apenas à camada privilegiada o acesso a este bem social.

Dourado (2017, p. 55) afirma que,

dadas as múltiplas interfaces, a política educacional sofre injunções das estruturas políticas, econômicas e sociais, em cada tempo-espaço. Repensá-la implica repensar o Estado Brasileiro, suas lógicas, nexos e dinâmicas, com vistas a aprimorá-lo, avançando para uma concepção ampla de Estado, que traduza a correlação de forças entre a sociedade civil e política, o que, no caso brasileiro, implica significativos avanços da participação social.

A ideia de que não há uma consolidação de políticas que unam os interesses individuais, dos políticos, da classe empresarial e do Estado, mas sim unidades de pensamentos independentes que valham aos interesses individualistas e do capital. O capital vem se apropriando da ciência socialmente produzida, assim como da escola, enquanto espaço social de sua criação e difusão, tanto para incrementar incessantemente esse capital, como para extrair da força de trabalho o máximo possível de mais-valia.

Tratando-se de políticas afirmativas para os direitos educacionais, nesse momento se apresenta as propostas e interferências do Plano Nacional, onde essa visa assegurar as condições básicas para o direito à educação, sendo uma ideia acalentada há muito tempo.

Resumidamente no que foi dito aqui nesse capítulo, o direito à educação, foi inserido formalmente na Constituição de 1934, abortada em 1937, reposta na Lei de Diretrizes e Bases de 1961 e, finalmente, incluída na Constituição de 1988.

A formulação do plano nacional de educação se põe como uma exigência para que o sistema nacional de educação mantenha, permanentemente, suas características próprias.

Segundo Saviani (2016, p. 23) pode-se considerar que sistema e plano,

interagem na forma de ação e dependência recíprocas. O plano supõe e depende do sistema. Supõe o sistema porque as metas definidas no plano decorrem do diagnóstico efetuado sobre o funcionamento do sistema; e depende do sistema para a realização das metas propostas. O sistema, por sua vez, também supõe e depende igualmente do plano, pois é por ele que o sistema se constitui como tal e é dele que emanam as metas e os meios que orientam e asseguram o funcionamento do sistema. Há, porém, uma diferença que não pode ser perdida de vista: o sistema precede o plano, pois tem caráter permanente enquanto o plano tem duração transitória fixada, no caso do Plano Nacional de Educação, em dez anos, conforme a sistemática em vigor no Brasil.

Para que o sistema permaneça vivo e não degenerar em simples estrutura, burocratizando-se, é necessário manter continuamente, em termos coletivos, a intencionalidade das ações. Isso significa que em nenhum momento se deve perder de vista o caráter racional das atividades desenvolvidas. Considera-se, que o Plano Educacional é exatamente o instrumento que visa introduzir racionalidade na prática educativa, como condição para superar as improvisações que são o oposto da educação sistematizada e de sua organização na forma de sistema.

Segundo Dourado (2017, p.17) a história da educação brasileira é marcada por,

por disputas de projetos com concepções distintas do papel do Estado e do planejamento, da relação entre os entes federados e da lógica de gestão e organização. Perpassem por essas concepções os embates entre os defensores do ensino público e os defensores do ensino privado, distintas visões de planejamento, bem como as discussões sobre proposição e materialização de planos nacionais e/ou setoriais de educação.

O que se percebe é que não há na história do Brasil ou do mundo um único exemplo de grande mudança em educação que não tenha sido liderada por um grupo coeso e vanguardista, com posição dentro do Estado ou influência forte sobre as políticas públicas.

As distintas visões traduzem as políticas educacionais como um campo marcado pela polissemia e por interesses diversos, por vezes, contraditórios, o que, na historiografia brasileira, se acentua pela ausência de um Sistema Nacional de Educação institucionalizado, por políticas e planejamento marcados pela descontinuidade, pela não regulamentação da cooperação federativa entre a União e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que garanta os meios de acesso à educação, assim como a não organização dos sistemas de ensino, em regime de colaboração. (DOURADO, 2017)

E, dessa forma também, as políticas direcionadas a organização, gestão, avaliação, regulação, expansão, interiorização e internacionalização da educação superior não podem perder de vista a complexidade deste sistema no Brasil, marcado por intenso processo de diversificação e diferenciação institucional, por histórica

interpenetração entre a esfera pública e a privada, por processo de mercantilização e, mais recentemente, por oligopólios e o processo de financiamento.

Percebe-se, a educação às margens da gestão de pessoas sem total domínio para direcionar as políticas públicas e, direcionar os meios de financiamento educacional, não visualizando que uma humanidade inteira dependa dessa educação, para buscar seus sonhos, para buscar uma profissão, para conseguir buscar seu lugar no meio profissional e para avançar ao crescimento do país, pois se acredita que sem educação não há desenvolvimento.

Dourado (2017, p. 39) cita o Artigo 214 da CF 1988, mostrando o avanço em relação às legislações anteriores ao garantir que conduzam a:

I – erradicação do analfabetismo; II – universalização do atendimento escolar; III – melhoria da qualidade de ensino; IV – formação para o trabalho; V – promoção humanística, científica e tecnológica do País; VI – estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto.

A política e a gestão se configuram como fundadores de todo o sistema educacional, tendo o compromisso do funcionamento desse sistema, a partir da Constituição da República Federativa do Brasil e da Carta Magna da Educação, visando um ensino de qualidade para toda a população, principalmente uma qualidade social, uma formação para a cidadania e para o mundo do trabalho, se processando de forma transparente e com critérios de qualidade compatíveis com a humanidade que se constrói em cada ser humano e na sociedade.

Nessa tese, a centralidade das discussões da gestão e das políticas está no “cerne” da formação humana, essa não se restringindo a um mero profissionalismo descomprometido, mas de uma formação exemplar que se rege pela força do conhecimento, da vontade e da inteligência com afeto. Examina essa formação humana dentro da discussão da política e da gestão, a partir dos vários ângulos pelos quais está se construindo o cenário político nacional como todos os seus movimentos, avanços e recuos, na complexa trama das relações sociais.

A política e a gestão da educação superior no Brasil, marcadas pela diversificação e diferenciação institucional, sofreram alterações, nas últimas décadas, por meio de processos de gestão, financiamento, expansão, avaliação e regulação complexos e, por vezes, contraditório, fruto de orientações, compromissos e perspectivas em escala local, nacional, regional e mundial. Mais recentemente, esse nível de ensino, predominantemente privado, passa por um processo de crescente “mercantilização” e “financeirização”.

Dourado (2017, p. 52) explicita que o Plano Nacional de Educação,

elaborado pelo Conselho Nacional de Educação, foi negligenciado pelo advento do Estado Novo. No processo de redemocratização do Estado brasileiro e na proclamação da Constituição de 1946, retomam-se as discussões e ações na área de planejamento da educação. A Constituição, ao atribuir à União competência para legislar sobre “diretrizes e bases da educação nacional”, secundariza a ideia de Plano Nacional de Educação. É com a preparação e a implantação do Plano Nacional de Desenvolvimento (Programas de Metas), a partir do governo Juscelino Kubistchek, que aparece, o planejamento em educação, com sistemática própria, tendo uma história à parte em nosso país. Com o golpe militar de 1964, a LDB vai sendo desarticulada e a hegemonia do pensamento tecnocrático afirmada, inclusive no planejamento educacional.

Percebe-se que o Plano Nacional de Educação não constitui uma base fundamental para políticas, planejamento e gestão da educação nacional. Em relação à educação superior, o documento de avaliação mostra as alterações na ampliação do acesso, redimensionamento do financiamento, sistemática de avaliação, ações afirmativas e a consolidação da educação a distância (EAD). Ressalta-se que a execução do Plano Nacional de Pós Graduação vem estimulando a consolidação e desenvolvimento da pós-graduação de pesquisa nas Instituições de Educação Superior (IES).

Em relação à educação superior, o novo Plano Nacional de Educação, em suas diretrizes e metas, deve assegurar a democratização e a melhoria desse nível por meio de um novo *ethos* acadêmico a partir da consolidação de um novo marco para o financiamento desse nível de ensino; definindo políticas e programas para a educação

superior, reorientando-os a fim de democratizar o acesso e a inclusão social; e, expandindo a pós-graduação e a pesquisa.

Todas essas ações implicam no reordenamento da lógica de planejamento e de proposição de políticas como expressão de políticas de Estado, no caso da educação, respaldadas pelo Sistema Nacional de Educação e pelo Fórum Nacional de Educação.

Dourado (2017, p. 123) apresenta que,

no Plano Nacional de Educação 2014/2024, as metas 12 a 14 têm por centralidade a democratização da educação superior por meio da elevação das taxas bruta e líquida de matrículas, nesse nível de ensino; elevação da qualidade da educação superior e da proporção de mestres e doutores no sistema de educação superior; ampliação das matrículas na pós-graduação *stricto sensu*, consolidação do sistema nacional de avaliação da educação superior, estímulo à pesquisa científica e à inovação, entre outros. A meta 12, de elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 a 24 anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas no segmento público, é importante e, se materializada, alterará a lógica da educação superior, saindo de um sistema de elite para um sistema de massa, além de sinalizar para o incremento das novas matrículas do setor público. A meta 13 (treze) de elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores, é de grande importância, e certamente terá impacto nas IES, sobretudo em parcela considerável das IES privadas que não contam com quadro docente com formação predominante de mestres e doutores. Essa meta avança, ao estabelecer a exigência de qualificação a todo o sistema, o que implica alterações ainda mais propositivas no cenário das faculdades e centros universitários.

Os desafios referem-se ao processo de materialização do Plano Nacional de Educação (PNE), ao qual se articulam as condições objetivas, econômicas e políticas das concepções em disputa e a necessária regulamentação de algumas de suas metas e estratégias, bem como um efetivo esforço de ampliação dos recursos para a educação.

O cenário político e econômico impactam as políticas sociais e se articulam a processos estruturais, envolvendo o contexto sócio-político e cultural, e, no campo educacional, às condições em que se efetivam a organização, gestão, avaliação e financiamento da educação em direção à organicidade, ao planejamento e ao

financiamento e, portanto, à materialização do PNE. Os desafios à materialização do PNE são complexos, especialmente, se a luta política for pela sua materialização como Plano de Estado que visa à democratização do acesso, permanência e gestão com qualidade à educação básica e superior.

Se de um lado se deve buscar uma ampliação do acesso e da efetiva aprendizagem dos estudantes, não pode o Estado negligenciar a necessária consolidação de outra cultura avaliativa, mais formativa e diagnóstica, que valorize uma concepção muito mais abrangente de educação.

Pensar a democratização do acesso a esse nível educacional, com qualidade, em instituições fortalecidas, é um imperativo ético, que deve alcançar, notadamente, aqueles grupos que vêm se beneficiando das políticas afirmativas e da democratização de oportunidades em instituições públicas que, portanto, devem preservar seu caráter público e gratuito.

Dourado (2017, p. 182) reafirma que:

a luta em prol da retomada do Estado Democrático de Direito e do avanço das políticas públicas, incluindo a defesa do Plano Nacional de Educação como epicentro das políticas educacionais, requer organização e mobilização da sociedade civil, a fim de propiciar elementos analíticos e propositivos para a superação da lógica histórico-política que contribui para forjar essa realidade excludente e seletiva, a despeito dos esforços e avanços históricos da última década.

Nessa direção, pergunta-se: Que caminhos serão trilhados? Quais são as concepções, perspectivas e opções a nortear esses caminhos? São questões que se traduzem no debate político entre capital e trabalho, que impactam as políticas sociais e, no seu bojo, as educacionais.

Garcia (2001, p. 127) aponta que a gestão educacional entendida,

como conjunto de ações articuladas da política educativa, em suas distintas esferas que caracterizam um país como o Brasil, onde a União, estados e municípios têm responsabilidades solidárias no cumprimento do dever constitucional de oferecer educação pública de qualidade para todos, vive dilemas decorrentes de um modelo que ainda está longe de ser eficiente.

Algumas ações exigiram providências no âmbito da política maior, que é conduzida pelos poderes constituídos e, que salvo honrosas exceções, parecem pouco preocupados em garantir à tarefa educativa a condição de prioridade absoluta da sociedade.

Presenciam-se orçamentos não cumpridos integralmente, falta de verbas às universidades públicas, programas e projetos são abandonados aos interesses privados imediatos e a entrada de recursos externos causam a impressão de que estes são tomados mais para suprir omissões internas do que ampliar as possibilidades da qualidade da oferta educativa. A ausência dessa articulação mais ampla traz reflexos para o funcionamento cotidiano dos sistemas educativos, não existindo canais institucionais regulares que exercitem o saudável princípio da colaboração solidária entre os sistemas de ensino.

A seguir, após todas as definições anteriores necessárias, para o pleno entendimento das categorias estudadas nessa tese, dar-se-ão os devidos conceitos de mundo do trabalho e formação no ensino superior.

1.3 MUNDO DO TRABALHO E FORMAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR

Vive-se um momento histórico em que o mundo é palco de inovações científicas e tecnológicas fundamentais, de mudanças nos domínios da economia e da política, e de transformações de estruturas demográficas e sociais. Estas alterações irão, com certeza, acelerar o futuro criando tensões enormes, se já não as causam, em especial no campo da educação, a qual terá de dar resposta a necessidades crescentes e enfrentar os novos desafios de um mundo que muda rapidamente. E em matéria de educação as políticas de reforma devem ter como objetivo a qualidade na educação, essa qualidade referenciada como social.

Nesse capítulo, procurar-se-á externalizar as questões que devem ser retratadas dentro do contexto do mundo do trabalho e formação humana no ensino superior.

Saviani (2000, p. 01) explicita que,

a educação é inerente à sociedade humana, originando-se do mesmo processo que deu origem ao homem. Desde que o homem é homem ele vive em sociedade e se desenvolve pela mediação da educação. A humanidade se constituiu a partir do momento em que determinada espécie natural de seres vivos se destacou pela natureza e, em lugar de sobreviver adaptando-se a ela necessitou, para continuar existindo, adaptar a natureza a si.

Entende-se que de um lado os professores não estão preparados (formação pedagógica dos professores) a ensinar, mas por outro lado, se tem a consciência do que é o educar, e do que se faz necessário para tanto. Assim, se tem três elementos essenciais a partir dos quais se deve refletir sobre o ato de ensinar: o saber acadêmico, objeto específico do trabalho das instituições de ensino, as relações de trabalho nessa instituição, a sociedade que mantém a instituição, na qual se efetiva a ação pedagógica.

A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem.

“Para ser cidadão, isto é, para participar ativamente da vida em sociedade, do mesmo modo que para ser trabalhador produtivo, é necessário o ingresso na cultura letrada” (SAVIANI, 2000, p. 03). E, sendo esse um processo formalizado, sistemático, só pode ser atingida através de um processo educativo também sistemático. A escola é a instituição que propicia de forma sistemática o acesso à cultura letrada reclamada pelos membros da sociedade.

Nesse sentido, no âmbito da sociedade é que a educação se converte, de forma generalizada, numa questão de interesse público a ser, portanto, implementada pelos órgãos públicos, isto é, pelo Estado que deve promovê-la através da abertura e manutenção das escolas e universidades.

A educação, como a cultura, é um processo de humanização do homem. Enquanto processo que leva ao autoconhecimento e ao autodomínio, a educação possibilita, ao mesmo tempo, a auto-realização. A auto-realização é o resultado da

interação que o homem mantém com o meio que o cerca. Na medida em que percebe o desafio do mundo circunstancial e o aceita, o homem passa a agir, ou melhor, a interagir nesse mundo, gerando um processo dialético, no qual o aprofundamento em si mesmo é, ao mesmo tempo, causa e efeito de sua atuação sobre o meio. É a isso que se chama “humanização” do ser humano: um processo através do qual ele se torna mais ser humano, mais humano, sendo o ato em si, educativo.

Teixeira (1956, p.23,24) conceitua que,

a educação, como função social, é uma decorrência da vida em comunidade e participa do nível e da qualidade da própria vida em comum. É por este modo que se adquire a língua, a religião e os nossos hábitos fundamentais. É por este modo que se é brasileiro, que somos de nossa classe, que somos afinal o que somos. A família, a classe, a religião são instituições educativas, transmissoras dos traços fundamentais da nossa cultura, e a elas ainda se juntam a vida social em geral e os grupos de trabalho e de recreio. A escola, propriamente dita, somente aparece em estágio avançado e complexo da cultura, quando esta, já ciente, adquire as técnicas intelectuais da leitura e da escrita e o saber pelo livro, cuja transmissão não se pode efetuar senão sistematicamente.

As instituições de ensino trazem consigo a missão de educar, mas um educar completo em todos os seus sentidos. Uma educação que permita ao humano um maior saber, uma proposta de avanço intelectual, autonomia de pensamento, para uma liberdade democrática de expressão, em sua vida pessoal e profissional.

Para Teixeira (1956, p. 263) explicita:

o saber organizado constitui, verdadeiramente, a nova fonte do poder humano, dirigindo a ação e a conduta do homem, por intermédio das instituições sociais de sua criação. Pelo saber, pela ciência, obtém o homem poder para a consecução dos seus objetivos vitais e o põe em operação por meio das instituições sociais, cujo progresso promove por meio desse mesmo saber, autonomamente organizado e em condições de independência suficiente para se elaborar e renovar constantemente.

O processo educativo foi extremamente simples em seu início, no qual os pais ou membros mais velhos eram os responsáveis pela transmissão do saber acumulado aos mais jovens. Na sociedade moderna, a complexidade, o saber produzido historicamente, bem como a velocidade e o dinamismo do saber são constantemente

renovados, num tal patamar que é impossível uma pessoa deter o conhecimento na sua totalidade.

No trabalho, se constituiu uma das categorias, a qual o humano promove o saber, conceituado por Ferreira (1999, p. 25) como “a execução de uma atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento”. É uma atividade social, condição imprescindível para que o indivíduo se humanize, ou seja, produza a sua existência. Assim, intencionalmente ou não, os homens para transformar a natureza em seu benefício, constituem, ao mesmo tempo, formas de relacionamento com outros homens na produção do trabalho.

Pode-se dizer que o trabalho é a produção da existência do homem, o dignificando como homem e ser produtivo. É nele que se faz presente o verdadeiro processo de tornar o homem efetivo no seu modo de existir, de prosperar e de gerar vida.

Ianni (1999, p. 18) traz a reflexão,

de que o modo capitalista de produção entra numa época propriamente global, e não apenas internacional ou multinacional. Assim, o mercado, as forças produtivas, a nova divisão internacional do trabalho, a reprodução ampliada do capital desenvolvem-se em escala mundial. Uma globalização, que progressiva e contraditoriamente, atinge real ou formalmente outras e diversas formas de organização das forças produtivas, envolvendo a produção material e espiritual.

Nesse sentido, está o significado surpreendente da modernidade, na época da globalização, onde a “tecnificação” das relações sociais, em todos os níveis, se universaliza. Na mesma proporção em que se dá o desenvolvimento extensivo e intensivo do capitalismo no mundo, se generaliza a racionalidade formal e real inerente ao modo de operação do mercado, da empresa, do aparelho estatal, do capital e da administração das coisas.

Em todas as ações e relações sociais tendem a predominar os fins e os valores constituídos no âmbito do mercado, da sociedade vista como um vasto e complexo espaço de trocas. “Os homens usam dinheiro e com ele fazem as transações mais

complicadas, sem ao menos saber, nem ser obrigados a saber, o que é o dinheiro”. (KOSIK, 2002, p. 14)

A prática utilitária imediata e o senso comum a ela correspondente colocam o homem em condições de se orientar no mundo, de se familiarizar com as coisas e manejá-las, mas não proporcionam a compreensão das coisas e da realidade.

E essas trocas se estabelecem pelas relações de trabalho, no qual Severino (1994, p. 59) apresenta:

o trabalho ocupa lugar fundamental na constituição da existência dos homens históricos porque sustenta a própria manutenção de sua vida biológica. Sua configuração marca assim, a própria maneira de existir dos homens, podendo até mesmo a firmar que é pelo trabalho que se configura a essência humana.

As formas de atividade que os homens desencadeiam, para produzir sua existência concreta, configuram igualmente sua maneira de ser. São as atividades voltadas às práticas nas relações de trabalho que possibilitam ao homem construir sua própria condição de ser especificamente humano, sendo que se pode afirmar que o homem é aquilo que faz, é o resultado de sua ação perante o mundo, se estabelecendo aí também as relações no mundo globalizado em que esse vive.

Atrelada a isso, está a concepção de trabalho no mundo globalizado, tecendo considerações sobre as diversas mudanças que vêm ocorrendo tanto no ambiente de trabalho nas organizações, como no comportamento dos indivíduos perante o seu trabalho.

Trabalho é uma das mediações fundamentais da existência humana. Saviani (2002, p. 23) ressalta que,

a questão que se apresenta para um contínuo debate é a relação educação e trabalho, pois parece tratar de uma relevante transformação do capitalismo que afetou decisivamente o mundo do trabalho e a educação na segunda metade do século XX, se mantendo presente no princípio do século XXI.

Na sociedade capitalista, a educação se impõe como manifestação-produção mediante as relações de classe. As contradições existentes nas relações de classe se fazem presentes na educação, dada sua existência imanente nessa totalidade histórica e social. A educação então se articula com a totalidade mediante essas relações de classe. A educação, concebida na totalidade social é o elemento dessa totalidade e como tal expressa a produção humana.

O homem é o trabalho que desempenha sobre a natureza para transformá-la, em conseqüência do que se transforma a si próprio, como se essa correlação se travasse entre o indivíduo isolado e o mundo num instante qualquer. Nunca a ação do homem na natureza é individual, solitária e pessoal, mas sempre possui caráter social e não se trata de uma ação simplesmente localizada no tempo, mas de uma ocorrência histórica.

Não é possível, portanto, compreender as origens e a essência da ciência senão interpretando-a como efeito particular do processo geral pelo qual o homem produz socialmente sua existência, agindo sobre a natureza e transformando-a para torná-la um ambiente exterior no qual encontre mais conforto, melhores condições de vida e a efetivação das finalidades que sente motivarem sua ação.

Evidencia que a educação, ao se fazer produzir e reproduzir no seio da prática social varia em sua função política segundo o tipo de formação social e, dentro dessa, segundo a correlação de forças existentes entre as classes em um momento historicamente considerado.

De acordo com o pensamento de Marx (1983, p.161),

os homens ao produzirem sua existência social, estabelecem relações determinadas, necessárias, independentes da sua vontade, relações de produção que correspondem a um determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas materiais e, são essas relações de produção que marcam como os homens se organizam em sociedade.

Na concepção marxista, a prática da sociedade é o trabalho. Trabalhando as pessoas pensam, se comunicam, estabelecem relações sociais, desenvolvendo uma

determinada consciência, uma visão de mundo, transformando a natureza e criando os bens materiais de que necessitam.

Na contemporaneidade o trabalho que é a atividade vital na produção, aparece para o homem como o único meio que satisfaz uma necessidade, a de manter a existência física. A vida produtiva é genérica, ou seja, é a vida criando vida, não pela alienação, mas sim, associando trabalho ao processo de transformação da existência do homem. E a educação é uma forma de preparação para o trabalho. Dessa forma, constata-se que educação e trabalho são indissociáveis, ou seja, um é condição para que o outro exista. O trabalho é condição para que a educação exista e a educação, é condição para que o trabalho exista na sua especificidade.

Braverman (1981, p. 53) ainda ressalta que, “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como se conhece.”

O homem se faz existir pela sua força de trabalho, sendo o elemento de que se vale a educação para atingir fins mais amplos do que a formação profissional. Discute-se o trabalho no sentido de ser ele o organizador das atividades educacionais que visam fins mais amplos do que uma formação técnica, mas que também não a descartam, porque a tomam como elemento importante na constituição do indivíduo, capaz de viver em sociedade, de acompanhar suas transformações históricas e de se colocar como parte fundamental desse processo de transformação. Dentro dessa perspectiva é que se observa a proposição da educação para e pelo trabalho.

Segundo Cattani (1997, p. 90-91)

a concepção de trabalho na antiguidade e, em parte da Idade Média, era de algo degradante para o homem. No feudalismo, os que trabalhavam eram os vassallos, os criados e os escravos; os nobres apenas usufruíam do trabalho daqueles, porque o trabalho era considerado algo sujo, inferior e indigno, não sendo destinado a seres de sangue nobre. (...) ainda ressalta que o trabalho é colocado de forma dual, trabalho produtivo e recreativo, entendendo-se o primeiro fator criador de riqueza, e o segundo como ocupação, cujo desempenho se dá no ócio, como pura atividade de entretenimento; em segundo lugar, a diferenciação entre trabalho manual e intelectual, que se baseia na maior ou menor participação das energias físicas ou mentais necessárias à sua execução, acentuando-se a diferenciação, em razão da divisão social do trabalho e vinculando-se geralmente, um ou outro tipo de

trabalho a determinado grupo social. Em terceiro lugar, deve-se indicar a relativa inadequação à realidade atual do trabalho e da originária relação direta trabalho-natureza, em função da progressiva complexidade do processo produtivo, no qual a participação pessoal na elaboração do produto supõe uma simples tarefa fragmentária, rompendo-se o vínculo indivíduo-produto.

Essas questões servem para estabelecer algumas referências, tais como as relações entre educação e trabalho estão sendo percebidas, tendo em vista as profundas transformações que se operam na economia mundial e seus desdobramentos quanto à qualificação de mão-de-obra.

Ciavatta (2019, p. 13) diz que quando se fala sobre trabalho-educação como a história em processo,

tem-se por base Marx e Engels (1979) e sua concepção revolucionária de história, ao afirmar que o fato histórico fundamental é a existência humana ao prover a todas as necessidades. O segundo fato histórico é que, para viver e atender às suas necessidades de sobrevivência, os seres humanos criam outras necessidades, como os instrumentos de trabalho e as diferentes formas de se relacionar com a natureza para produzir os meios de vida.

E esse processo histórico de trabalho-educação nunca foi entendido de forma simples, pelas controvérsias existentes em suas bases de teorias existentes.

Löwy(1988, p. 14)apresenta, a hipótese fundamental da “dialética é de que não existe nada eterno, nada fixo, nada absoluto. Tudo o que existe na vida humana e social está em perpétua transformação, tudo é perecível, tudo está sujeito ao fluxo da história”.

Considerando o método dialético, todos os fenômenos econômicos ou sociais, todas as chamadas leis da economia e da sociedade são produto da ação humana e, portanto, podem ser transformados por essa ação. Não são leis eternas absolutas ou naturais. São leis que resultam da ação e da interação, da produção e da reprodução da sociedade pelos indivíduos e, portanto, podem ser transformadas pelos próprios indivíduos num processo que pode ser, por exemplo, revolucionário.

As transformações em todos os âmbitos têm impacto nas políticas de emprego e formação dos trabalhadores. Articulada à luta pelo emprego, os trabalhadores lutam contra a flexibilização para não perder os direitos trabalhistas que conquistaram e, apostam na capacitação profissional para as novas tecnologias produtivas, sendo uma ação voltada para a inclusão no mundo do trabalho.

Segundo Kosik (2002, p. 91), “(...) o homem já não é simples atividade que cria o mundo, mas se insere como parte integrante em um todo supra-individual regido por leis”.

Então, cabe aos cidadãos do mundo analisar e avaliar essas questões. Espera-se que o sistema educacional atenda às necessidades dessa força de trabalho em níveis e qualidades desejados, correspondentes aos novos critérios estabelecidos dentro da contemporaneidade, conferindo ao homem exigências necessárias ao exercício profissional pleno e adequado às exigências não somente técnicas da lógica mercantil, mas também aos anseios que contemplem o processo de socialização fundado e orientado pelos princípios filosóficos, comprometidos com a emancipação e preocupados com a formação para o mundo do trabalho.

Sendo essa perspectiva que o presente estudo se propõe a dialogar e trazer uma contextualização pertinente de políticas para a formação profissional.

Ferreira (2008, p. 70) afirma que,

no conjunto das reformas educacionais em desenvolvimento no país, percebe-se, o descomprometimento com a formação inicial e a supervalorização de uma política de formação em serviço que ocorre, de um modo geral, de forma aligeirada, assim como a inexistência de políticas de valorização desses profissionais. Na verdade, a política de formação continuada de professores tem-se tornado uma política de descontinuidade, pois “caracteriza-se pelo eterno recomeçar em que a história é negada, os saberes são desqualificados, o sujeito é “assujeitado”, porque se concebe a vida como um “tempo zero”.

A formação de um cidadão é muito mais que isso, ou seja, é um compromisso com o desenvolvimento de um país, dentro de uma competência ética, preocupada com o mundo ao seu redor.

Assim como a formação do profissional da educação deve acontecer em todas as dimensões e com todas as possibilidades, através do encanto vital que possui o conhecimento que “forma” o profissional da educação.

A formação de acordo com Ferreira (2008, p. 70) é:

etimologicamente (do latim *formatione*), significa “ato, efeito ou modo de constituir algo; criação, construção, constituição; maneira como uma pessoa é criada; tudo que lhe molda o caráter, a personalidade; conjunto de conhecimentos e habilidades específicos a um determinado campo de atividade prática”. Formação, portanto, é processo contínuo de um “vir a ser” em criação, construção.

A realidade, as coisas, os processos são conhecidos na medida em que são “criados”, reproduzidos no pensamento quando adquirem significado. Esse processo contínuo de “vir a ser”, esta criação e recriação da realidade no pensamento é um dos muitos modos de relação sujeito/objeto cuja dimensão e significado mais essencial é a compreensão da realidade enquanto relação humano/social.

Representar posturas, atitudes e valores centrados na democracia, significa formar seres humanos conscientes, fortes intelectualmente, ajustados emocionalmente, capazes tecnicamente e ricos de caráter, que têm no respeito o fundamento de suas intenções e ações - respeito às possibilidades, respeito aos direitos, respeito a um ensino de qualidade que seja vivo e repleto de sentido e significado, um ensino que realmente o forme como um ser humano centrado nessas competências de caráter.

Ferreira(2008, p. 52) trabalha a questão da formação como fonte de vida. Pode-se então pensar, por oposição, em formação como fonte de morte? Sim! A formação pode ser fonte de vida ou fonte de morte:

aprende-se a amar ou aprende-se a odiar, aprende-se a produzir, a construir a participar, a defender direitos, a cumprir deveres ou aprende-se a somente usufruir, destruir, manipular, roubar, matar, “vegetar”. Aprende-se a amar e aprende-se a odiar!

A formação entendida como fonte de vida quer dizer que, sem uma determinada formação na sociedade, uma pessoa não tem condições de viver plenamente nesta sociedade, se tornando alienada, marginalizada, não participando da vida humana. A autora ressalta que o homem só pode ser concebido concretamente como produto das relações sociais, como uma série de relações ativas.

A formação é “determinada” pela consciência social do conjunto das relações em que uma pessoa se constitui na relação dialética com o meio que a forma e que é formado por ela.” (FERREIRA, 2008, p. 54)

Ao se falar em formação dirige-se à formação inicial e continuada, e à formação chamada de geral e profissional, em que a afirmação é determinada por uma concepção de mundo que a “delimita” e a “dirige”.

De acordo com Saviani (1986, p. 120), a formação

do profissional da educação e a formação humana em geral tem sido e continuará a ser objeto de investigação, de estudo e aprimoramento em cada momento histórico do desenvolvimento da humanidade, pela peremptória necessidade de “responder às demandas sociais, científicas e tecnológicas, enquanto profissional responsável pela educação de qualidade, entendida como “atividade mediadora no seio da prática social global”.

Este autor, diz ainda que a formação segue, assim, a ser a questão central da vida humana porque é fonte de vida se produzir vida ou fonte de morte se “formar” para a degradação ou desqualificação da vida humana. Relata-se o desafio em lutar por uma formação de qualidade, quer no ensino regular, quer na denominada formação continuada, concebida como fonte de vida considerada em toda a sua integralidade, possibilidades e compromisso.

Sabe-se, também, que “o homem não é apenas um ser cognoscente, mas também, um ser que vive e sente: o homem é sujeito de conhecimento, é sujeito de vida e de ação” (KOSIK, 2002, p.227). É através da sua ação, com a sua existência – que é a práxis – que é capaz de superar sua própria subjetividade e de conhecer a realidade na sua totalidade. Por isso, a vida do ser humano está na construção de sua própria vida na relação dialética com o mundo em que vive.

O conceito de práxis³ é uma categoria da teoria dialética da sociedade que pode e necessita ser repensada, sempre que se fala em formação, pois a realidade humano-social se desenvolve como formadora e ao mesmo tempo forma específica do ser humano.

A práxis do ser humano é a determinação da existência humana como elaboração da realidade, é a atividade consciente do ser humano que cria a realidade enquanto se recria como ser humano num movimento dialético. A práxis é ativa, sendo atividade que produz historicamente, que se renova continuamente e se constitui praticamente na unidade do ser humano com o mundo, da matéria com o espírito do sujeito com o objeto, unidade do produto com a produtividade.

A realidade, os conteúdos da vida a serem apreendidos pelo ser em formação, são conhecidos na medida em que são “criados”, reproduzidos no pensamento e adquirem significado, na relação dialética sujeito/objeto cuja dimensão mais essencial é a compreensão da realidade enquanto relação humano/social.

Dessa forma, ciência e consciência social tornam-se, portanto, indissociáveis às quais não acontece a democratização do saber, a possibilidade do conhecimento e a formação humana. Partindo da concepção de ciência como forma específica de consciência social, pode-se afirmar que a sistematização do conhecimento realizada na ciência é a forma superior da síntese, porque produz a verdade objetiva mais plena, concreta e profunda.

³Segundo Vázquez (1977, p. 373), “toda práxis é processo de formação, ou, mais exatamente, de transformação de uma matéria. O sujeito, por um lado, imprime uma determinada forma à matéria depois de havê-la desarticulado ou violentado.” Ainda segundo o autor (1977, p. 406), entende-se a “práxis como atividade material humana, transformadora do mundo e do próprio homem”. Kosik (2002, p. 222) conceitua “práxis constituindo o ponto culminante da filosofia moderna, sendo ela na sua essência e universalidade a revelação do segredo do homem como ser ontocriativo, como ser que cria a realidade (humano-social) e que, portanto, compreende a realidade (humana e não-humana, a realidade na sua totalidade)”. Ainda acrescenta que a práxis do homem não é atividade prática contraposta à teoria; é determinação da existência humana como elaboração da realidade.

Por isso práxis é, basicamente, um modo de ser. É a práxis sendo visualizada como possibilidade de compreensão da realidade na indissociabilidade da teoria e da prática como pólos complementares de uma mesma totalidade.

Ferreira (2008, p. 58) retrata a importância de uma formação,

que supere as obviedades próprias do pensamento linear, da formação alicerçada no senso comum sem a consciência crítica esclarecedora que oportuniza a capacidade de compreender a realidade desvendando o fenômeno em sua totalidade. Fala-se de uma formação que parta da convicção de que sem “reflexão radical, rigorosa e de conjunto”, não acontecerá a verdadeira formação do *vir a ser* humano que se deseja para a construção de uma sociedade justa e humana, assim como a sua realização humana para a felicidade.

Uma formação intencional e comprometida com a cidadania e a qualidade do “vir a ser” humano exigem uma proposta política intencional e operacional que não se reduz a programas massivos.

A questão “felicidade” na formação sobre a qual a autora conceitua é bastante refletida pela autora dessa tese, na qual a mesma acredita que, para que o ser humano proporcione plenos resultados no exercício da sua profissão, precisa acreditar fielmente nesse conceito de “ser e estar feliz” na produção de seu trabalho e, por sua vez, de sua existência.

O conhecimento, em sua totalidade, nas suas dimensões científica, técnica e ética é o constitutivo desta formação.

Ferreira(2008, p. 58), traz algumas reflexões pertinentes e importantes:

vivendo as cruéis e degradantes ocorrências em que está mergulhado no país, integrante da periferia do mundo globalizado, como nos sentimos, estamos e somos enquanto profissionais da educação, formadores de novos profissionais responsáveis pela formação para a cidadania? Realmente atendemos ao chamamento da vida, em sentido amplo, em toda sua complexidade e violência com o compromisso do enfrentamento das questões possíveis no sentido de compreendê-las e superá-las com ações responsáveis pela verdadeira formação humana de profissionais? Como se “comporta” nosso exercício profissional à luz deste mundo individualista, selvagem onde filhos matam os pais e pais matam os filhos, onde os termos compromisso, responsabilidade, respeito, amizade, como valores maiores parecem não mais fazer parte do vocabulário, da vida e da consciência humana, das práticas profissionais e societárias?

Percebe-se que a sociedade permanece utilizando um discurso democrata para exercer práticas utilitaristas e autoritárias, exclusivas e excludentes, maquiadas ou travestidas, a fim de ocultar uma falsa democracia que é ostentada como democracia real. Há que identificar o que é uma coisa e o que é outra, distinguindo para se saber optar, assumir, participar, construir, realizar-se e possibilitar uma formação verdadeiramente humana.

Cabe a esse questionamento adensar uma reflexão sobre os compromissos e responsabilidades que se possui no conjunto dos pares, no interior das entidades científicas às quais se pertence, nas instituições, na sociedade em geral, como seres políticos atuantes, participativos e solidários de luta pela transformação deste *status quo* estabelecido e cada vez mais degradantemente desenvolvido.

O desafio está em compreender este “Mundo plano” na sua concretude com todas as determinações que apresenta para poder pensá-lo e enfrentá-lo de modo a ter condições de viver dignamente e de atuar competentemente nele. Compromisso em, compreendendo o que significa atender às determinações e demandas postas, a fim de poder agir no sentido da construção de uma nova sociedade verdadeiramente humana onde a fraternidade, a solidariedade e a justiça social sejam reais e não um discurso “oco”, usado como instrumento de desigualdade.

O que vem a ser, então esse “Mundo plano”? Tem a ver com a “tabula rasa”, marco da filosofia empirista de John Locke que valorizava a experiência no processo do conhecer, do saber e do agir, a partir de um estado de “vazio absoluto” que começa a se “constituir” a partir da experiência? (FERREIRA, 2008, p. 64)

É a partir da práxis que se entende a prática, como ponto de partida e de chegada do trabalho intelectual, através do trabalho educativo que integra estas duas dimensões, estes dois pólos que são indissociáveis na aquisição de conhecimento comprometido com a verdadeira formação humana.

Uma das questões a se pensar é que “Os meios de comunicação de massa”, a indústria cultural, as corporações da mídia são poderosos agentes culturais que influenciam decisivamente a educação, a socialização dos indivíduos e das

coletividades, influenciando no modo pelo qual uns e outros se inserem na sociedade, cultura, mercado e política.

A constatação de que o “mundo é plano”, que efetivamente está se “achatando”, “aplainando”, significa dizer que está se interligando todos os centros de conhecimento do planeta e costurando uma única rede global, possibilitando uma era notável de prosperidade, inovação e colaboração entre empresas, comunidades e indivíduos.

Tais constatações se revelam como um desafio para educadores e gestores pensarem na importância, sentido, responsabilidade de uma formação que supere o pensamento linear e o senso comum sem a consciência crítica que oportuniza a capacidade de compreender a realidade desvendando-a em sua totalidade com todas as contradições.

Educadores então devem refletir sobre a importância da ciência e da investigação no processo de conhecimento. A importância do conhecimento como fundamento do ensino como fonte de vida, “chama viva” do conhecer num processo vivo e fecundo, que pode, por isto, ser entendido como um verdadeiro ato de libertação da ignorância, um ensino fascinante de vida produzindo vida. A importância e a responsabilidade do conhecimento na formação para a cidadania, trabalhando então o conceito de que formação é “fonte” de vida.

Referenciando sobre a contradição, Frigotto (2012, p. 19) retrata o seguinte cenário:

se é verdade, de modo geral, que as décadas de 1970 e 80 sinalizam um avanço claro na construção teórica que permitiu uma crítica às bases do pensamento humanista tradicional e moderno, ao positivismo, ao funcionalismo e às visões estruturais-reprodutivistas da educação, talvez não seja menos verdade que esta construção, que se funda numa perspectiva do materialismo-histórico, é do domínio (relativo) de um reduzido quadro de intelectuais da área. Ou seja, a compreensão correta da prática educacional na sociedade de classes, como uma prática contraditória e, enquanto tal, que se inscreve na luta hegemônica, entre as classes fundamentais, a fábrica, a escola e outras instituições educativas sendo aparelhos de hegemonia, estão longe de serem assimilada ao nível da teoria e das transformações históricas.

Retrata-se, então, o que está visível: é que se está longe da prática, pelo menos no que se refere a trabalho e educação. O exame de como se vem tratando, na prática, a questão da relação trabalho e educação é analisada especialmente ao nível do sistema educacional e de instituições de formação profissional, bem como no interior da educação e dos movimentos sociais. A concepção dominante que informa a prática é a interiorização da concepção burguesa de trabalho, de educação, em suma, de formação ou fabricação do trabalhador. As perspectivas, valores e concepções da sociedade das mercadorias põem-se como limite da análise e da ação.

Para Frigotto (2012, p. 21) a concepção burguesa de trabalho,

vai-se construindo historicamente, mediante um processo que o reduz a uma coisa, a um objeto, a uma mercadoria que aparece como trabalho abstrato em geral, força de trabalho. Essa interiorização vai estruturando uma percepção ou representação de trabalho que se iguala à ocupação, emprego, função, tarefa, dentro de um mercado (de trabalho). Dessa forma, perde-se a compreensão, de um lado, de que o trabalho é uma relação social e que esta relação, na sociedade capitalista, é uma relação de força, de poder e de violência; e de outro, de que o trabalho é a relação social fundamental que define o modo humano de existência e que, enquanto tal, não se reduz à atividade de produção material para responder à reprodução físico-biológica (mundo da necessidade), mas envolve as dimensões sociais, estéticas, culturais, artísticas, de lazer, etc. (mundo da liberdade).

O que se percebe é uma constante visão do mundo capitalista, de uma sociedade moderna, impondo as regras à educação, ditando o que se deve ou não ter nessa formação, sendo essa relação exposta de forma mais “ardilosa” e sutil. O trabalho não está sendo entendido e compreendido como uma fonte de produção de valor, mas sim como uma atividade que cria riqueza indistintivamente num mundo extremamente competitivo para todos os homens.

Em se tratando de mundo capitalista, Lucena (2003, p. 143) ressalta que,

o capitalismo monopolista está em crise. Uma crise que ocorre como um movimento contraditório eleitor de beneficiados – os segmentos dos homens de negócios – e de miseráveis – os desempregados. As crises não são fenômenos pacíficos ou de imobilidade, ao contrário, são dinâmicas e apontam para a transformação. Porém, nem toda transformação é revolucionária. A transformação só é revolucionária quando está em discussão o modo de produção: o jeito de viver e trabalhar relativo à sociedade e à sua superação. Quando o modo de produção não está em discussão, o conceito de

transformação toma outra dimensão. Ele assume o princípio do reformismo, articulado em práticas e princípios conservadores e que representam a continuidade dos interesses sociais. Nas fronteiras do reformismo, transformação é sinônimo de conservadorismo e antônimo de superação.

O capital cria as suas crises e ao mesmo tempo estratégias para resolvê-las. A transformação nesse sentido corresponde à garantia da sua reprodução. E, as transformações em curso no mundo do trabalho apresentam essas características, não sendo possivelmente o limiar de uma possível humanização do capital ou de avançadas relações de trabalho que apontam para um trabalhador superior, mas sim um movimento conservador que mantém a lucratividade do capital como ponto fundamental.

Frigotto (2017, p. 19) mostra que,

sendo o capitalismo uma sociedade de classe e frações de classe, na ganância pelo lucro, estabelece-se uma luta entre nações e, a história nos mostra que esse problema tem se resolvido por guerras, revoluções e golpes. Por outra parte, trata-se de uma sociedade que tem em sua estrutura a crise como o seu motor. Uma crise cada vez mais profunda e que o seu enfrentamento se efetiva por destruição de meios de produção e de forças produtivas, em particular eliminando direitos da classe trabalhadora.

Numa cultura mediada pelo dinheiro, pela pedagogia do medo e da violência, que é exposta *online* em tempo real, essas crises se acentuam nas discussões educação e trabalho. Mas, sobretudo, uma mídia que manipula a opinião pública com a produção sistemática das versões da realidade, versões que interessam a quem essa mídia representa e da qual é parte, referindo-se aqui ao capital, a situação brasileira é preocupante.

Para Frigotto(2017, p. 20) apresenta algumas situações educacionais de relevância para se poder analisar essa conjuntura educacional e política. Segue a apresentação das mesmas:

o Brasil, no contexto do capitalismo mundial, estruturou-se sob o signo colonizador e escravocrata e, como tal, produziu uma das sociedades mais desiguais e violentas do mundo. A desigualdade econômica, social, educacional e cultural que se explicita em pleno século XXI resulta de um processo de

ditaduras e golpes da classe dominante no objetivo de manter seus privilégios. Com efeito, o processo de embates e lutas no processo constituinte colimou uma Constituição em 1998 que, nos marcos da lei, ampliou os direitos sociais e subjetivos de forma significativa. Dentre estes avanços destacam-se: o direito universal à educação básica, incluindo o ensino fundamental e médio; o reconhecimento de cidadania aos povos originários com a diversidade de sua cultura, suas línguas e suas crenças; ampliação dos direitos aos portadores de necessidades especiais etc.. O golpe mais profundo e sutil, que anulou na prática os avanços da Constituição com medidas que a modificaram ou pela estratégia de protelar sem fim a sua regulamentação, foram os oito anos do governo de Fernando Henrique Cardoso com a sua total submissão às políticas neoliberais comandadas pelos centros hegemônicos do capital. Oito anos de venda do país, mediante as privatizações e de desmonte da educação e da saúde públicas. Um governo alinhado e subserviente ao imperialismo norte-americano e de costas para a América Latina. Nos oito anos do governo Lula da Silva e nos quatro anos de sua sucessora Dilma Rousseff, os grandes empresários e o capital financeiro não foram confrontados, pelo contrário, continuaram ganhando até mais do que no governo Fernando Henrique Cardoso, especialmente no período de forte expansão da economia brasileira.

A partir desse contexto, agravam-se mais as preocupações, pois percebe-se que ao invés do país avançar naquilo que promove o desenvolvimento, que é a educação, nitidamente visualizam-se retrocessos na manutenção de um sistema social, cada vez mais desigual e excludente. No plano mundial, em nome de salvaguardar o lucro de minorias, só pode sustentar-se pela manipulação ideológica das massas pelo monopólio da mídia empresarial e pela pedagogia do medo e da violência.

A ideologia da sociedade capitalista sustenta um país que é promovido pelas instâncias de um Governo excludente e de uma política individualista, na “utilidade” do homem numa sociedade que o assombra e o deixa à mercê de regras que apenas promovam a “elite”.

Nosella (2012, p. 54-55) aponta que,

o Brasil, nesse final de século XX, apresenta um quadro social catastrófico. De um lado, observa-se que o desenvolvimento das forças produtivas atingiu os níveis do mais avançado capitalismo; de outro lado, a miséria alastrou-se assustadoramente. Aliás, essa contradição só não faz explodir as estruturas do país porque o imperialismo se utiliza sistematicamente da violência. Em 1825, a tecnologia começou a se desenvolver pela necessidade de enfrentar as exigências dos trabalhadores, após a Segunda Guerra Mundial, a ciência e a tecnologia radicalizaram essa contradição se desenvolvendo mais direta e violentamente para simplesmente reprimir e liquidar os próprios trabalhadores.

As concepções pedagógicas na contemporaneidade, cada vez mais, exigem do profissional da educação modelos e técnicas metodológicas formatadas para “padronizar” seus alunos, preparando-os para um verdadeiro “exército de trabalhadores”, adequando-os para novos padrões de qualidade, daí a preocupação com essa “embalagem” de mercadoria, oferecendo ao mercado um “produto” com mão-de-obra qualificada e competência técnica para o trabalho especificado.

Frigotto (2017, p. 99) referencia que,

no cenário educacional do país, a proposição de projetos destinados às escolas sem a participação dos atores nela implicados – professoras e professores, estudantes e familiares, funcionárias e funcionários, e a comunidade de um modo geral – não é nova. Subjaz a essa lógica a ideia da professora e do professor como meros executores, consumidores passivos de políticas pensadas fora dos muros das escolas, de estudantes como receptores igualmente passivos e, ainda, de uma educação mecanicista, prescritiva, apartada dos acontecimentos da vida e esvaziada das questões culturais, políticas, sociais e econômicas que a atravessam. Sabe-se, contudo, que a educação não é uma prática descontextualizada: ela não se faz na neutralidade. É fundamental valorizar a professora e o professor como educadores, no sentido mais amplo que essa palavra indica, e defender a participação democrática de todas as pessoas que vivem o cotidiano escolar, uma vez que deveria ser impossível pensar qualquer projeto que se dirija a escola à revelia de quem ali está.

Precisa-se, mais do que nunca, de uma escola que esteja aberta à vida e a tudo que nela esteja implicado – a diversidade, a diferença e o conflito que promova o diálogo advindo desse encontro; de uma escola que prepare para a entrada no ensino superior, com conhecimentos que contribuam para o acompanhamento das disciplinas nesse, que superem a lógica capitalista e tragam consigo uma formação fortalecedora nos conhecimentos básicas do ensino, vislumbrando práticas realistas dentro da técnica, com conteúdos que já apresentem as noções da ética, do respeito à dignidade humana e da própria autonomia do educando, pois, formar é muito mais que “treinar” e “doutrinar” e, sim, fazer com que o aluno descubra as suas próprias habilidades e a sua própria “vocação” na vida.

Diante de todo esse cenário, revela-se que a grande “tentação” para os educadores que debatem a relação trabalho e educação é no sentido de trazer

resistência e luta por um mundo do trabalho com pessoas qualificadas tecnicamente e humanamente.

Vázquez (1977, p. 382) traz uma importante contribuição, salientando que,

na sociedade baseada na exploração do homem pelo homem, como a sociedade capitalista atual, a violência se mostra tanto nas formas diretas e organizadas de uma violência real ou possível, quanto de modo indireto, e aparentemente espontâneo, como violência vinculada ao caráter alienante e explorador das relações humanas. É a violência da miséria, da fome, da prostituição ou das enfermidades, que já não é a resposta a outra violência potencial ou em ato, mas sim a própria violência como modo de vida porque assim o exige a própria essência do regime social. Essa violência surda causa muito mais vítimas do que a violência ruidosa dos organismos coercitivos do Estado.

A violência tratada aqui, como violência moral e intelectual, traz aos formadores de opinião, ou seja, os alunos, futuros ingressantes ao mundo do trabalho, e também, para os profissionais que compactuam dessa formação, uma preocupação latente e constante. Vivencia-se um mundo com profundos “traumas ideológicos”, onde não há democratização dos pensamentos, a violência se torna um fator de opressão, de revolução, pautando-se muitas vezes em resultados que utilizam a violência física para demonstrar força e poder.

Dessa forma, “A violência surge, para destruir ou quebrar uma ordem social consubstanciada em homens concretos de ‘carne e osso’ que exerciam, por sua vez, determinado tipo de violência.” (VÁZQUEZ, 1977, p. 383)

Ao recorrer à violência, em cada uma dessas situações históricas, os revolucionários haviam chegado, mais ou menos claramente, à conclusão de que a não-violência não pode anular uma violência estabelecida e que, por conseguinte, para transformar determinadas relações humanas e criar novas relações era necessário destruir violentamente a realidade social que se baseava, por sua vez, numa violência real e possível. Podendo exemplificar essa questão: a ação educativa pode servir como uma ação não violenta, que tende a transformar o indivíduo como ser consciente e social, sem submeter seu corpo à violência.

Marx e Engels sempre reconheceram a necessidade histórica dos métodos de luta na transformação revolucionária da sociedade e se opuseram, por isso, à subestimação do papel da violência na referida transformação. A necessidade de educar sistematicamente as massas nesta ideia, precisamente nesta ideia da revolução violenta, é algo básico em toda a doutrina de Marx e Engel (VÁZQUEZ, 1977). Há violência, em suma, porque há contradições antagônicas, inconciliáveis, entre seres humanos e entre as classes sociais. Porém, o que se reflete é que não haveria necessidade de qualquer tipo de violência para que houvesse transformação e crescimento por parte da sociedade em geral.

Outra questão importante a ser salientada nesse momento é sobre o trabalho precário em que se encontra essa classe que está no mercado de trabalho ou que está sendo encaminhada a esse mercado de trabalho, isso também caracterizando uma forma de violência.

O precariado cresceu devido às políticas e mudanças institucionais verificadas nesse período. No início, o empenho numa economia de mercado aberta levou a uma pressão competitiva sobre os países industrializados por parte dos novos países industrializados. Nos mercados de trabalho do mundo, a maior parte da nova regulamentação foi diretiva, dizendo às pessoas o que podiam e o que não podiam fazer, e o que tinham que fazer para poder ser beneficiárias da política do Estado. (STANDING, 2011)

O autor reflete sobre questões significativas dentro desse mundo contemporâneo, onde o “precariado” está presente em tudo e em todos, levando a refletir se realmente se atende ao chamamento da vida, em sentido amplo, em toda a sua complexidade com o compromisso do enfrentamento das questões possíveis no sentido de compreendê-las e superá-las com ações responsáveis pela verdadeira formação humana de profissionais? Como tratar dessas relações de educação e mundo do trabalho nesse mundo efetivo com toda a sua disparidade e complexidade?

O grande desafio para os educadores e gestores é pensar na importância, sentido e responsabilidade de uma formação que supere o pensamento linear e o

senso comum sem a consciência crítica que oportuniza a capacidade de compreender a realidade desvendando-a em sua totalidade, com todas as suas contradições.

Torna-se importante situar o pressuposto de que a formação acadêmica no Curso de Administração, por ser uma formação geral, possibilita ao egresso do curso, acesso ao mercado de trabalho, embora nem sempre seja adequada para atuação em áreas específicas.

Esse pressuposto tem por embasamento, as próprias Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Administração (BRASIL, 2019, p. 02) que no artigo 8º., diz que:

o curso de graduação em Administração deve ensejar, para o perfil desejado do graduando, condições para que o bacharel esteja capacitado a compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e do seu gerenciamento, observados os níveis graduais do processo de tomada de decisão, apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

A partir da contextualização apresentada nesse momento, torna-se necessário discutir sobre o mundo do trabalho, precariado e o grande desafio que é a emancipação humana dentro dessas condições expostas e sujeitas a que está o trabalhador.

1.4 MUNDO DO TRABALHO, PRECARIADO E O GRANDE DESAFIO DA EMANCIPAÇÃO HUMANA

O mundo real torna-se cada vez mais contraditório quanto aos seus conceitos e expectativas em relação ao mundo do trabalho. Novos processos de trabalho, novas formas de planejar, executar e organizar esse trabalho, não são mais as mesmas, ou são?

Vivencia-se um mundo em constante contradição no qual Harvey (2016, p. 07), conceitua contradição como é usado na língua inglesa de duas maneiras básicas, sendo:

a mais óbvia e mais comum deriva da lógica aristotélica, em que duas declarações são consideradas tão conflituosas que ambas possivelmente não podem ser verdadeiras. A declaração “todos os melros são pretos” contradiz a declaração “todos os melros são brancos”. Se uma é verdadeira, a outra é falsa. O segundo uso do termo “contradição” acontece quando duas forças aparentemente opostas estão presentes ao mesmo tempo em determinada situação, entidade, processo ou evento.

As contradições do capital têm gerado instabilidades, mas também inovações; como toda crise é um momento fecundo de mudanças, de transformações, as contradições também são meios de olhares diferenciados para o mesmo ponto. Crises são momentos de transformação em que o capital tipicamente se reinventa e se transforma em outra coisa. Mas crises também são momentos fecundos de perigo quando a reprodução do capital é ameaçada por contradições subjacentes.

E, dentro desse conceito de contradição explicitado acima, se revela que as técnicas e as formas de executar o trabalho pouco progridem em relação à preocupação do homem que está à frente desse trabalho. Os direitos humanos do trabalhador tornam-se cada vez mais um segundo plano, ou um segundo objetivo, ou talvez até o último objetivo. O capitalismo contemporâneo diminui o “trabalhador tradicional”, reduzindo esse operário somente ao funcional, aumentando com isso o assalariado do setor de serviços, inserindo a mulher nesse contexto; nesse sentido, expandindo o desemprego estrutural no mundo em escala global, contextualizando-se um trabalho precário, trazendo um novo cenário: fragmentado, heterogêneo e complexo.

Segundo Antunes (2018, p.19), nas últimas décadas

do século passado, floresceram muitos mitos acerca do trabalho. Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho *on-line*, digital, era da informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto. O mundo do

labor enfim superava sua dimensão de sofrimento. A sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem *tripalium* e quiça até mesmo sem trabalho. O mito eurocêntrico, que aqui foi repetido sem mediação e com pouca reflexão, parecia finalmente florescer.

Mas sabe-se que o mundo contemporâneo se apresenta muito diverso do seu desenho de ideal. Os mitos da sociedade do tempo livre no capitalismo atual apresentam um mosaico do mundo do trabalho real, que hoje se expande em escala planetária e o universo do trabalho *on-line* e digital não para de expandir em todos os cantos do mundo.

As profundas transformações que se apresentam no mundo do trabalho com a robótica, com o salto tecnológico dentro do universo fabril, mostram um homem mais descontente, ou melhor, um homem “doente”, pois, se assemelha a um “escravo” das próprias “mazelas do setor produtivo” – maiores metas de produtividade, para se alcançar os resultados esperados pela sua organização e para que esse homem possa manter-se no mercado de trabalho e não no mundo do trabalho. Ousa-se dizer que o mundo do trabalho traz uma característica mais humanitária, solidária, voltando-se também a resultados, mas de forma a emancipar o homem nos seus infinitos desejos de satisfazer não somente a sociedade, mas também o seu próprio “eu”.

Porém, esse conceito de solidariedade, na obra *“Noam Chomsky Réquiem para o sonho americano – os 10 princípios de concentração de riqueza e poder”*, é algo muito perigoso. Noam Chomsky é um dos mais influentes pensadores do nosso tempo. Filósofo político, ativista e lingüista, Chomsky, em razão da força de seu compromisso pessoal com a verdade e do brilhantismo de suas ideias. Seus escritos sobre política têm sido uma grande contribuição aos círculos intelectuais e acadêmicos há décadas. Chomsky (2018, p. 81) diz que do ponto de vista dos senhores da humanidade,

ocês só deve cuidar de si mesmo e não dos outros. É uma visão diferente daquela das pessoas que eles alegam considerar seus heróis, como Adam Smith, que baseou todo o seu enfoque à economia no princípio de que a simpatia é um traço fundamental da personalidade humana, mas, para os nossos senhores, isso tem que ser extirpado de nossas cabeças. Você tem que se preocupar apenas com si mesmo e seguir a máxima vil – “não se importar com os outros”- atitude normal para os ricos e poderosos, mas devastadora

para todo o restante da humanidade. Tem sido necessário muito esforço para apagar esse tipo de sentimento da cabeça das pessoas.

Torna-se difícil para os trabalhadores que ainda acreditam no sonho do trabalho para o processo de humanização solidária, ética e justa, conviver com traços de total aniquilamento desses conceitos de justiça, de crescer juntos, da conquista para todos, da divisão de riquezas de forma igual entre a população. Voltando-se para a área de Administração, onde o gestor é cobrado por resultados em forma de dinheiro, de lucratividade, de produção de riquezas, ou seja, do capital propriamente dito, esses conceitos de sociedade justa se tornam cada vez mais distantes.

Voltando um pouco ao passado, nos tempos do século XX, nas teorias presentes no Fordismo, Taylorismo, se visualizavam exercícios de trabalhos parcelados, fragmentação de funções. Antunes (2018, p. 21) retrata que

chuva, tempestade, concretagem, acidentes,...as cenas se seqüenciam, mostrando como esse ramo combina o receituário taylorista do trabalho prescrito com a pragmática do envolvimento e da manipulação que herdamos do *toyotismo*. Do primeiro, o taylorismo, vemos a preservação do despotismo. Do segundo, o *toyotismo*, o exercício de fazer um pouco de tudo no trabalho, o que, além de aumentar a exploração, amplia os riscos de acidentes em um setor no qual eles já ocorrem com intensidade.

A partir da evolução das teorias administrativas, evidente nos anos oitenta, novos processos de trabalho se apresentam nas fábricas, existe uma flexibilização da produção, uma nova padronização no mercado de trabalho com estoques mínimos e reposições a partir das demandas, iniciam-se os círculos de controle de qualidade dentro dos procedimentos, a gestão da qualidade se torna cada vez mais imprescindível, trabalhadores em equipes. Porém, o trabalhador tem que ser polivalente, diferente do Fordismo em que era um operário por máquina, instalam-se as terceirizações, a gerência participativa, as formas de sindicalismo de empresa, as subcontratações, a eliminação do desperdício e a partir desse contexto e em função desse, ocorre uma profunda desregulamentação e flexibilização dos direitos humanos do trabalhador.

O que se desenha é um homem individual, no qual se esconde uma maior exploração do trabalhador (corpo e mente). Percebe-se o quanto as relações de trabalho se tornam “maléficas” em função da briga do “ser o melhor” e o “de apresentar as metas primeiramente”. A livre concorrência se torna uma característica marcante nessa nova realidade apresentada num mercado de trabalho totalmente competitivo.

O capital toma conta de tudo e de todos nessa relação de dominação. Segundo Mézáros (2008,p. 29) há mais de três décadas o sistema capitalista tem-se

mostrado incapaz de resolver (ou adiar) as suas próprias crises e contradições, tornando-as acumulativas e, portanto, estruturais. Essa crise não se resume à esfera econômica, mas revela-se, certamente, como verdadeira crise de dominação em geral. A queda crescente da produtividade global e o aumento espantoso do desperdício, para a obtenção de maior acumulação de capital, são alguns aspectos da manifestação dessa crise estrutural. No mundo do trabalho, as conseqüências são devastadoras: a intensificação crescente do trabalho, o reaparecimento do “mais-valor absoluto” em países que incluem as “democracias ocidentais” (para não falar das periferias), o aumento das jornadas de trabalho (principalmente em países como Japão, Alemanha e Itália), o aumento do desemprego e da informalidade, a flexibilização das leis trabalhistas, a terceirização, etc.

O cenário de precariedade subjetiva está, portanto, relacionado tanto com a perda de uma identidade de classe entre os trabalhadores quanto com o enfraquecimento da ação coletiva e sindical.

Esses processos mostram uma complexa relação em que o homem está sujeito ao capital dominador, mobilizador, que canaliza e formata, à seu favor, a subjetividade dos assalariados. Apresenta-se uma nova morfologia na classe dos trabalhadores, adentrando uma nova era de precarização numa escala global, em que o mundo do trabalho se torna contraditório, não sabendo-se que rumo esse irá trazer ao cidadão trabalhador.

A maior qualificação tanto cobrada nas competências humanas se referencia a um trabalhador mais especializado, mais intelectualizado, que se torne um supervisor, regulador e gestor de sua própria função. A desqualificação no sentido da necessidade dos trabalhos temporários e informais, em que o homem não necessite de

especialidade para desempenhar essa determinada função, nisso se apresentando segmentação da classe trabalhadora e menos estabilidade.

A exceção hoje se torna regra, onde o emprego contratado vai se extinguindo aos poucos e o homem tem que ser capaz de prover seu próprio campo de trabalho e, com isso, a destruição dos direitos do trabalhador aumenta numa velocidade e escala mundial.

A nova empresa requer um novo modelo de classe trabalhadora, que se assemelha em parte às características do século 20; porém, o moderno é a própria destruição dos direitos do trabalho, a barbárie do desemprego, dos empregos informais em que se “trabalha hoje para poder comer amanhã”.

Quando as mudanças começam a ocorrer, nos anos 70, a riqueza mundial é o mundo financeiro, onde essa está no topo da pirâmide, um capital fictício extraíndo recursos de onde pode e na base dessa pirâmide, o mundo financeiro desfigura o trabalhador.

Precisa-se salientar que não somente se ressalta a precarização do trabalho na dimensão do trabalho enquanto força de trabalho como mercadoria, mas, também, a precarização do trabalho no sentido ser humano-genérico capaz de dar respostas ao movimento do capital. A precarização do trabalho podendo ser entendida como novas formas da desregulação da jornada de trabalho e novos modelos de remuneração flexível.

Chomsky (2018, p. 68) nos tempos atuais ressalta que,

aplutonomia está seguindo com muito mais rigor a máxima vil de Adam Smith: “Tudo para nós, e nada para os outros.” E, para o restante? Há um termo para eles que vem ganhando força também. Eles são chamado de “precariado”, ou proletariado em situação precária” – ou seja, os trabalhadores do mundo que vão levando uma vida cada vez mais precária. Portanto, vemos o precariado vivendo com insegurança e precariedade, sobrevivendo do jeito que podem, muitos deles em terríveis condições de pobreza, além de outros sofrimentos.

Essa situação se torna alarmante, sendo um problema muito sério, pois se está caminhando para a beira do abismo. Entretanto, na visão dos donos do mundo, isso não tem muita importância, afinal: “Desde que se ganhe rios de dinheiro amanhã, quem se importa se nossos netos não tiverem um mundo melhor para viver no futuro?” Na verdade, essa atitude atinge o país como um todo.

Ainda na fala de Chomsky (2018, p. 75), “o mundo está se dividindo em dois blocos – as plutonomias, nas quais o crescimento econômico é impulsionado e amplamente consumido pelos poucos “super-ricos” e do restante da população global”.

Nesse sentido, analisa-se que esse “restante da população” se encontra na classe menos favorecida despertando para o mundo precário, ou seja, o mundo da desigualdade, da falta de condição de uma sobrevivência mínima, da falta de uma educação necessária que facilite o crescimento desse indivíduo e de um mundo do trabalho também precário.

Prevalece um cenário em que as desigualdades e a precariedade passam a ser um “círculo vicioso”, onde quem nasce na pobreza está num ambiente desfavorável, sem saneamento, com crianças na miséria, onde o país não oportunizando uma educação pública eficiente muitas vezes, e que eleve o crescimento intelectual desse indivíduo, e ainda convivendo com níveis de violência, no meio de corrupção, drogas,...

Um cenário caótico, que o aproxima a não ter muitas escolhas e quando atinge o nível médio, tem que ir para o mercado de trabalho, sem nenhuma condição de conhecimento para isso, e talvez, não venha a ter condições de ingressar no Ensino Superior, o qual poderia lhe proporcionar garantias de qualidade de vida mais humana em todos os sentidos.

Porém, esse cenário desperta para um “novo olhar”, direcionando para as possibilidades de reivindicações, para as lutas sociais, e para os movimentos de extrema direita, para que a preservação da humanidade, da natureza e da emancipação seja um valor forte e permanente. A crença que se pode sempre acreditar na mudança para melhor, na transformação do mundo em que se vive, define uma

tradição mais humanitária. A versão dessa tradição consiste e se inspira muitas vezes na fé, nos conceitos de dignidade humana, na tolerância, na compaixão, no amor ao outro e respeito pelos outros.

Kuenzer (1995, p. 191) entende que,

eleger o mundo do trabalho como ponto de partida para a proposta pedagógica da escola comprometida com os interesses dos trabalhadores não significa propor uma formação profissional estreita e limitada, determinada pelo mero “saber fazer” despojado de compreensão, de análise, de crítica. O falso dilema, muito em moda na atual discussão sobre o ensino de segundo grau, se dissolve com a compreensão do trabalho como todas as formas de ação do homem para transformar a natureza e as relações sociais; assim sendo, toda e qualquer educação é educação para o trabalho, e contém uma dimensão intelectual, teórica, e outra instrumental, prática, na medida em que ela interfere de algum modo nas formas de interação do homem com a natureza, com os outros homens e consigo mesmo. Esta afirmação serve para a educação em todos os níveis de classe social.

E esse saber apreendido dentro desses espaços não existe de forma autônoma, pronta e acabada, mas sim é síntese dessas relações que os homens estabelecem na sua práxis produtiva, em um determinado momento da história. O trabalho, então, compreendido como todas as formas de atividade humana pelas quais o homem apreende, compreende e transforma as circunstâncias, ao mesmo tempo em que se transforma, torna-se a categoria que fundamenta o processo de conhecimento. O conhecimento elaborado a partir do trabalho dos homens é que estabelece relações entre si na produção da existência, podendo-se dizer que é inegável que o operário produz conhecimento, mesmo em condições precarizadas, de mero executor de tarefas, porém, se defronta com questões práticas que esse indivíduo tem que estar preparado para resolver.

Segundo Kuenzer (1995, p. 183), nesse processo,

o indivíduo vai experimentando, analisando, refletindo, indagando, discutindo, descobrindo; e dessa forma ele vai construindo um conjunto de explicações para a sua própria ação, ao mesmo tempo, que vai desenvolvendo um conjunto de formas próprias de “fazer”. Esse processo extrapola o âmbito do próprio trabalho, a partir das exigências que a vida em sociedade determina. Assim, articulado com o saber sobre o trabalho, ele vai desenvolvendo um saber social, que, no caso específico em estudo, é propiciado, contraditoriamente, pela

própria fábrica, que lhe ensina a exercer seus direitos de cidadão, a enfrentar a burocracia com seu aparato jurídico na busca de solução para seus problemas financeiros, de habitação, de saúde, de educação, de relacionamento familiar, etc., ao mesmo tempo, que ele vai aprendendo a racionalizar todas as instâncias de sua vida pessoal.

Então, nesse processo, as relações concretas de produção vão ensinando esse indivíduo a perceber sua condição de exploração e os modos como poderá enfrentá-la, para não sobreviver dentro de um processo de precarização. O indivíduo vai elaborando e se apropriando dos saberes aprendidos, para torná-lo emancipado no mundo do trabalho.

Chomsky (2018, p. 161) traz uma importante reflexão:

acho que temos um futuro sombrio pela frente. Digo isso considerando os graves problemas que enfrentamos na atualidade. Existe uma questão que não deveria ser ignorada sob hipótese alguma – a de que estamos num estágio da história em que, pela primeira vez, nos defrontamos com questões decisivas para a sobrevivência da espécie. Poderá a espécie humana continuar a existir, pelo menos de forma digna? É um problema de fato.

Os estudos, pesquisas e a própria realidade apontam para um mundo de políticas públicas a favor apenas de seus governantes, deixando de lado o interesse do humano, voltando-se para o interesse do “poder”. Mas será que somos suficientemente inteligentes para projetar uma sociedade perfeitamente justa, digna e livre, ajustada à necessidade dos que mais precisam?

Ainda, de acordo com Chomsky (2018, p. 165), diz, no entanto,

acredito que podemos propor algumas idéias e, sobretudo, nos questionar acerca da forma pela qual seríamos capazes de avançar nessa direção. John Dewey, um dos mais destacados filósofos sociais da primeira metade do século XX, defendia a tese de que, enquanto, todas as instituições – da indústria, do comércio, da imprensa – não estiverem sob um sistema de participação efetivamente democrática, não teremos uma sociedade democrática realmente funcional. Nas palavras dele “As políticas públicas serão a sombra do mundo dos negócios projetada sobre a sociedade”. Bem, isso é essencialmente verdade.

O que o autor quer dizer é que enquanto existirem estruturas de poder, de autoridade, de dominação e de hierarquia, em que alguém dá as ordens e outros obedecem, haverá somente uma sociedade precarizada e o processo de humanização não se constituirá efetivamente. Essas práticas de poder, de autoridade, dominação e hierarquia precisam justificar sua razão de ser e, o que realmente acontece, é que elas não conseguem justificar sua existência. E, se não conseguem fazer isso, então tem que desmantelá-las, na tentativa de expandir os domínios de liberdade e da justiça, tarefa essa que cabe a uma população organizada, engajada e dedicada.

Antunes (2018, p. 23) traz a seguinte reflexão:

que estranho mito foi esse fim do trabalho dentro do capitalismo? Terá sido um sonho eurocêntrico? Por que o labor humano tem sido, predominantemente, espaço de sujeição, sofrimento, desumanização e precarização, numa era em que muitos imaginavam uma proximidade celestial? E mais: por que, apesar de tudo isso, o trabalho carrega consigo coágulos de sociabilidade, tece laços de solidariedade, oferece impulsão para a rebeldia e anseio pela emancipação?

No próximo capítulo, apresentar-se-á a construção do Estatuto Teórico da Administração, para que se possa entender as características presentes na “linha histórica” das Escolas de Administração que se vivenciou até os dias atuais.

Importante fazer uma breve conceituação sobre a Teoria Geral da Administração, inserida nesse contexto, em que Tragtenberg (1974, p. 89) apresenta:

a Teoria Geral da Administração é ideológica, na medida em que traz em si a ambiguidade básica do processo ideológico, que consiste em vincular-se às determinações reais, enquanto técnica (de trabalho industrial, administrativo, comercial) por mediação do trabalho e afastar-se dessas determinações sociais reais, compondo-se num universo sistemático organizado, refletindo deformadamente o real, enquanto ideologia.

Revela-se por Tragtenberg, um pensamento extremamente atuante na evolução da sociedade e da economia mundial após a hegemonia do “Taylorismo” e da Escola das Relações Humanas, bem como dos modelos administrativos gerados nessa época, colocando esses como ideológicos, amenizando os conflitos entre capital e trabalho, que caracterizam toda a história do capitalismo.

Para Motta (2001, p. 66), a atualidade do pensamento desse autor,

é a atualidade de todas as suas qualidades intelectuais e humanas. Essencial a sua luta contra a dominação e a exploração, refletindo sobre as possibilidades de emancipação humana e sobre as possibilidades de construção de uma sociedade mais igualitária e justa, sendo essencial para se pensar a verdadeira democratização das relações de trabalho.

Nesse sentido o próximo capítulo traz essas nuances de discussões tendo como objeto de pesquisa, as Escolas de Administração e suas vertentes contemporâneas; mas discussões essas, no sentido de como coloca Tragtenberg, ter-se como visão prioritária até que ponto essas Escolas de Administração tinham um compromisso pautado na justiça social e na melhoria das condições humanas.

2 ESTATUTO TEÓRICO DA ADMINISTRAÇÃO: ELEMENTOS HISTÓRICOS

Para os modernos teóricos da Administração, a sociedade se apresenta como um enorme conjunto de instituições que realizam tarefas sociais determinadas. Em virtude da complexidade das tarefas, da escassez dos recursos disponíveis, da multiplicidade de objetivos a serem perseguidos e do grande número de trabalhadores envolvidos, assume-se a absoluta necessidade de que esses trabalhadores tenham suas ações coordenadas e controladas por pessoas ou órgãos com funções chamadas administrativas. Essa visão dos teóricos da Administração tem correspondência na realidade concreta da sociedade capitalista, onde a Administração encontra, na organização, seu próprio objeto de estudo. (PARO, 1986, p. 17)

A administração como é entendida e realizada é produto de longa evolução histórica e traz a marca das contradições sociais e dos interesses políticos em jogo na sociedade. Por isso, para melhor compreender sua natureza, é preciso examiná-la, inicialmente, independentemente de qualquer estrutura social determinada. Isso implica examinar o conceito de administração em geral, ou seja, a administração abstraída de seus determinantes sociais que, sob o capitalismo, por exemplo, configuram a chamada administração capitalista. Mas, aí, não se trata apenas, de administração em seu sentido apenas geral, mas sim, administração historicamente determinada pelas relações econômicas, políticas, sociais, que se verificam sob o modo de produção capitalista.

Segundo o autor referenciado (1986, p. 18),

a administração é a utilização racional de recursos para a realização de fins determinados. Assim pensada, ela se configura, inicialmente, como uma atividade exclusivamente humana, já que somente o homem é capaz de estabelecer livremente objetivos a serem cumpridos. O animal também realiza atividade, mas sua ação é qualitativamente diversa da ação humana, já que ele não consegue transcender seu estado natural, agindo apenas no âmbito da necessidade.

Dessa forma, a administração se propõe a objetivos empresariais, e sendo assim, o homem precisa utilizar racionalmente os meios de que dispõe para realizá-los. A atividade administrativa é, então, não apenas exclusiva, mas também, necessária à vida do homem.

Segundo Félix (1984, p. 34), o fato de ser a administração, de um modo geral, compreendida como uma decorrência da evolução da organização social reforça a necessidade de explicitar a sua função, enquanto meio de organização do trabalho na sociedade capitalista. A administração,

como um fenômeno que é geral, já identificado na organização social dos povos mais antigos, manifesta-se de forma específica nas sociedades em que o modo de produção é capitalista. O modo de produção capitalista tem como objetivo a acumulação do capital e como efeito a sua reprodução ampliada, o que decorre do modo como são organizados os seus componentes: os meios de produção e a força de trabalho.

A evolução da administração e a relevância que ela adquire ocorrem simultaneamente à expansão do capitalismo, pois a relação entre ambos é reciprocamente determinada. Este campo do conhecimento foi desenvolvido para apoiar este modo de produção: o capitalismo e seus representantes empresariais.

Com o surgimento do modo de produção capitalista, quando se dá a substituição progressiva do artesão com seus ofícios independentes, pela manufatura, são criadas as condições para conjurar esta forma de produzir com a expansão do capitalismo. A partir da manufatura o capital cria uma forma produtiva nova, pois reúne os trabalhadores, obtendo através da cooperação que entre eles estabelece uma força coletiva, e também os divide organizando sua atividade produtiva em operações parceladas, cujo resultado não é um produto, mas parte dele.

Ainda de acordo com a autora (1984, p. 35), essa organização dos trabalhadores “constitui a principal função da administração, porque é através dela que se estabelece e se mantém a relação entre o capital e o trabalho, assentada na exploração da força de trabalho para a produção de mais valia.”

Pode-se dizer que a extração de mais valia é a extração de energia humana, é a riqueza para o proprietário dos meios de produção e extração de energia de trabalhador e pauperização de sua condição humana.

Dessa forma, a função do administrador é de exercer o pleno controle sobre as forças produtivas, o que ocorre desde o planejamento do processo de produção até o controle das operações executadas pelo trabalhador.

O campo específico da Administração pode-se constatar em Chiavenato (1993, p. 34) um dos seus significativos representantes ao estabelecer a generalidade de seus conceitos, isto é, sem discriminar a intencionalidade e a finalidade. Como a ciência,

que tem por objeto o fato administrativo e por fim o desenvolvimento da empresa a serviço da coletividade. E, no sentido restrito, é uma ciência que estuda a realidade social da administração, suas expressões exteriormente observáveis como fato, sistema e ação, sua tipologia, qualitativa historicamente condicionada e seus elementos componentes, objetivando o desenvolvimento da empresa a bem do progresso coletivo.

Pode-se dizer que a Administração está presente em tudo, considerada essa a ciência que objetiva o organizar, planejar, dirigir e controlar, para que os resultados se tornem efetivos dentro do sistema empresarial, resultando na eficiência e na eficácia para os propósitos esperados.

O que comumente não se observa é a apropriação dos atributos e habilidades humanas neste conceito da administração. Porém, no tocante à obtenção de resultados na sua totalidade, as disciplinas de recursos humanos, ou melhor dizendo, a gestão das pessoas se faz presente dentro de preceitos éticos, padrões de sociabilidade, pautados na responsabilidade humana, por assim dizer. Então, afirma-se que na teoria esses conceitos existem. Esses conceitos estão sendo desvirtuados pelo homem que o direciona apenas para os conceitos racionais, que levam a organização empresarial para a lucratividade, onde o poder da mais valia se chama “riqueza” – e que vem a ser o capital, que, na educação e nas ciências sociais, é entendido na relação capital-trabalho.

2.1 AS TEORIAS ADMINISTRATIVAS

Nesse momento faz-se necessário situar historicamente os diferentes estudos, considerando os conhecimentos e os valores de cada época em que surgiram e que permitem compreender as bases do contexto presente.

As Teorias Administrativas e seu desenvolvimento embasam o conhecimento desenvolvido numa revisão histórica e conceitual das principais teorias administrativas, que se consagram até meados da década de sessenta (no Brasil começavam a aparecer os cursos acadêmicos de Administração), quando a perspectiva dos negócios e o questionamento de alguns princípios da administração científica conduziram os estudos e pesquisas da área para uma maior participação e melhor preparação do elemento humano na gestão empresarial.

Inicialmente, dentro da **Abordagem Clássica da Administração** teve-se uma subdivisão em: **Administração Científica** (Escola da Administração Científica), na qual o precursor foi Frederick Taylor⁴, sendo que a ênfase das atividades era nas tarefas; **Teoria Clássica** (Escola Clássica), na qual o precursor foi Henry Fayol⁵ e a ênfase era nas estruturas.

⁴ Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 15), *Taylor* era mecânico e consultor. Americano de família enriquecida pelo comércio com a Índia, *Frederick Taylor* (1856-1915) interrompeu bruscamente seus estudos em *Harvard* e começou a trabalhar como aprendiz em uma fábrica de amigos da família. Quatro anos depois, ingressou na *Midvale Steel Co.* também de propriedade de conhecidos, desenvolvendo a carreira de mecânico enquanto estudava engenharia. Quando deixou a *Midvale* se tornou o primeiro engenheiro a desenvolver consultoria de empresas de forma independente. Obcecado por regras desde criança, já adulto o rigor de Taylor era tal, que a cada baile chegava a fazer uma lista das moças atraentes e outra das não-atraentes, de forma a poder repartir seu tempo entre elas, igualmente.

⁵ Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 23), *Fayol*, foi o verdadeiro pai da Administração. Ingressando como engenheiro de minas na *Société Anonyme Commentry-Fourchambault* em 1860, *Henry Fayol* (1841-1925) foi nomeado diretor em 1888, com a missão de reverter o quadro de falência da empresa. Mais do que recuperá-la, Fayol a transformou em um vasto complexo metalúrgico, aposentando-se em 1918, aos 77 anos. Seu sucesso era atribuído à sua forma abrangente e completa de pensar a empresa e os problemas básicos da administração prática. Sua obra básica, *Princípios Gerais da Administração*, compila suas conclusões, abordando tópicos como as características dos administradores, a importância de seu treinamento, suas funções básicas e os princípios básicos da administração. Buscou desenvolver a primeira teoria da administração, defendendo que seu estudo teórico deveria preceder a prática da profissão. Em função disso, dada sua percepção dos problemas básicos da administração moderna e a universalidade de seus princípios gerais, alguns autores vêem em Fayol, o verdadeiro pai da Administração.

Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 15), na virada do século XIX,

Frederick Taylor desenvolveu estudos a respeito de técnicas de racionalização do trabalho do operário. Suas ideias preconizavam a prática da divisão do trabalho, defendida anteriormente por Smith e já adotada na época. Em 1911, Taylor publicou um estudo mais elaborado (*Principles of Scientific Management*), a partir de sua experiência em fábrica, generalizando-a como um modelo para a prática da administração

A **Teoria Burocrática** (Escola Burocrática), na qual o sociólogo foi Max Weber⁶ e a ênfase dada era na burocracia. Partilhava-se nessas três teorias da Administração, dentro de características de uma organização formal e de uma abordagem fechada. Trabalhava-se nesse momento com o termo de “*Homos Economicus*”, ou seja, uma concepção de “homem econômico – voltado para o trabalho”.

A característica mais marcante do estudo de Taylor é a busca de uma organização científica do trabalho, enfatizando tempos e métodos e, por isso, é visto como o precursor da Teoria da Administração Científica.

Os teóricos da Administração Científica, segundo Félix (1984, p. 35), em seus “trabalhos sobre a administração nas empresas capitalistas, procuravam caracterizar essa relação como natural e aperfeiçoá-la, desenvolvendo métodos e técnicas de administração como instrumento para a expansão do capital”.

⁶ Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 35), *Weber* era sociólogo e economista alemão. *Max Weber* (1864-1920), se dedicou ao estudo da história social comparada lidando, entre outros temas, com a sociologia da liderança, Estado, economia, direito, música e religião. *Weber* parecia ter um interesse particular pelo fato de o capitalismo não ter surgido no Oriente. Sua gênese ocidental podia ser atribuída, entre outros motivos, a diferenças de religião. Sua tese era de que o impulso para o desenvolvimento de uma mentalidade capitalista tinha origem em religiões que, como o protestantismo, viam no sucesso econômico de um indivíduo a prova de ser um escolhido de Deus. “Entre os diaristas, os católicos denotam maior tendência para permanecer no artesanato, tornando-se conseqüentemente muitas vezes mestres-artesãos, enquanto os protestantes são mais atraídos pelas fábricas, onde preenchem as camadas superiores da mão-de-obra especializada e as posições administrativas. A explicação desses casos está, sem dúvida, nas peculiaridades mentais e espirituais adquiridas do meio, especialmente do tipo de educação propiciada pela atmosfera religiosa do lar e da família, que determinará a escolha da ocupação e, através dela, da carreira profissional.

As teorias clássicas da Administração são um exemplo da tentativa de descobrir “cientificamente” formas de garantir a apreensão de todos os resultados possíveis de serem produzidos pela força de trabalho, transformando-os em lucro.

Félix (1984, p. 36) escreve que,

a primeira tentativa moderna de organização da produção é a que efetuou, no começo do século, F. W. Taylor. Ele quis resolver os problemas de trabalho industrial, mediante a racionalização do trabalho operário. Ele começou por distinguir, nas relações de produção, as funções de direção das funções de execução.

Essa divisão de funções enquanto resultante da divisão técnica do trabalho, no modo de produção capitalista, assegurava em todos os níveis da empresa a subordinação do trabalho ao capital, uma vez que a direção é que decide sobre o processo de produção e o seu objetivo não pode ser o aperfeiçoamento desse processo em detrimento do lucro. Fayol teorizou sobre essa divisão, propondo que a administração possa mantê-la através do planejamento, da organização, da coordenação, do comando e do controle.

A perspectiva de Fayol para uma “Teoria Administrativa”, conforme o enunciado dos quatorze princípios, constituiu um dos modelos de estrutura e funcionamento organizacionais adequados para a consecução desses objetivos imediatistas da empresa capitalista.

Segundo a autora (1984, p. 43),

os princípios de divisão do trabalho, autoridade, disciplina, unidade de comando, unidade de direção, subordinação de interesses individuais aos interesses gerais, remuneração, centralização, hierarquia, ordem, equidade, estabilidade do quadro de pessoal, iniciativa, espírito de solidariedade e lealdade são as bases para uma Teoria da Administração.

Dessa forma, não é difícil entender porque esses princípios continuam sendo aplicados à administração, de um modo geral, no contexto atual, tornando-se necessários para uma gestão empresarial pautada em resultados de produtividade.

Fayol(1975) complementa a obra de Taylor, mostrando que o exercício de cada função depende de um conjunto de habilidades próprias; ou seja, existem pessoas que nascem aptas para administrar, devendo apenas submeter-se a uma adequada preparação, enquanto outras nascem para executar. A grande contribuição de Fayol foi o estabelecimento do processo administrativo, presente para sempre na teoria da administração, expressando a separação entre a administração e a execução: prever, organizar, coordenar, comandar e controlar.

Todavia, para Kuenzer (1995, p. 31) e corroborado nesta tese:

por serem ambos engenheiros e contemporâneos, Taylor e Fayol apresentam inúmeras semelhanças em suas obras; contudo, a formação americana de um, a par da formação francesa de outro, e também, suas experiências profissionais – Taylor foi técnico e consultor administrativo, enquanto Fayol foi administrador de cúpula – dão origem às diferenças na forma de abordar o problema.

O interesse de Taylor pela base e de Fayol pela cúpula permitiu que a obra de ambos se completasse. A partir dos seus trabalhos, foi possível construir uma teoria sólida e bem estruturada, embora simplista e dotada de mecanismos hoje inaceitáveis, mas que revolucionou os métodos de administração dos países industrializados, tanto capitalistas quanto socialistas.

Muitos outros autores e pesquisadores desenvolveram as ideias defendidas por Taylor em seus estudos e práticas administrativas. Um dos seguidores dessas ideias de Taylor foi Henry Ford⁷. Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 19, Henry Ford,

foi visto como um dos responsáveis pelo grande salto qualitativo no desenvolvimento da organização empresarial. Ciente da importância do consumo de massa, lançou alguns princípios que buscavam agilizar a produção, diminuindo seus custos e tempo de fabricação: *Integração vertical e horizontal* – produção integrada, da matéria-prima ao produto final acabado (integração vertical) e instalação de uma enorme rede de distribuição

⁷ Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 21), *Ford* foi o pai do carro popular. Filho de imigrante irlandês, *Henry Ford* (1863-1947) iniciou sua carreira como aprendiz de mecânico. Fascinado pelo motor a combustão, fundou a *Detroit Automobile Company*, que faliu dois anos depois. Em 1903, organizou, com um grupo de pequenos investidores, a *Ford Motor Company*. Em 1908, lançou o modelo T, o primeiro carro popular americano produzido em escala industrial, vendendo 10.000 unidades no primeiro ano e 250.000 em 1914. O volume de vendas permitia a Ford manter preços baixos, sem detrimento do lucro. Aparentemente preconizando a futura participação dos funcionários nos lucros da empresa, Ford instituiu o salário mínimo de US\$ 5 por dia, para os que cumprissem alguns requisitos básicos.

(integração horizontal); *Padronização* – Ford obtinha agilidade e redução de custos, em detrimento da flexibilização do produto; *Economicidade* – redução de estoques e agilização da produção.

Ford se mostrou adiante de seu tempo, quando considerava os recursos humanos da empresa. Ele defendia que o segredo do sucesso está na habilidade de visualizar o funcionário como ser humano. Dizia que em primeiro lugar um empregador, deve compreender as pessoas que trabalham para ele, não devendo cometer o erro de pensar neles como unidades ou ganhadores de salário ou como sendo diferentes dele mesmo, em qualquer aspecto.

Trazendo o contexto sobre Max Weber nessa mesma Abordagem Clássica, AntonioFerreira (1997, p. 34) escreve que,

Weber foi um dos fundadores da sociologia moderna. Contemporâneo das teorias científica e clássica, estudou a organização como parte de um contexto social, influenciada pelas mudanças sociais, econômicas e religiosas da época. O modelo burocrático surgiu como uma proposta de estrutura administrativa para organizações complexas, dotada de características próprias, eficiente na sociedade industrial emergente.

O modelo burocrático segue preceitos rígidos e disciplinadores para o desempenho eficaz do indivíduo e da organização. A instabilidade das emoções e os comportamentos aleatórios eram vistos como prejudiciais ao bom desempenho empresarial. Assim, os pressupostos da teoria saíam em defesa de aspectos coerentes com a visão racionalista do ser humano.

Fazendo-se a crítica a essa Abordagem Clássica, percebe-se que em nenhum momento houve a preocupação com o homem e suas necessidades nesse meio de produção para a construção da lucratividade. O ser humano é reduzido a um meio de produção: deve trabalhar e trabalhar cada vez mais e com economia de tempo para gerar maior lucratividade ao dono do capital, recebendo o mesmo salário. Essa forma de extração de mais valia se dá no aproveitamento do tempo ao máximo para os trabalhadores que são supervisionados por um “colega” um pouco mais graduado na hierarquia da empresa que controla todo o processo de produção.

Quando Taylor teorizou sobre a divisão técnica do trabalho, realizando uma organização dos trabalhadores capaz de torná-los tão produtivos quanto mais submissos estivessem em relação à direção, o que ele propôs naturalmente foi o maior controle da direção sobre o trabalhador, de modo que, através da formalização dos procedimentos para realizar as operações, da supervisão funcional, do controle dos movimentos, da determinação do índice de produção, a empresa pudesse tornar o trabalhador mais produtivo. Evidencia-se então a preocupação somente com os níveis de produtividade e lucratividade que poderia obter com o homem-trabalhador.

Por mais que se critique os estudos minuciosos de Taylor em tempos e métodos do processo produtivo, muitas de suas conclusões continuam sendo válidas e aplicáveis ao moderno processo produtivo. A divisão do trabalho em tarefas mínimas, por exemplo, estimulou o desenvolvimento de estudos de tecnologia e automação industrial que permitiram que o trabalho humano fosse utilizado em tarefas menos entediadas, poupando o trabalhador de realizar tarefas monótonas e pouco enriquecedoras de técnicas.

Taylor sendo o funcionário de uma fábrica, que se preocupava com a perda de tempo, ou seja, com o tempo mal gasto. Dessa forma, contribuiu com o Estudo de “Tempos e Movimentos”, percebendo-se que é uma teoria do tempo que vêm para reforçar o lucro para as relações capitalistas empresariais, em detrimento da liberdade humana. Também se demonstra que em nenhum momento Taylor e Fayol se preocupavam com o bem estar dos trabalhadores. Era uma simples forma de explorar o trabalhador, sendo este alienado, sempre no sentido da extração da mais valia, extração da energia humana, sendo esta, direcionada para a riqueza dos proprietários dos meios de produção.

O movimento burocrático, por sua vez, foi alvo de críticas severas, principalmente daqueles que defendiam a liberdade e autonomia do indivíduo para o melhor desempenho organizacional.

AntonioFerreira (1997, p. 38-39), aponta algumas críticas:

Limitação da espontaneidade – as características da organização burocrática limitam a liberdade pessoal, tornando o trabalhador incapaz de compreender a organização como um todo. Sua visão é fragmentada, o que é prejudicial para a sua auto-realização e para o desempenho da empresa. A própria colocação dos objetivos da empresa como prioritários aos seus objetivos enquanto pessoa denota a relação impessoal e degradante de um ser humano condenado a abdicar de seus sentimentos e aspirações. *Despersonalização do relacionamento* – o funcionário não tem colegas de trabalho. Assim como ele próprio, as pessoas com quem se relaciona profissionalmente são meros ocupantes de cargos hierarquizados. Os relacionamentos intergrupais e interpessoais não são racionais; portanto, não podem ser admirados na organização burocrática. *Substituição dos objetivos pelas normas* – As normas passam a ser gradativamente mais importantes que os objetivos da organização. O trabalhador deixa de ser um especialista em determinada área para ser um especialista em normas. *Conflito entre público e funcionários* – como todos os clientes são atendidos conforme normas preestabelecidas, as especificidades de cada caso são desconsideradas. A inflexibilidade do tratamento dispensado acarreta conflitos entre eles.

Percebe-se significativamente que a Abordagem Clássica, nessa incluindo a Administração Científica, Teoria Clássica e Teoria Burocrática já não conseguiam mais aumentar a produtividade; portanto, para atender às exigências da sociedade capitalista era preciso encontrar novos fatores de produtividade para otimizar o desempenho econômico das empresas, garantindo assim o atendimento a um número cada vez maior de reivindicações humanas.

Relacionando essa Abordagem como o tema da educação e trabalho, percebe-se que, na sua grande maioria, que estão destinados a analisar o caráter dos cursos profissionalizantes. Essa abordagem questiona a procedência de considerá-los como cursos de formação ou preparação para o trabalho, discutindo em que medida qualificam ou profissionalizam. Valorizam-se, nas análises, as iniciativas da denominada “escola-produção”, em que o próprio trabalho constitui um elemento pedagógico e educativo.

Essa ênfase segundo Gomez (2012, p. 61) tem por base,

a ideia de que se forma no processo de trabalho, trabalhando, o que reforça o *training onjob* das empresas, sem questioná-lo. Da mesma forma, esses estudos destacam a importância da aprendizagem teórica para aplicação imediata dos conhecimentos, dentro da mesma lógica oportunista do capital, em que “esse saber realizado” é fonte de sustentação econômica. Inclusive o grande empresário e “teórico” do capitalismo industrial, Ford, já tinha se antecipado a essas concepções de educação e trabalho ao questionar o ensino

técnico: “A escola industrial não deve ser um compromisso entre a escola superior e a primária, mas um lugar onde se ensine às crianças a arte de ser produtivo. Se os alunos são postos a fazer coisas sem utilidades, a fazê-las para depois desfazê-las, não podem sentir interesse pelo ensino. E durante o curso fica improdutivo; as escolas, a não ser por caridade, não conseguem assegurar a subsistência dos alunos”.

O que Ford queria apresentar em relação ao processo educativo do aluno é que a escola e a universidade deveriam ser um espaço de aprendizado, e que esse ensino técnico serviria de “ponte” entre ambos, no sentido de despertar a “arte de se tornar produtivo”.

Segundo Gomez (2012, p. 62) a Escola Industrial de Ford, fundada em 1916,

teve como base os pressupostos acima mencionados. Os alunos recebiam bolsas de estudos que variavam de acordo com o seu desempenho na produção, e a própria fábrica constituía a melhor fonte de conhecimentos: “realmente a fábrica oferece mais recursos para a educação prática do que a maioria das universidades. As lições de cálculo são dadas nos problemas concretos de fabricação. As cidades deixam de ser pontos negros nos mapas, e os continentes, páginas do Atlas. Assistem à expedição de produtos para Singapura e o desembarque de matéria-prima vinda da África ou América do Sul, de modo que o planeta se torna para eles um mundo habitado e não um globo colorido posto em cima da mesa do professor...A escola dispõe de uma oficina excelentemente montada. Os rapazes vão passando de uma máquina para outra. Trabalham apenas em artigos de que a nossa companhia se utiliza; mas as nossas necessidades são tão grandes que a lista compreende quase tudo o que existe. O produto do trabalho escolar, depois de examinado, é adquirido pela *Ford Motor Company*; o que não resiste ao exame é lançado à conta de perdas da escola”.

Os pontos acima defendidos por Ford podem ser compreendidos, diferentemente, a partir da ótica do trabalho. Esse privilégio que Ford defendia, da formação no interior da fábrica, revelava, além da eficiência nos aspectos práticos, a importância para o capital da criação de uma relação de dependência entre patrões e empregados.

Após as teorizações da Abordagem Clássica, surgiram as **Teorias Transitivas**, as quais antecipam à Teoria das Relações Humanas. Seus autores defenderam os princípios clássicos, iniciando um trabalho pioneiro de revisão, crítica e reformulação das bases da teoria administrativa.

Embora, a rigor, não houvessem consolidado uma corrente e não dispusessem de uma conexão teórica, alguns autores podem ser colocados nessa zona de transição entre o clássico e o humano na administração, que segundo Chiavenato (2014, p. 100) são:

Hugo Munsterberg (1863-1916) – introdutor da psicologia aplicada nas organizações e do uso de testes de seleção de pessoal. *Ordway Tead* (1860-1933) – pioneira a tratar da liderança democrática da administração. *Mary Parker Follet* (1868-1933) – introduziu a corrente psicológica na administração. Rejeita qualquer fórmula universal ou única e introduz a lei da situação: é a situação concreta que deve determinar o que é certo ou errado. Toda decisão é um momento de um processo, por isso é importante conhecer o seu contexto. *Chester I. Barnard* (1886-1961) introduziu a teoria da cooperação na organização. Como as pessoas têm limitações – psicológicas, biológicas e físicas -, elas precisam superá-las por meio do trabalho conjunto. A cooperação entre as pessoas surge da necessidade de sobrepujar as limitações que restringem a ação isolada de cada uma. A necessidade de cooperar entre si leva as pessoas a constituírem grupos sociais e organizações. Um grupo social existe quando: existe interação entre duas ou mais pessoas; há desejo e disposição para cooperar; e, existem objetivos comuns entre elas. Assim a organização é um sistema cooperativo racional.

Essas foram teorias que transitaram, como o próprio nome diz, no sentido de apontar que o humano estava sendo colocado como objetivo também para melhorar os índices de produtividade e lucratividade. Follet defendia a criação na empresa de uma atmosfera de interesses “comunitários verdadeiros”, nas quais ela afirmava que seriam a mais importante contribuição para a eficiência da atividade organizacional.

Nesse sentido, surge a **Abordagem Humana e Comportamental**, caracterizada por uma organização formal e informal e de abordagem aberta. Dividem-se em: **Teoria das Relações Humanas** (Escola das Relações Humanas), enfatizada por Elton Mayo⁸, na qual a ênfase passa a ser nas pessoas, definida pelo *Homos Social*;

⁸Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 29), *Elton Mayo* (1880-1949) era formado em Filosofia e Medicina, professor em Harvard, o australiano começou a se interessar em 1923 pela rotatividade de pessoal e queda de produtividade. A partir dos anos 20, percebia-se nas empresas americanas o que se convencionou chamar de “*Spleen Industrial*”: um abatimento moral dos trabalhadores, com perda de interesse pelo trabalho, fadiga e monotonia. Como continuação de uma série de estudos anteriores, entre 1927 e 1929, Mayo desenvolveu experimentos junto a grupos de trabalhadores da área de montagem de relés da Indústria **Hawthorne**, da *Western Electric*. A experiência se baseava na alteração de uma variável da condição de trabalho (iluminação, pausas, jornada de trabalho), enquanto as outras permaneciam constantes. Como a produtividade aumentava tanto no grupo experimental quanto nos outros, a conclusão foi a de que fatores físicos influenciavam menos a produção do que os emocionais. O simples

Teoria Behaviorista ou Teoria Comportamentalista (Escola Behaviorista ou Escola Comportamental), enfatizada por Barnard⁹, Simon¹⁰ e Herzberg¹¹, entre outros (McClelland¹², Mc Gregor¹³,...), onde a ênfase era na motivação das pessoas – motivação humana, definida pelo *Homem Administrativo*.

fato de mostrar, pela presença dos cientistas e pelas experiências, que havia interesse pelas condições dos operários, incentivava-os a se interessar novamente pelo trabalho.

⁹Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 41), *Chester Barnard* (1886-1961) foi diplomado pela *Harvard* e foi presidente da *United Services Organisation* (USO) durante a II Guerra Mundial e presidente da Fundação *Rockefeller*, entre 1952 e 1954. Ao concluir que as Teorias Clássica e Científica não se aplicavam adequadamente à prática e que a abordagem de Relações Humanas não conseguiriam estruturar uma teoria que pudesse ser utilizada como guia para o comportamento do executivo, propôs uma teoria da cooperação formal. Segundo *Barnard*, o executivo é o fator mais estratégico da organização. Suas funções são comparáveis às do sistema nervoso, incluindo o cérebro, em relação ao resto do corpo. Cabe ao executivo desempenhar algumas funções essenciais: prover o sistema de comunicação; promover a garantia de esforços essenciais; formular e definir o propósito organizacional. O grupo assume um papel importante no desempenho de cada uma dessas funções, já que o ser humano não atua isoladamente mas interagindo com os outros, através de relações sociais. Resulta disso a importância dos grupos informais: “As organizações informais são encontradas dentro de todas as organizações formais. Constituem fases de reação mútua da cooperação e são mutuamente dependentes.”

¹⁰Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 42), *Herbert A. Simon*, defendia que a estrutura e o desempenho das funções na empresa são facilitadas pela análise da influência da organização nas decisões e no comportamento geral dos funcionários. Como toda atividade administrativa é grupal, a empresa retira do trabalhador parte da autonomia decisória e a substitui por um processo decisório organizacional. Com isso o processo decisório passa a ser o resultado da participação dos vários grupos que formam a empresa.

¹¹Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 47), *Frederick Herzberg*, também buscou identificar os fatores que motivam os funcionários. Como resultado de pesquisas em organizações detectou que os entrevistados associavam insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e satisfação com o trabalho ao conteúdo do mesmo. Agrupando fatores relativos ao ambiente – supervisão, relações interpessoais, condições físicas de trabalho, salário, políticas e práticas administrativas – denominou-se fatores de higiene. Quando esses fatores ficam abaixo do nível aceitável, o resultado é a insatisfação com o trabalho. Os fatores que causam satisfação fora os chamados de fatores motivacionais: realização pessoal, reconhecimento do trabalho, responsabilidade e progresso profissional.

¹²Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 47), *McClelland*, dividiu os fatores motivacionais que levam os indivíduos a se comportar de maneiras diferentes, em três categorias: necessidade de realização (relacionada ao desenvolvimento de tarefas e à busca de desafios); necessidade de poder (vontade de alguém influenciar pessoas e organizações); necessidade de afiliação (consiste no conjunto de impulsos que levam a pessoa a pertencer a um grupo).

¹³Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 47), *Mc Gregor*, estava insatisfeito com a inadequação do modelo de Relações Humanas às realidades de vida empresarial. Douglas Mc Gregor (1906-1964) centrou seus estudos na relação entre o sucesso da organização e sua capacidade de prever e controlar o comportamento humano. Construiu duas teorias contrastantes, conhecidas como *Teoria X* e *Teoria Y*. A *Teoria X*, seguidora dos princípios da administração científica dizia que: o ser humano tem uma aversão natural ao trabalho; a maioria das pessoas precisam ser controladas, coagidas, dirigidas e punidas para trabalhar; o ser humano prefere ser dirigido, ter pouca responsabilidade, pouca ambição e ter garantia de trabalho. E, a *Teoria Y*, baseava-se nos seguintes princípios: o dispêndio do esforço físico e mental no trabalho é tão natural quanto o descanso; o homem está sempre disposto a se autocorriger, para atingir os objetivos com os quais está comprometido; o compromisso com os objetivos depende das recompensas com a sua realização; o ser humano aprende não só a aceitar responsabilidades, como a procurá-las; imaginação, criatividade e engenhosidade na solução de problemas são comuns; e, na vida industrial são utilizadas as potencialidades intelectuais do homem.

De acordo com Félix (1984, p. 52), uma nova organização da força de trabalho é a proposta,

da Escola de Relações Humanas que identifica as organizações informais como a forma mais natural de organização dos trabalhadores e propõe melhor conhecimento dessa forma. Essa proposta implica, por um lado, sistematizar a exploração dos grupos que se constituem, naturalmente, entre os trabalhadores, obtendo, portanto, maior controle sobre eles para integrá-los, totalmente, na sua estrutura de produção, alcançando maior produtividade; por outro lado, ressaltar a função da organização informal como se a organização formal houvesse desaparecido, tentando, assim, minimizar a função da estrutura hierárquica como mediadora da exploração pelo capital.

Essa “nova” Abordagem Humana e Comportamental avança nos conceitos do estudo do ser humano, de suas necessidades, dos seus relacionamentos em grupos, assinalando que o trabalho em equipe poderia fortalecer os propósitos da organização, no seu resultado final, ou seja, trabalhando em equipe, as pessoas poderiam revigorar e exaltar ainda mais suas ações e com isso resultar na obtenção de objetivos comuns a si e aos da organização. Todavia não altera a estrutura *taylorista* de minimização de custos e maximização de trabalho para o trabalhador que se “sente mais prestigiado” quer pelo uso de uniformes com cores diferenciadas pelo cargo, quer pelas novas técnicas de grupo.

Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 26) pode até parecer paradoxal que,

frente à enorme onda de desemprego resultante da crise de 1929¹⁴, os estudiosos das organizações se preocupavam com o fator humano no trabalho. Entretanto, a crise funcionou como sinal de que, assim como os princípios econômicos vigentes até então, o paradigma da administração também necessitava passar por uma reformulação radical.

¹⁴ A crise de 29, segundo Antonio Ferreira (1997, p. 26), foi um dos maiores choques que a economia mundial já atravessou. Até então, o capitalismo norte-americano seguia uma política liberal: os empresários pagavam salários baixos, mantinham os preços elevados, aumentavam a produção e o Estado não intervinha. Quando não havia demanda suficiente para a produção, recorriam ao financiamento de estocagem. Quanto maiores os estoques, maior a paralisação da produção, maior o desemprego, menor o nível de consumo. A crise se refletia na Bolsa, onde havia maior número de vendedores do que de compradores de ações, negociadas a preços cada vez mais baixos. Após a quebra da Bolsa, o governo assumiu uma postura intervencionista na economia, regulando a produção e fixando limites para preços e salários. Surgiu o salário mínimo, o limite máximo de trabalho diário, a previdência social e a legalização das organizações sindicais.

Assim sendo, a busca de uma maior eficiência nas empresas exigiu a reconsideração das relações e aspirações dos elementos humanos na organização. A humanização dos conceitos administrativos se apresentou como mais adequada às novas exigências. Paralelamente, desenvolveram-se vários campos das ciências humanas, que permitiam compreender melhor o funcionamento da psicologia do trabalhador.

Da mesma forma que as teorias científica e clássica, as abordagens ditas humanísticas foram e são ainda hoje alvo de muitas críticas. Muitas delas apresentam fundamento, outras se referem a uma análise superficial da abordagem, gerando compreensões equivocadas de suas propostas. Entretanto, cabe lembrar que a sua “eclosão” serviu de base para o desenvolvimento de escolas posteriores em estudos de gestão.

Conforme Antonio Ferreira (1997, p. 31) entre as críticas estão:

Negação do conflito entre empresas e trabalhadores – com o reconhecimento do conflito entre os objetivos da empresa e os interesses dos trabalhadores implicaria na diferença das metas dos trabalhadores e da empresa, o movimento de relações humanas tenta resolvê-lo negando sua existência. A negação exclui qualquer possibilidade de resolução de conflito, o que é simplesmente uma posição confortável para a administração; *Restrição de variáveis da empresa* – a defesa de um homem social, em oposição ao homem econômico, pecava por não considerar o meio social como apenas um dos fatores que influenciam o comportamento das pessoas na empresa; *Concepção utópica do trabalhador* – se baseava na visão idealizada de um operário feliz e, integrado ao ambiente de trabalho. Entretanto, isso exigia, considerava que felicidade e produtividade não são, portanto, diretamente proporcionais, no sentido que evidenciam operários infelizes e produtivos e outros felizes e improdutivos; *Ênfase excessiva nos grupos informais* – a influência do grupo, além de ser limitada, representa apenas um dos fatores capazes de alterar o nível de produtividade dos trabalhadores; *Espionagem disfarçada* – a crítica que se faz é que a abertura de um espaço para a expressão dos trabalhadores passou a ser uma formada administração: espionar as ideias e insatisfações dos trabalhadores, inteirando-se previamente dos movimentos trabalhistas reivindicatórios; *Ausência de novos critérios de gestão* – pode ser criticada por não fornecer critérios efetivos de gestão, indicando de forma mais prática o que deve ou não ser feito para se obter os melhores resultados empresariais.

Apesar dessas limitações, as propostas e os estudos dessa abordagem deram prosseguimento até os dias atuais. A abordagem humanística levantou aspectos que, pela primeira vez, começaram a ser analisados com seriedade dentro do contexto da

empresa. Quem ousa contestar a relevância da criação e da manutenção de um clima organizacional favorável aos trabalhadores? As empresas não cessam suas expectativas no desenvolvimento desse tema, estimulando as iniciativas que favoreçam o bom relacionamento entre os funcionários e a formação da boa imagem da empresa junto com os mesmos. Porém, são tentativas, muitas delas até exitosas, mas que continuam privilegiando a extração da mais valia do trabalhador, que produz cada vez mais sob pressão, disfarçada ou “travestida” com estes que privilegiam o bem estar para o trabalho naquilo que estão fazendo na linha de produção.

Ainda, dentro da Abordagem Humana e Comportamental, o movimento behaviorista surgiu como evolução de uma discordância da Escola das Relações Humanas, que recusava a concepção de que a satisfação do trabalhador gerava de forma intrínseca a eficiência do trabalho. A percepção de que nem sempre os funcionários seguem comportamentos exclusivamente racionais ou baseados em sua satisfação, exigindo a elaboração de uma nova Teoria Administrativa.

Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 40), o *Behaviorismo* ou Teoria Comportamental,

defendia a valorização do trabalhador em qualquer empreendimento baseado na cooperação, buscando um novo padrão de teoria e pesquisa administrativa. Foi bastante influenciado pelo desenvolvimento de estudos comportamentais em vários campos da ciência, como a antropologia, a sociologia e a psicologia. Adotando e adaptando para a administração conceitos originalmente elaborados dentro dessas ciências, propunha-se a fornecer uma visão mais ampla do que motiva as pessoas para agirem ou se comportarem do modo que o fazem, particularizando as situações específicas do indivíduo no trabalho. Dentre os trabalhos fundamentais para a “eclosão” do *Behaviorismo* destacam-se os de *Barnard*, acerca da cooperação na organização formal e os de *Simon*, relativos à participação dos grupos nos processos decisórios da empresa.

A Teoria *Behaviorista* revela as crenças e a realidade do mundo empresarial, na década de 50. Suas propostas contribuíram para a evolução do pensamento administrativo, servindo de base para o surgimento de novas abordagens ao estudo da administração.

Em relação ao tema educação e trabalho, a Abordagem Humana e Comportamental contribuiu no sentido de avançar nos conceitos das necessidades humanas, o que viria a contribuir no progresso da empresa nesse sentido. É claro que esta necessidade humana era e foi tratada de acordo com o ritmo empresarial sem “maquiar” o nível de produção, tornando o ambiente de trabalho mais gratificante de modo a não prejudicar a produção e o trabalhador sentir “alguma” satisfação no seu trabalho. Em outras palavras, satisfazendo as necessidades que permitissem o trabalhador exercer seu ofício com mais rentabilidade para as empresas esentindo-se “menos explorado”.

Porém, conforme as ciências comportamentais desenvolveram suas capacidades, os problemas sociais cresceram e as pressões sobre os cientistas comportamentais aumentaram, no sentido de que buscassem soluções para os problemas atuais. A **Abordagem Estruturalista e do Desenvolvimento Organizacional**, tem, como característica a organização formal e informal. A Teoria ou Escola Estruturalista coloca a ênfase principal nas pessoas e na estrutura, definida pelo *Homem Organizacional*. Um dos fundadores do Estruturalismo foi Amitai Etzioni¹⁵, crítico do *Behaviorismo*, o qual via a organização como um complexo de grupos sociais, cujos interesses podem ou não ser conflitantes. Minimizando esses conflitos, o trabalho pode ser tornar mais suportável, embora não seja fonte de satisfação total do trabalhador. A Teoria do Desenvolvimento Organizacional (Escola do Desenvolvimento Organizacional) colocava a ênfase no meio-ambiente, na organização, no grupo social e no indivíduo (gestão de pessoas e processos).

¹⁵ De acordo com Antonio Ferreira (1997, p. 53) *Etzioni* foi o precursor do Estruturalismo. Ao anunciar a origem da Teoria Estruturalista como uma síntese das teorias clássica e científica, da Abordagem de Relações Humanas e dos estudos de Weber, Etzioni defende que sua derivação mais imediata que é da visão humanista. Os estruturalistas sugeriram que a Teoria das Relações Humanas não permitia uma visão completa da organização e que sua visão parcial favorecia a administração e iludia os trabalhadores. Os estruturalistas vêem a organização como uma unidade social grande e complexa, onde interagem muitos grupos sociais. Embora esses grupos compartilhem alguns interesses (por exemplo, a viabilidade econômica da empresa), tem outros incompatíveis (por exemplo, referentes à maneira de distribuição dos lucros brutos da organização). Compartilham alguns valores, principalmente os nacionais, cuja influência se torna evidente em períodos de crise internacional mas discordam em muitos outros, como por exemplo, suas avaliações do lugar do trabalho na sociedade. Os diversos grupos poderiam cooperar em certas esferas e competir em outras, mas dificilmente são ou podem tornar-se uma grande família feliz, como frequentemente dão a entender os autores das Relações Humanas.

A Teoria Estruturalista segundo Antonio Ferreira (1997, p. 52) surgiu como um desdobramento

da burocracia, buscando resolver os conflitos existentes entre a Teoria Clássica (com sua abordagem mecanicista do homem econômico), a Teoria das Relações Humanas (com sua visão ingênua do homem social) e a própria Teoria Burocrática (que propunha a aplicação de um modelo organizacional ideal e universal, inviável na prática). Independentemente das críticas específicas a cada uma dessas teorias, as três forneciam um enfoque somente parcial e fragmentado da organização.

A ideia básica do estruturalismo é considerar a organização em todos os seus aspectos como uma só estrutura, fornecendo uma visão integrada da mesma: analisar as influências de aspectos externos sobre a organização, o impacto de seus próprios aspectos internos, as múltiplas relações que se estabelecem entre eles.

As características do Estruturalismo segundo o autor (1997, p. 53) são:

Submissão do indivíduo à socialização – o desejo de obter recompensas materiais e sociais (como prestígio, reconhecimento de seus pares, etc.) faz com que o indivíduo aceite desempenhar vários papéis sociais em seu trabalho. Isso é possível graças à existência de diversos grupos dentro da mesma organização; *Conflitos inevitáveis* – os conflitos entre os interesses dos funcionários e os objetivos da empresa são inevitáveis. Ao considerar os aspectos racionais e irracionais das necessidades empresariais e individuais, os conflitos podem ser reduzidos, mas não eliminados. Sua minimização pode tornar o trabalho mais suportável, apesar de não satisfatório. Por outro lado, se forem disfarçados, os conflitos se expressarão de outras formas, como abandono de emprego ou aumento do número de acidentes; *Hierarquia e comunicações* - a hierarquia é vista como prejudicial à comunicação dentro da empresa. “Mas, seguindo-se a suposição de que a hierarquia é um pré-requisito funcional para a coordenação em uma organização formal, suas disfunções são consideradas um custo inevitável, custo esse que poderá ser reduzido mas não eliminado. *Incentivos mistos* – os estruturalistas consideram que, também na questão dos incentivos, tanto os clássicos (incentivos financeiros) quanto os humanistas (incentivos sociais) tinham uma visão parcial. Os indivíduos, sendo seres complexos, precisam se realizar em diversos aspectos. Vistos de uma forma global, os diversos tipos de incentivos não existem de maneira independente: “Embora se tenha verificado que as recompensas sociais são importantes nas organizações, isso não diminui a importância das recompensas materiais.

Percebe-se que a Teoria Estruturalista preocupava-se com as pessoas, mas preferencialmente com a estrutura burocrática necessária à plena organização dentro

da estrutura empresarial. Disciplinou a organização em termos de respeito à hierarquia, dentro de uma organização formal e, também, foi uma abordagem que se preocupou em como recompensar o seu funcionário para que ele se motivasse para a produtividade na organização.

Até então, foi a abordagem que mais se apropriou das práticas ideais, não pensando somente no funcionário, mas também na estrutura da organização, ou seja, considerando importante que esses dois se articulassem da melhor forma possível para que a organização se tornasse efetiva na realização dos seus objetivos.

As críticas, segundo Antonio Ferreira (1997, p. 57), feitas ao Estruturalismo normalmente foram respostas,

às próprias críticas formuladas pelos estruturalistas, em especial à Escola das Relações Humanas. Assim, alguns defensores dessa Escola discordam da consideração geral de que ela nega a existência de conflitos e alegam que seus críticos confundem relações humanas com “ser amável com as pessoas”. Várias considerações são formuladas especificadamente à Teoria Estruturalista, embora não constituam propriamente críticas à mesma. As duas principais são: ampliação da abordagem e ampliação do estudo para outros campos.

A Teoria Estruturalista foge da proposta de tentar compreender como o trabalhador vê sua organização e seu ambiente, passando a ter como objeto de estudo a estrutura da organização em si. A Teoria Estruturalista ampliou o campo de estudos, no sentido que as empresas normalmente pesquisadas pelos estudiosos da Administração eram as empresas industriais e os partidários da Teoria Estruturalista tiveram o mérito de alargar esse campo, incluindo as organizações não-industriais e sem fins lucrativos.

A Teoria do Desenvolvimento Organizacional, segundo o autor referenciado(1997, p. 66-67), se apresenta pela

Crescente valorização e especialização de profissionais no ramo de administração de negócios e o reconhecimento, de que o Homem Organizacional não buscava tão somente a remuneração para a satisfação das suas necessidades, estimulando os pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento a desenvolver estudos e a propor um novo modelo de gestão que permitisse aos indivíduos a consecução dos seus objetivos pessoais e ao mesmo tempo contribuísse significativamente para que os objetivos

organizacionais fossem alcançados. Surge então uma nova abordagem à gestão dos negócios da empresa e que seus iniciadores denominaram de Desenvolvimento Organizacional – DO.

Essa era voltada para o reconhecimento e análise das forças de mudança que pressionam as atividades e os negócios de uma empresa no ambiente em que atua, onde o movimento de DO tomou “corpo” e as suas propostas se integraram efetivamente à teoria e à prática da administração de empresas.

A palavra-chave no Desenvolvimento Organizacional é mudança. Se o ambiente científico-tecnológico e mercadológico fosse estável e previsível, não haveriam pressões para mudanças. Se os objetivos organizacionais e individuais se integrassem, as necessidades de mudanças também seriam minimizadas. Assim, o Desenvolvimento Organizacional foi inicialmente reconhecido como uma estratégia voltada para gerenciar o processo de mudança organizacional. Propondo um novo modelo de administração adequado aos novos desafios ambientais e às demandas internas dos membros da organização, sua ênfase era sobre a constante preocupação com a renovação e reconhecimento das crises. A maior participação e a realização dos trabalhadores foram estimuladas, gerando valores organizacionais voltados aos ideais humanístico-democráticos.

O trabalho do Desenvolvimento Organizacional compreende um projeto de mudança abrangendo toda a organização, como está no título da teoria, com o objetivo de melhorar sensivelmente o seu desempenho, atingindo níveis mais elevados de eficiência na utilização dos recursos disponíveis e de eficácia no cumprimento da sua missão e dos seus objetivos. Em nenhum momento a finalidade dessas mudanças é para diminuir, e sim aumentar, a extração de mais valia, em prejuízo do trabalhador e a favor da acumulação do dono do capital.

Antonio Ferreira (1997, p. 96-97) diz que as críticas que surgiram depois que as propostas de Desenvolvimento Organizacional se consolidaram numa área de conhecimento não propiciaram,

argumentos suficientes para evitar que os princípios, as metodologias e as técnicas de diagnóstico e intervenção de DO fossem definitivamente incorporados à teoria e à prática da administração de empresas. As críticas focalizam a imprecisão; a ênfase no treinamento de habilidades; as aplicações distorcidas e a falta de novidade.

As ideias centrais apresentadas persistem com vigor no atual século e se tornam mais efetivas, mais do que um modelo, mas, sim, uma filosofia de negócios e um princípio básico da gestão empresarial: mudar para sobreviver em condições de difícil previsibilidade e ambientes em constante mutação. D.O., nesse contexto, sugere que a organização deve procurar se antecipar ao comportamento das forças ambientais que, provavelmente, estarão influenciando seus planos futuros e buscar vantagens competitivas para a consolidação da posição no mercado.

Em relação às questões de educação e trabalho, a Abordagem Estruturalista e do Desenvolvimento Organizacional, até esse período, foi a que mais marcou, e mais se destacou de acordo com a realidade dos ambientes internos e externos que afetam a gestão das empresas. As organizações sofrem o tempo todo com as influências sociais, culturais, econômicas, financeiras, entre outras, que afetam as ações e decisões empresariais, e as metas se alteram o tempo todo. Então, essa Abordagem assinalou as influências de todas essas questões para a eficiência e eficácia nas decisões empresariais, sendo que a cultura e as mudanças são processos que devem constantemente analisados.

Surge, também, a então chamada **Abordagem Sistêmica** (Escola Sistêmica), onde a ênfase seria na informação e na tecnologia, baseada na Cibernética, na Teoria Matemática e na Teoria dos Sistemas.

Segundo Chiavenato (2014, p. 405), por volta da década de 1950,

o biólogo alemão *Ludwig Von Bertalanffy*¹⁶ elaborou uma teoria interdisciplinar para transcender os problemas exclusivos de cada ciência e proporcionar

¹⁶ De acordo com Antonio Ferreira (1997, p. 58) *Bertalanffy* defendia a ideia de que não somente os aspectos gerais das diferentes ciências são iguais, como as próprias leis específicas de cada uma delas podem ser utilizadas de forma sinérgica pelas outras. A partir dessa tese, Bertalanffy desenvolveu a Teoria Geral dos Sistemas, cujos pressupostos são: há uma tendência geral no sentido da integração das várias ciências, naturais e sociais.

princípios gerais (sejam físicos, biológicos, sociólogos, químicos, etc.) e modelos gerais para todas as ciências envolvidas, de modo que as descobertas efetuadas em cada uma pudessem ser utilizadas pelas demais. Essa teoria interdisciplinar – denominada Teoria Geral dos Sistemas (TGS) – demonstra o isomorfismo das ciências, permitindo a eliminação de suas fronteiras e o preenchimento dos espaços vazios entre elas.

A TGS é essencialmente totalizante: os sistemas não podem ser compreendidos apenas pela análise separada e exclusiva de cada uma de suas partes. Baseia-se na compreensão da dependência recíproca de todas as disciplinas e da necessidade da sua integração.

A difusão da Teoria dos Sistemas se deve a uma necessidade de síntese e integração das teorias precedentes. De forma concomitante, o desenvolvimento de novas áreas científicas, como a informática, possibilitou a operacionalização e a aplicação de conceitos da Teoria dos Sistemas à Administração.

Essa abordagem tem como característica o Homem Funcional – os papéis são mais enfatizados do que as pessoas em si. Nas organizações, as pessoas se relacionam através de um conjunto de papéis.

Algo importante para essa abordagem, na visão de Chiavenato (2014, p. 409), era a tecnologia que,

sempre influenciou poderosamente o funcionamento das organizações a partir da Revolução Industrial. Esta resultou da aplicação da tecnologia da força motriz do vapor na produção e logo substituiu o esforço humano, permitindo o aparecimento de fábricas e indústrias. No final do século XVIII, a invenção da máquina de escrever foi o primeiro passo para a aceleração do processo produtivo nos escritórios. A invenção do telefone, no final do século XIX, permitiu a expansão e a descentralização das organizações rumo a novos e a diferentes mercados. O navio, o automóvel, o avião proporcionaram uma expansão sem precedentes nos negócios mundiais. Todavia, foi a invenção do computador na segunda metade do século XX que permitiu que as organizações passassem a apresentar as atuais características de automatização e automação de suas atividades. O computador ofereceu às organizações a possibilidade de lidar com grandes números e com grandes e diferentes negócios simultaneamente a um custo mais baixo, mais rapidez e absoluta confiabilidade.

O desenvolvimento tecnológico sempre constituiu a plataforma básica que impulsionou o desenvolvimento das organizações e permitiu a consolidação da globalização.

Uma das críticas mais severas a essa Abordagem Sistêmica, segundo Antonio Ferreira (1997, p. 65),

se refere à cientificidade excessiva no tratamento dos problemas da organização. Apesar de apresentar semelhanças com um sistema biológico, o sistema administrativo possui características próprias e as associações entre as relações internas da empresa e as que ocorrem na natureza devem ser consideradas dentro dos limites claros. (...) outro aspecto também contestado por diversos autores está na ênfase desproporcional no ambiente. Embora a sobrevivência e o sucesso das empresas estejam cada vez mais condicionados à sua adaptação a um ambiente turbulento, a ênfase nas condições empresariais externas não deve ser exagerada.

Segundo esses críticos, o ambiente interno da empresa não deve ser continuamente modificado em função das variações ambientais, cujo impacto ainda não foi devidamente avaliado. A harmonia do ambiente interno também deve ser alvo de contínua atenção por parte dos gestores.

Em relação à formação e trabalho, essa Abordagem Sistêmica avança no sentido de trazer à tona as questões da importância da informação dentro do processo de gestão empresarial, bem como a evolução da tecnologia a favor de processos de gestão mais rápidos, que tragam maior produtividade e que auxiliem o verdadeiro desenvolvimento da “inteligência organizacional”.

Encaminha-se para uma **Abordagem** chamada de **Neoclássica**, na qual a administração passa a ser por objetivos dentro dos processos administrativos. As características principais da Teoria Neoclássica são: ênfase na prática da administração; reafirmação relativa dos postulados clássicos; ênfase nos princípios gerais da administração; ênfase nos objetivos e nos resultados; e ecletismo nos conceitos.

Segundo Chiavenato (2014, p. 180), a literatura neoclássica,

se assenta no processo administrativo para explicar como as funções administrativas devem ser desenvolvidas nas organizações. A velha concepção

de Fayol – de que administrar é prever, organizar, comandar, coordenar e controlar - passou inalterado por décadas de contribuições de várias abordagens e continua firme, apesar das mudanças de conteúdo e significado. As funções administrativas são universalmente aceitas, porém sem tantos princípios prescritivos e normativos que as tornem rígidas e invariáveis. Em um mundo em constante mudança e transformação, o processo administrativo se mostra inflexível, maleável e adaptável às situações variadas e às circunstâncias diferentes. Ele consiste em um fluxo de atividades consecutivas para atingir determinados objetivos. Tem início, meio e fim, em uma sequência lógica e racional de ações que se completam mutuamente. Pode-se concluir que o processo administrativo não é somente o núcleo da Teoria Neoclássica, mas o fundamento da administração moderna. Nenhuma concepção mais avançada conseguiu deslocá-la dessa posição. Contudo, a Teoria Neoclássica se mostra conservadora, mesmo em sua época de apogeu e glória. A ênfase nos objetivos e resultados no lugar dos métodos, embora fosse uma revolução na maneira de conduzir as organizações, não levou em consideração a mudança que se desenvolvia no ambiente dos negócios.

Nessa época, na qual eram estimulados a produção em massa e o desenvolvimento de novas formas de comunicação; em que a televisão acirrava a competição entre os produtos e incentivava a cultura do consumismo; as organizações buscavam se adaptar aos novos tempos.

Segundo Antonio Ferreira (1997, p. 107), Peter Drucker,

lançou em 1954, um livro denominado A Prática da Administração de Empresas, onde delineava os princípios que viria a constituir o enfoque da Administração por Objetivos – APO, também conhecida como gestão por objetivos. Rapidamente adotado e desenvolvido por outros autores, o modelo, defendia basicamente, que a empresa deve se preocupar menos com os fins e mais com as atividades que são desenvolvidas para atingi-los.

A gestão por objetivos não surgiu como um método revolucionário de gestão, e sim, incentivava a adoção de alguns princípios reais e necessários que aprimoravam as práticas correntes. A administração por objetivos incorpora a maioria dos princípios de gestão geralmente aceitos. Além disso, entre as suas múltiplas vantagens figuram os melhores métodos de avaliação de resultados.

Segundo Antonio Ferreira (1997, p.108-110), os pressupostos da administração por objetivos eram: “as mudanças ambientais; a definição por objetivos; criação de

oportunidades; desenvolvimento pessoal e descentralização administrativa; multiplicidade de objetivos; autocontrole; autoridade e liderança.”

A crítica a essa teoria ressalta que, após a aplicação de pesquisas baseadas na Administração por Objetivos, alguns estudiosos passaram a questionar a eficácia do modelo. Segundo esses, a APO pode ser encarada como um sistema parcial, insuficiente para explicar o quadro global das relações entre empresas e ambiente. A maior razão disso seria a não consideração de que a própria organização passa por transformações e não apenas o ambiente.

A Abordagem Neoclássica aproxima-se ainda mais aos conceitos de educação e trabalho, pelo fato dos mesmos se processarem nas bases dos princípios da administração e nos conceitos de como atingir os objetivos.

A **Abordagem Contingencial** surgiu como resultado de uma série de pesquisas nas quais se estudou a relação da empresa com e dentro de seu ambiente. Tinha como ênfase o ambiente e a tecnologia. Contingência sendo um acaso, uma eventualidade, um acontecimento, uma incerteza de que algo pode ou não acontecer; essa teoria tinha como objetivo básico aplicar os conceitos das principais escolas em situações gerenciais concretas.

Segundo Antonio Ferreira(1997, p. 101) a Teoria da Contingência,

ênfata que não há nada absoluto nas organizações ou na Teoria Administrativa, tudo é relativo, tudo depende. Explica que existe uma relação funcional entre as condições do ambiente e as técnicas administrativas apropriadas para o alcance eficaz dos objetivos da organização. As variáveis ambientais são as variáveis independentes, enquanto as técnicas administrativas são as variáveis dependentes, dentro de uma relação funcional. Porém, não há uma causalidade direta, visto que a administração de um negócio é ativa. O que se caracteriza nesta relação funcional, na verdade, é uma relação causal, ou seja, as ações administrativas são contingentes das características situacionais para alcançar os resultados organizacionais.

Em suma, a Abordagem Contingencial procura explicar que não há nada de absoluto nos princípios da organização. Os aspectos universais e normativos devem ser substituídos pelo critério de ajuste entre organização, ambiente e tecnologia,

indicando, portanto, que não há uma melhor maneira de organizar, ao invés disso, as organizações precisam ser sistematicamente ajustadas às condições ambientais.

A crítica é que a Abordagem Contingencial dá ênfase excessiva à tecnologia, na qual no final dos anos 90, tal crítica perde sua força diante da realidade. É fato que a tecnologia é um importante condicionador da estrutura administrativa, mas não parece determiná-la.

Antonio Ferreira (1997, p. 106) diz que alguns críticos,

argumentam que a visão contingencial não se desenvolveu a ponto de poder ser considerada uma nova teoria. Afirmavam que de fato não há muita coisa nova na visão contingencial, visto que até Fayol já previa que os princípios deveriam ser aplicados com flexibilidade. Já os defensores da visão contingencial defendem justamente que o alerta de Fayol e outros foi ignorado; buscando-se estabelecer princípios universais que pudessem ser aplicados sem a dimensão situacional e que, portanto, não necessariamente levariam aos resultados almejados.

De forma geral, a Teoria Contingencial é vista como eclética, integrando conceitos de várias Teorias Administrativas, podendo ser considerada mais como uma visão de mundo do que como um modelo em si. Mostra que, na verdade, existe uma continuidade entre as teorias.

Na ênfase dos conceitos de educação e trabalho, de fato, um administrador pode tentar resolver um determinado problema administrativo dentro do enfoque teórico que lhe parecer mais adequado ao contexto, nisto residindo o encanto da Abordagem Contingencial: mostrar uma variedade de opções à disposição do administrador. A este caberá diagnosticar a situação e escolher a abordagem mais indicada a ser aplicada em cada caso.

Desde a Escola das Relações Humanas até a Teoria de Análise de Sistemas, passando pela Teoria Comportamentalista, manteve-se a filosofia *taylorista*, apenas aperfeiçoando-a pela introdução de novas variáveis, tendo em vista a habituação do trabalhador e a incorporação dos progressos das ciências do comportamento aos imperativos do aumento da produtividade.

Segundo Félix(1984, p. 66), o esforço dos teóricos da Administração foi

no sentido de desenvolver a Administração em bases científicas, podendo ser entendido como o encaminhamento natural de todas as ciências, cujo estatuto científico ainda não se consolidou, dado que o seu próprio campo de conhecimento resultou do conjunto de estudos realizados por diferentes ciências.

Observa-se a presente integração das concepções das diferentes escolas e a sua aplicação na organização do trabalho e da produção nas empresas capitalistas. Pode-se dizer que as proposições teóricas das diferentes escolas e correntes da Administração refletem as transformações do próprio capitalismo, na medida em que se expande e determina a criação de estruturas organizacionais cada vez mais complexas para fazer funcionar processos de produção tecnologicamente mais avançados.

Ainda para a autora(1984, p. 67) relata que apesar de identificados as diferentes escolas,

os teóricos da administração, de um modo geral, têm proposições complementares, que podem ser integradas. Em primeiro lugar, todas estão assentadas no modo de produção capitalista e nenhuma delas propõe a sua transformação, pois, sendo engendradas no próprio movimento de expansão do capitalismo, geram as formas de organização do trabalho, sob o domínio do capital. Em segundo lugar, como decorrência da própria constatação, as propostas teóricas das diferentes escolas podem ser consideradas como distintas porque propõem modificações que chegam, às vezes, a se caracterizarem como contraditórias, mas essas diferenças são, apenas, modificações das formas de subordinação do trabalho ao capital. Em terceiro lugar, porque na medida em que avança a expansão do capitalismo, a tendência é obter proposições teóricas cada vez mais abrangentes, de forma que possa ser abarcado o conjunto das questões que se levantam sobre os diferentes aspectos da organização do trabalho e suas conseqüências para o capitalismo.

Dessa forma, pretendem os teóricos da Administração garantir a eficiência da prática administrativa e criar provas de que a administração é capaz de propor as formas de condução do próprio desenvolvimento do capitalismo e da sociedade, como se ela fosse determinante de todo esse processo.

Félix (1984, p. 68) diz que “a administração enquanto prática e enquanto ciência tem dupla função: técnica e ideológica”. E, de fato, a evolução da Administração permitiu o desenvolvimento de métodos e técnicas de organização tão eficientes que obscurecem o seu aspecto ideológico, embora seja possível constatá-lo de forma mais ou menos nítida em cada Escola de Administração. É possível dizer que o aprimoramento da sua função ideológica ocorre quase, simultaneamente, ao seu desenvolvimento teórico-prático, o que não pode ser entendido como um fato isolado do contexto da construção dos modelos teóricos e do sistema ideológico na superestrutura da sociedade capitalista.

Torna-se legítimo dizer, que a administração vem sendo considerada a principal “chave” para a solução dos mais graves problemas que, dentro do contexto, afligem o mundo moderno. São essas, entre outras questões, que serão apresentadas e discutidas no próximo capítulo: as novas concepções da Administração a partir da evolução das teorias administrativas.

2.2 NOVAS CONCEPÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DA EVOLUÇÃO DAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS

O diálogo estabelecido com os autores faz perceber que a discussão sobre o tema formação e trabalho não é nova, e que a identificação, explicitação e formulação desses conceitos não podem se dissociarem do contexto histórico, político, cultural e social em que estão inseridas.

Uma vez que dependem de interesses e forças que compõe uma sociedade. Relaciona-se com os fins a que se propõe a educação superior, com as formas de gestão e de políticas educacionais no país e, principalmente, com a ideia de homem e sociedade que se quer construir.

Nesse sentido, se faz necessário pensar especificamente a profissão da Administração¹⁷. A ciência da Administração é muito antiga: pensadores como Adam Smith e Frederick Wislow Taylor, já falavam sobre alguns conceitos pertinentes na área, tais como controle, maximização de recursos, racionalização e eficiência no trabalho, evitando o desperdício de tempo. Verifica-se que desde lá, já se falava apenas em eficiência e eficácia, sem traduzir os anseios e necessidades do trabalhador, quiçá em formação humana e valorização do processo de humanização existente nas relações de trabalho (KÜENZER, 1995, p. 25).

No documento apresentado pelo CRA-Pr¹⁸ (2018), intitulado História da Administração, tem-se as seguintes descrições:

no Brasil, apenas em 1952 que a Administração se faz presente, enquanto que nos Estados Unidos já se formavam 50 mil bacharéis ao ano. O Ensino da Administração no Brasil, historicamente, passou por dois momentos marcados pelo currículos mínimos aprovados em 1966 e 1993, culminando com a apresentação da proposta de diretrizes curriculares para os Cursos de Graduação em Administração elaboradas pelos autores em 1998, quando eram membros da Comissão de Especialistas de Ensino de Administração da SESu/MEC. O surto do ensino superior, e em especial o de Administração, é fruto da relação que existe, de forma orgânica, entre essa expansão e o tipo de desenvolvimento econômico adotado após 1964, calcado na tendência para a grande empresa. Nesse contexto, tais empresas, equipadas com tecnologia complexa e com um crescente grau de burocratização, passam a requerer mão-de-obra de nível superior para lidar com essa realidade.

O Curso de Administração veio de forma tardia para o Brasil, fazendo-se presente somente quando as relações econômicas exigiram profissionais com competência na área de planejamento e gestão. A administração se estrutura, desde a última década, para o advento de uma nova era: multifacetada, de novas lideranças mundiais, de mundos virtuais, de movimentos ambientalistas, de profundas preocupações ecológicas, de um novo perfil de trabalhador e prenúncio de um novo

¹⁷A profissionalização da Administração foi regulamentada em 09 de setembro de 1965, no Brasil, por meio da Lei n. 4769. Além, dessa regulamentação, a Lei criou o Sistema dos Conselhos Federal de Administração e Conselhos Regionais de Administração (CFA/CRA) - <http://www.cra-pr.org.br/administracao/historia-da-profissao>. Acesso em 30 de Outubro de 2018).

¹⁸ CRA-Pr: <http://www.cra-pr.org.br/administracao/historia-da-profissao>, pesquisa realizada em 30/10/2018 às 19:20 horas.

consumidor, do deslocamento de universidades de elite para as universidades de massa, das incessantes inovações tecnológicas, de incertezas e variáveis múltiplas.

Num país inserido numa civilização que teve como fator de produção inicial o trabalho artesanal, substituído na Revolução Industrial do final do século XVIII pela fábrica e que entra no século XXI na era do conhecimento, na qual a informação é a principal moeda de troca, uma fenomenal transmutação propõe novos e intrigantes desafios aos administradores.

A maioria das funções profissionais, na forma como são conhecidas, foram formatadas nos últimos duzentos anos, a partir da revolução industrial. A necessidade de se estabelecerem padrões de desempenho para as novas ocupações sociais que surgiam com a industrialização fez com que o trabalho fosse reorganizado, redesenhado levando as pessoas a mudar sua maneira de relacionamento com o fazer. Aqueles camponeses que deixavam os campos para buscar uma oportunidade nas novas indústrias deixavam, também, o aprendizado milenar de lidar com a agricultura e necessitavam desenvolver uma nova postura diante do trabalho.

O surgimento das teorias administrativas, a partir de *Taylor e Fayol*, revolucionou a forma de ver as organizações, de direcionar as funções e de fazer o trabalho dos operários. E, na contemporaneidade, vive-se um novo momento, uma nova “virada” na maneira de encarar o trabalho, e qualquer setor das organizações na qual ele se realiza.

Voltando-se para a história investigativa de como o modo de produção capitalista surgiu, se inicia a partir das necessidades determinadas pelo processo heterogerido, instalando-se nas fábricas um verdadeiro processo pedagógico que tem por objetivo a educação técnica e política do trabalhador, determinada pelos interesses do capital, trazendo em seu bojo um projeto definido de hegemonia que se exerce pela veiculação de certa concepção de mundo.

Kuenzer (1995, p. 25) define a heterogestão,

tal como ela ocorre no modo de produção capitalista, é fruto tardio do racionalismo, que só começa a atingir a organização do trabalho a partir do

século XVIII para institucionalizar-se definitivamente no fim do século XIX e início do século XX. Embora a crescente racionalização dos campos do conhecimento nos séculos XVIII e XIX tivessem fornecido o pano de fundo para o emprego dos métodos racionais na execução e organização do trabalho, isto só foi possível com o surgimento das novas relações de produção, que determinavam o abandono violento do sistema artesanal pela introdução da máquina no processo produtivo. Ao mesmo tempo que revolucionou os métodos de organização do trabalho, a heterogestão traduzida pelo novo modo de produção que se iniciava, o capitalista, revolucionou as formas de educação para o trabalho; à medida que a maquinaria substituiu o artesão, o aprendizado longo de um trabalho completo foi sendo substituído por um aprendizado cada vez mais fragmentado de uma tarefa parcial.

Para que esta mudança fosse possível, contribuíram os economistas clássicos burgueses que teorizaram sobre a racionalização do processo produtivo por meio da organização heterogerida do trabalho.

Este projeto hegemônico e heterogerido que se concretiza no conjunto das relações sociais, a partir de movimentos econômicos, políticos e culturais, “implica o desencadeamento de um processo pedagógico amplo, pelo qual a classe procura tornar-se dirigente, acionando mecanismos de persuasão e de exercício da força”. (Kuenzer, 1995, p. 60)

Compreender esse processo pedagógico que ocorre no interior do aparelho produtivo é uma das formas de concretização das relações hegemônicas que ocorrem ao nível das relações sociais mais amplas, constituindo-se em uma das mediações no processo da luta de classe.

Analisar essa pedagogia, que se fundamenta na articulação entre política e produção, tendo como objetivo educar o homem que se torne ajustado à produção racional, constitui-se uma das formas pelas quais a classe burguesa busca concretizar no seu próprio projeto hegemônico.

Ferreira (2017, p. 47), em seu texto sobre Supervisão Educacional: novas exigências, novos conceitos, novos significados, traz uma importante reflexão,

educar, hoje, supõe colocar limites, ir contra pulsões destrutivas, enfrentar problemas da infância e o “furacão da puberdade”, ensinar não apenas habilidades, conceitos e conteúdos vários, mas socializar para a vida em sociedade. Pais de alunos pobres demandam proteção para o aluno, disciplina,

conhecimentos que – atuando sobre o comportamento e a linguagem – lhe permitam saber entrar e sair, falar corretamente tudo aquilo que possa assegurar a esse aluno um futuro melhor e escapar da discriminação social.

Os alunos e suas famílias não esperam da escola somente uma renovação da sua própria cultura, mas, sim, oportunidades de adquirir algo novo, de adquirir conhecimentos novos, esperanças novas, e talvez isso, estão à busca de novos sonhos e da verdadeira renovação de suas esperanças.

Falando-se em projeto hegemônico, vale trazer a contribuição de Gruppi (1980, p. 05):

a ditadura do proletariado é a forma política na qual se expressa o processo de conquista e de realização da hegemonia. “o proletariado pode se tornar classe dirigente e dominante na medida em que consegue criar um sistema de alianças de classe que lhe permita mobilizar contra o capitalismo e o Estado burguês a maioria da população trabalhadora”. A hegemonia é capacidade de direção, de conquistar alianças, capacidade de fornecer uma base social ao Estado proletário. Nesse sentido, pode-se dizer que a hegemonia do proletariado realiza-se na sociedade civil, enquanto a ditadura do proletariado é a forma estatal assumida pela hegemonia.

Então diz-se, que o proletariado não conquista uma consciência de classe apenas operando sobre si mesmo, mas fazendo política no sentido mais amplo da palavra, ou seja, em todas as conexões sociais, intervindo em todos os momentos da vida econômica, política e social.

Ainda segundo Gruppi (1980, p. 39),

como se vê, se está diante do conceito de hegemonia; e, diante do conceito de formação econômico-social, isto é, da sociedade como totalidade. Quando se determina essa função ativa do sujeito revolucionário, do partido, então se compreende o fundamento da hegemonia. A hegemonia política do proletariado é possível no interior de uma revolução democrático-burguesa porque, na liderança do proletariado, está um partido revolucionário, está a consciência crítica do movimento, está a iniciativa política e, portanto, não está um simples registro passivo do desenvolvimento objetivo da sociedade. A relação entre economia e política não se coloca de modo mecânico. Não se coloca como queriam os economistas: revolução burguesa = hegemonia da burguesia, e revolução proletária = hegemonia do proletariado.

Na situação de objetividade de debilidade e de insuficiência capacidade dirigente da burguesia, o proletariado – guiado pelo partido, pode realizar a sua função hegemônica, sendo que a hegemonia é, na verdade, a superação da espontaneidade do movimento.

Pode-se dizer que a hegemonia, portanto, não é apenas política, mas é também um fato cultural, moral, de concepção de mundo.

Ainda para Gruppi (1980, p. 04),

Grasmci acrescenta que a realização de um aparato hegemônico, isto é, de um aparato de direção – pode-se dizer, do aparato do Estado, enquanto cria um novo terreno ideológico determina uma reforma das consciências, novos métodos de conhecimento, sendo assim um evento filosófico.

Torna-se evidente que no ponto no qual Grasmci se coloca, há uma relação estrutura-superestrutura ideológica. A estrutura determina a superestrutura e disso deriva a estreita conexão entre política e filosofia.

A hegemonia entendida não apenas como direção política, mas também como direção moral, cultural e ideológica é evidenciada na relação democracia-socialismo, onde o desenvolvimento da democracia, inclusive nos limites burgueses, aparece como condição de luta e de passagem ao socialismo. Para a burguesia, é mais vantajoso que as necessárias transformações no caminho da democracia realizem-se de modo mais gradual, mais lento, mais prudente, de modo menos resoluto, mediante reformas, e não por meio de uma revolução; que, com tais reformas, proceda-se do modo mais cauteloso possível em face de respeitáveis instituições do feudalismo.

Tratando-se de reformas, segundo Tragtenberg (1990, p. 63),

a reforma de 68 irá preocupar-se com uma universidade instrumental, fundada na “eficiência e produtividade”. Ela consolidará estruturalmente o poder burocrático que limitará a ação professoral aos parâmetros “permissíveis”. É uma reforma que na realidade se traduz por uma restauração. Os mortos governam os vivos, dizia Comte; a isso agregamos: enquanto eles se deixam dominar, enquanto não surgem forças sociais que coloquem em xeque a Universidade como aparelho de hegemonia, operando a dissociação entre o poder da razão e a razão do poder. Isso depende da capacidade de auto-

organização das classes subalternas e sua capacidade de pressão, de intelectuais “críticos” ocupando espaços dos “domesticados”.

Evidencia-se o quanto as reformas foram ferramentas frustradas de mudanças no sentido de trazer um processo de humanização, ou seja, tornar o ser humano o fato principal de preocupação e não apenas deixá-lo “domesticado” como o próprio autor retrata acima, no sentido de unicamente ser “fonte viva” de eficiência e produtividade.

Falando-se sobre as questões de educação e trabalho, segundo Kuenzer (1995, p. 59) define,

a educação para o trabalho não se esgota no desenvolvimento de habilidades técnicas que tornem o operário capaz de desempenhar sua tarefa no trabalho dividido. Muito mais ampla, ela objetiva a constituição do trabalhador enquanto operário, o que significa a sua habituação ao modo capitalista de produção.

Nesse sentido, percebe-se que os empresários e técnicos são os intelectuais do capitalismo, cuja função é organizar a sociedade em geral, inclusive o Estado, no sentido da criação de condições favoráveis à expansão da sua própria classe, sendo a base da formação a educação técnica vinculada estritamente ao trabalho industrial.

Kuenzer (1995, p. 63) explicita que,

embora a hegemonia se dê ao nível do conjunto das relações sociais, Gramsci mostra que na sociedade capitalista o processo pedagógico que ocorre na fábrica é uma das modalidades privilegiadas de concretização, pelo desenvolvimento de um trabalho intencional e sistematizado de obtenção de consenso pela veiculação de uma concepção de mundo que se apresenta como uma verdadeira revolução econômica e moral, complementada por mecanismos de coerção, com o objetivo de formar um tipo de homem em conformidade com as necessidades capitalistas.

O que *Kuenzer* reafirma, em seu livro *Pedagogia da fábrica – as relações de produção e a educação do trabalhador*, é o que realmente acontece na prática, na qual o formato que a empresa exige no processo operacional de execução das tarefas, por parte do operário, ainda são processos repetidos e de organização formal, em que o operário conduz-se para fazer o seu trabalho dentro de uma metodologia que a própria

empresa lhe direciona, ou seja, um operário “formatado” para a necessidade de produção capitalista. Esses moldes são replicados nas disciplinas de formação do curso de Administração.

Ainda para Kuenzer (1995, p. 13) relata que:

a divisão do trabalho, ao determinar a hierarquização do trabalhador coletivo, determina, também, relações específicas de trabalho que têm profundas implicações sobre a educação do trabalhador e que reproduzem as relações de poder do capital sobre o trabalho. Essas relações só podem ser compreendidas a partir do modo de produção e das formas de organização do processo produtivo.

Entende-se que no modo de produção capitalista, estas formas de organização do trabalho dividido aparecem como função do capital e são determinadas pelas relações de produção.

Dentro desse contexto de mundo, visualiza-se que a maior parte das obrigações é confiada às organizações (como indústrias, universidades e escolas, hospitais, comércio, comunicações, serviços públicos, etc.), as quais são administradas por gestores para se tornarem eficazes na sua forma de se posicionarem perante o mercado.

As teorias da Administração e estudos sobre esse tema surgiram com o desenvolvimento da sociedade capitalista e os avanços da industrialização. Assim, foi necessário organizar e controlar o trabalho coletivo. *Taylor* no começo do século passado trouxe sua teoria em que o indivíduo, o trabalhador, precisava ser colocado no lugar certo para desempenhar uma atividade específica para desempenhar uma determinada tarefa; cabendo à administração, o planejamento e a supervisão da execução dessas tarefas executadas. “Isto porque, dentro dessa concepção nenhum trabalhador é digno de confiança, ou merecedor de autonomia”, conforme diz Fonseca (1994, p. 56), evidenciando que o trabalhador não precisa pensar ou criar nada e, sim, apenas cumprir a sua tarefa e produzir resultados.

A atividade administrativa sempre existiu nas diversas formas de organização social, o que empresta, a essa, um caráter progressista. Na medida em que o homem

foi superando seu estado primitivo, começou a produzir materiais e serviços cada vez mais eficazes, tornando-se uma realidade diferenciada. Mas, a atividade administrativa participa também das contradições e forças sociais, econômicas, educacionais, políticas e culturais, que marcaram os conflitos históricos.

Para Fonseca (1994, p. 09) a administração,

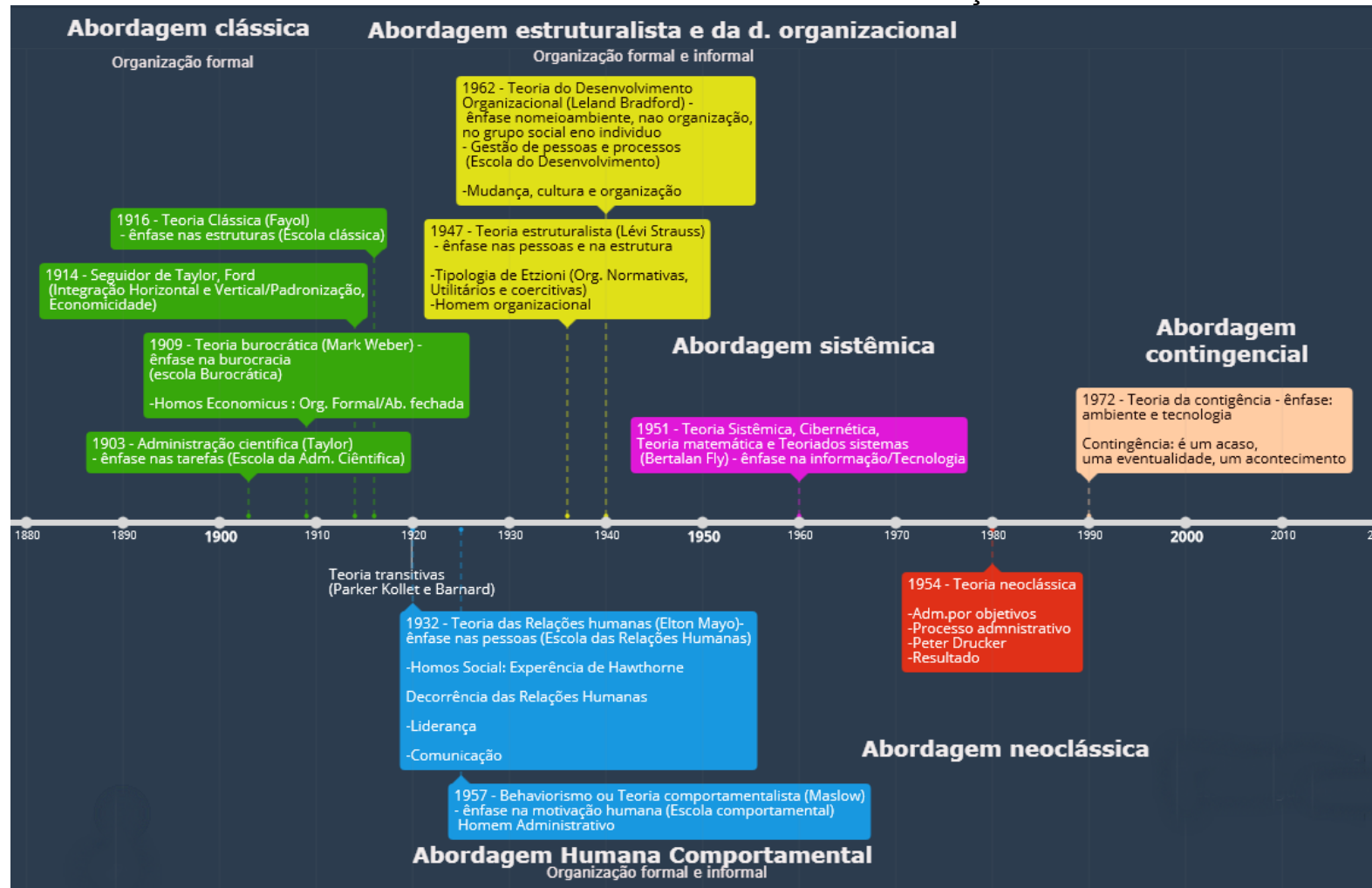
tornou-se uma das mais importantes áreas da atividade humana. Na civilização atual, predominam as organizações, e o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade. E a tarefa básica da administração é fazer as coisas por meio das pessoas, de maneira eficiente e eficaz. Nas organizações, a eficácia e a eficiência com que as pessoas trabalham em conjunto para conseguir objetivos comuns dependem diretamente da capacidade daqueles que exercem a função administrativa. O avanço tecnológico e o desenvolvimento do conhecimento humano, por si só, não produzem efeitos se a qualidade da administração efetuada sobre os grupos organizadores de pessoas não permitir uma aplicação efetiva dos resultados humanos e materiais.

Guy Standing em, em sua obra “*O Precariado – a nova classe perigosa*”, ressalta que assim vai se configurando a precariedade no mundo, que vai se constituindo como uma nova classe social. Visualizando-se a desigualdade total, conclui-se que se aproxima dos mais nefastos períodos da história mundial. Mas, se observar mais perto do fenômeno constata-se que a dificuldade é resultado da riqueza extrema de um setor mínimo da população mundial, mas isso considerando uma fração de menos de um por cento.

Para concluir esse capítulo, a autora traz como contribuição acerca de sua pesquisa sobre as Teorias da Administração, uma linha histórica e contemporânea dessas escolas e qual o percurso que realizaram durante esse contexto.

Essa linha histórica abaixo exposta, já está sendo material de uso em sala de aula, dentro da disciplina de Teoria Geral da Administração, para acadêmicos do primeiro semestre do Curso de Administração na UniSecal, servindo de base para o pleno entendimento de como a história da Administração se fez ao longo dos tempos, trazendo resultados de entendimento para o aluno bastante satisfatórios.

LINHA HISTÓRICA DAS TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO



Fonte: Própria autora, 2019.

E, por fim nesse capítulo, torna-se importante trazer o cenário especificamente do Estado do Paraná, na qual a pesquisa dessa tese se fundamenta. Coimbra (2010, p. 178) ressalta que:

o interesse pela profissão do Administrador é expressivo. A Administração tem um papel estratégico num mercado crescente e cada vez mais sofisticado. Onde está presente, a Administração conquista o respeito da sociedade paranaense ao desempenhar com profissionalismo e preparo as funções de planejamento, organização, direção e controle de pessoas, recursos materiais e financeiros, participando ativamente da produção e distribuição de bens e serviços nos diversos setores econômicos, em organizações privadas e públicas e não-governamentais (ONGs). Temos em nosso Estado diversas organizações-modelo, bem administradas, empresas públicas e privadas de renome, nos cenários, nacional e internacional, por sua capacidade de gestão e inovação.

Percebe-se na fala da autora, que já se falava desde 2010, em contexto de inovação para a área de Administração. Essa é uma constante na área, ou seja, a solicitação de intensificar a cultura da inovação no mundo corporativo como fonte principal de dinamismo econômico e bem-estar social, aspectos chave para colocar o desenvolvimento numa trajetória sustentável.

No próximo capítulo, apresentar-se-á a formação e o mundo do trabalho do administrador, sobre o que tem sido pensado e produzido nas produções científicas de relevantes instituições de ensino, com o propósito de identificar até que ponto está sendo pensada a formação humana do Administrador.

2.3 DIRETRIZES CURRICULARES PARA O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

A nova realidade do mundo do trabalho aponta para o quanto ficou difícil para qualquer pessoa conseguir um bom emprego e, sobretudo, mantê-lo. As dificuldades são as mais diversas possíveis. O mundo do trabalho, já há alguns anos vêm se modificando e passando por significativas mudanças de caráter local, setorial, conjuntural e estrutural. Esse fenômeno mundial vêm afetando a todos.

Devido a esse fator as relações ensino/trabalho necessitam de mudanças, no sentido de possibilitar ao egresso do curso, o ingresso no mundo do trabalho. Nesse sentido, merece destaque a educação do administrador que, na visão atual e futura, precisa estar em constante aperfeiçoamento, na busca de conhecimentos técnicos e humanos para o seu aprimoramento profissional.

De acordo com o Censo da Educação Superior (Inep, 2019), o Curso de Administração fica em 2. Lugar no ranking das escolhas de cursos superiores, só perdendo para o curso de Direito. Um dado importante também, apontado no Censo é o índice de crescimento de procura por cursos de Administração em EAD, onde se encontra também em 2. Lugar na procura por essa modalidade de ensino, perdendo apenas para o curso de Pedagogia.

Dessa forma, pretende-se elucidar a grande procura no país por esse curso, acreditando-se que isso se faz, por ser um curso generalista e que oferece muitas possibilidades no ingresso ao mercado de trabalho.

Nesse subcapítulo, pretender-se-á, discutir alguns recortes importantes dentro das políticas educacionais para a área de Administração, resultantes das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Administração (DCNs), documento que explicita o propósito de nortear o processo educacional para a área, bem como os modelos pedagógicos inseridos nesse contexto.

As DCNs passam a orientar os cursos de graduação para a elaboração de suas matrizes curriculares, assegurando flexibilidade e formação adequada para o pleno exercício profissional. Destaca-se nessas que o objetivo é servir de referência para a organização de programas de formação, permitindo flexibilidade e priorização das áreas de conhecimento, na construção de currículos plenos, induzindo a criação de diferentes formações para cada área do conhecimento, possibilitando a definição de múltiplos perfis profissionais.

As Diretrizes oportunizam uma orientação de formação no sentido de se pretender atingir maior diversidade de carreiras, ampliando o universo de oportunidades, promovendo a integração do ensino de graduação com a pós-

graduação e privilegiando no perfil dos formandos do curso conhecimentos que reflitam a heterogeneidade das demandas sociais.

Nesse sentido, as DCNs recomendam um modelo pedagógico capaz de adaptar-se-a à dinâmica das demandas da sociedade, em que a graduação no curso de Administração, passe a constituir-se numa etapa de formação inicial, fundamentada no conhecimento teórico-prático, não deixando de se preocupar com o processo de formação continuada.

Segundo as DCNs para o Curso de Administração (BRASIL, 2005), no seu Art. 3º diz que,

o Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

Observa-se a demanda por conhecimento em todas as áreas, sejam de formação técnica e humana, para o pleno exercício de tomada de decisão, fazendo com que seja adaptável a todas as circunstâncias diversas no cenário da Administração. Esse cenário é permeado constantemente pelas questões da globalização, dessa forma, exigem modelos pedagógicos específicos de organização no sentido de facilitar a aprendizagem a nível inter e multi disciplinar para o desenvolvimento dos alunos.

Através do Art. 5º das DCNs para o Curso de Administração (BRASIL, 2005), retrata que:

os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação: I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas; II - Conteúdos de

Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços; III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.

Analisa-se que a formação desse indivíduo é subdividida em quatro grandes áreas: conteúdos de formação básica, conteúdos de formação profissional, conteúdos de estudos quantitativos e suas tecnologias e conteúdos de formação complementar. Nesse enquadramento já evidencia, formatos de formação técnica, incentivando os aspectos humanos, apenas no início da curricularização do aluno, com as disciplinas de formação humana, que são as de formação básica.

Pelas Diretrizes, as Instituições devem ser desafiadas e possibilitadas pela sua autonomia a apresentarem respostas às demandas sociais por uma formação comprometida com a transformação e o desenvolvimento social. Dentro dessa DCNs, torna-se imprescindível alertar para as questões culturais, sociais e econômicas, inerentes ao acadêmico, pois são esses os elementos mediadores nas atividades organizacionais.

Segundo Drucker (2000, p. 29), identificando com a perspectiva neoliberal, as habilidades no curso de Administração dizem respeito à

capacidade de apresentar ideias oralmente e por escrito (com concisão, simplicidade e clareza); a capacidade de trabalhar junto com outras pessoas; a capacidade de modelar e dirigir o próprio trabalho, contribuição e carreira; e de uma maneira geral, a capacidade de transformar a organização num instrumento de suas próprias aspirações, realizações e aplicação de valores.

Essa reflexão de Peter Drucker, reafirma a capacidade do aluno raciocinar sobre as diversas áreas do conhecimento e ter um entendimento legível sobre a melhor tomada de decisão, entendendo sempre o seu local de trabalho como um verdadeiro

ambiente de aspiração de “sonhos”, realizações, inculcando o espírito de valores e princípios.

Nesse sentido, faz-se importante o currículo do curso, que pode ser descrito, conforme Santomé (1998, p. 95), “

como um projeto educacional planejado e desenvolvido a partir de uma seleção da cultura e das experiências das quais deseja-se que as novas gerações participem, a fim de socializá-las e capacitá-las para ser cidadãos solidários, responsáveis e democráticos.

Em cada Instituição de Ensino Superior, será efetuada uma reinterpretação peculiar desse legado cultural, em função das experiências prévias, conhecimentos, expectativas dos professores e dos estudantes, que interagem nas salas de aula, bem como dos recursos aos quais se tem acesso, das condições de trabalho e da formação do corpo docente.

A Instituição Educacional precisa oportunizar um conhecimento reflexivo e crítico da arte, da ciência, da tecnologia e da história cultural, não só como produtos do desenvolvimento alcançado pela humanidade em seu contexto sócio-histórico, mas principalmente, com instrumentos, procedimentos de análises, de transformação e criação de uma realidade natural e social concreta.

Segundo Amboni (2010, p. 01), os conteúdos das Teorias da Administração (por exemplo, bases históricas da administração, escolas do pensamento administrativo, novos enfoques gerenciais e organizacionais; processos administrativos: planejamento, organização, direção, comunicação e liderança, tomada de decisão e controle; abordagem sistêmica e o ambiente externo, estruturas organizacionais, gráficos de organizações, gestão de processos, dentre outros),

devem ser ensinados de forma contextualizada a partir da sua historicidade para que os alunos possam adquirir uma base mais sólida da realidade atual e futura desses conteúdos, de maneira a favorecer de forma progressiva e cumulativa a compreensão dos conteúdos estratégicos profissionalizantes da Administração definidos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos

de graduação em Administração, assim como para os conteúdos de formação básica, estudos quantitativos e suas tecnologias e de formação complementar.

Vale ressaltar que todos esses campos de estudo estão interligados tanto em termos horizontais, quanto verticais, devendo-se serem trabalhados de forma conjunta. Considerada uma das disciplinas fundamentais no conhecimento do aluno – a TGA – Teoria Geral da Administração, se propõe a desenvolver a habilidade conceitual, embora não deixe de lado as habilidades humanas e técnicas, em outros termos, se propõe a desenvolver a capacidade de pensar, definir situações organizacionais complexas, diagnosticar e propor soluções.

Fica transparente que as Teorias da Administração, para terem sentido na prática, devem ser ministradas de modo não isolado e fragmentado dos demais conteúdos que são ensinados e propostos no curso de Administração. Assim, como todas as demais disciplinas, se tornam desafiadoras para os professores do curso, no sentido de fomentar e fortalecer a interligação das mesmas, no seu significado, relevância, utilidade e aplicabilidade.

Nesse sentido, para acontecer essa filosofia na prática em “sala de aula”, os professores dos cursos de graduação deverão conhecer muito bem o projeto pedagógico elaborado para os cursos de graduação em Administração na sua totalidade.

De acordo com Amboni (2010, p. 17), o professor,

na qualidade de principal articulador, tem de deixar de atuar como um mero reprodutor de conhecimentos. Ele deve ser, acima de tudo, um educador apaixonado pelo que faz para poder fazer acontecer, ou seja, transformar o que consta no projeto pedagógico do curso em ações concretas e inter-relacionadas com outras ações deflagradas por docentes do curso de modo que possamos ter um curso com padrões superiores de qualidade.

O professor tem que ser um articulador no sentido de fazer acontecer em sala de aula, não basta reproduzir conhecimentos que já se encontram nos livros, mas sim

ensinar como esses conhecimentos devem ser aplicados na prática, no seu cotidiano de exercício profissional dentro das organizações.

Uma outra concepção que deve ser retratada nessas Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Administração é até que ponto o humano está sendo colocado e analisado? Segundo Salomão (2015, p. 08),

a importância da consideração e tratamento do fator humano na administração foi constatada já há tanto tempo e com tanta repercussão no meio acadêmico e empresarial que é mesmo frustrante a incapacidade das organizações de incorporarem às suas práticas o que já parece até mesmo óbvio. Essa dificuldade fica ainda mais clara quando a contrapomos à relativa facilidade com que os avanços em outras áreas, como tecnologia, produção, finanças, logística, informação e comunicação são adotados e rapidamente começam a dar resultados.

Sabe-se muito mais, sobre o equilíbrio sempre instável da motivação e das relações humanas e tem-se boas indicações sobre como trabalhá-las (para combinar melhores resultados para a organização e maior satisfação para o ser humano), sobre a influência da personalidade e das diferenças individuais, sobre a dinâmica dos grupos e a comunicação. Mas a dificuldade de transformar esses conhecimentos em práticas e procedimentos organizacionais mais permanentes é incomparavelmente maior do que em outras áreas da administração.

Ainda segundo Salomão (2015, p. 08),

para a aplicação de conhecimentos técnicos, basta o acesso ao próprio registro do conhecimento acumulado pelas gerações anteriores e pessoas inteligentes e bem intencionadas. O aprendizado é muito mais rápido, permite queimar muitas etapas de tentativa e erro. Já para o tratamento do fator humano, dependemos sempre do desenvolvimento – de todas as partes envolvidas – para as relações interpessoais. E, nesse caso, diferentemente, todos nascemos apenas com nossa própria carga genética, “sempre infantil” e ignorante nesses assuntos, e temos de “começar do zero”...Leva tempo e não há fórmula “pedagógica” para o desenvolvimento emocional e interpessoal. Não se pode queimar etapas.

Deve-se então, confiar no humano, aproveitando o máximo de potencial criativo e investindo em seu desenvolvimento. Mas, não se pode fazer isso de forma romântica e idealizada, pois o ser humano é a principal fonte de soluções, mas também é a

principal fonte de conflitos organizacionais. Os humanos são diferentes entre si, podem ser talentosos e cooperativos, tolerantes e solidários, transparentes e generosos; mas também, podem ser egoístas, intolerantes, maquiavélicos, oportunistas e mesquinhos.

Na verdade, vive-se numa organização que é um empreendedorismo humano, assim, como a administração é uma ciência humana. O humano sempre será a essência das organizações, sendo mesmo um contrassenso imaginar ser possível ou sequer desejável) afastar o fator humano das questões administrativas.

Para Salomão (2015, p. 10), visões filosóficas e metodológicas de organização,

estilos de liderança e sistemas de trabalho devem ser combinados de forma oportuna, sempre tendo em conta os objetivos do grupo ou da organização, da natureza das tarefas a serem executadas, o perfil e as capacidades do grupo, e o contexto mais geral em que o trabalho será desenvolvido. Devemos construir lideranças e ambientes que fomentem o que o ser humano tem de melhor e que possam coibir, tanto quanto possível suas mazelas.

O avanço nesse sentido é lento, mas é algo que pode perfeitamente acontecer. Só depende da boa vontade das pessoas e dos valores e princípios da organização. Deve-se prevalecer um ambiente harmônico, reconhecendo o mérito e a prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais.

3 FORMAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO DO ADMINISTRADOR - O QUE TEM SIDO PENSADO E PRODUZIDO

As relações entre educação e trabalho constituem, sem dúvida, problema fundamental a ser elucidado se, se quer chegar a uma compreensão correta do lugar e papel da educação e da escola, na sociedade. (KUENZER, 1995, p. 09)

O levantamento da produção científica na área da formação do administrador a partir da análise da gestão e das políticas públicas no ensino superior, no período de 2013 a 2018 se fez necessário para continuar a pensar e produzir além do já elaborado.

Pauta-se na obtenção de uma maior clareza quanto ao objeto de estudo da pesquisa de doutoramento. A consulta aos trabalhos baseia-se, nas seguintes categorias de análise: 1ª. Categoria - gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do Administrador); 2ª. Categoria – trabalho e formação do administrador; 3ª. Categoria – trabalho e formação humana do administrador.

Todas essas categorias estão direcionadas à formação acadêmica e ao exercício profissional do Administrador, com o intuito de obter maior precisão e compreensão direcionadas à relevância do estudo e ao objeto da pesquisa dessa tese.

3.1. O PERCURSO DO ESTADO ATUAL DO CONHECIMENTO¹⁹

Para realização dessa etapa da pesquisa, optou-se por consulta pública no Banco de Teses e Dissertações da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior²⁰, Instituição que possui um papel importantíssimo no

¹⁹Segundo Romanowski; Ens (2006, p. 39) “O Estado da Arte é uma contribuição importante na constituição do campo teórico de uma área do conhecimento, pois procura identificar os aportes significativos da construção da teoria e prática pedagógica, apontar as restrições sobre o campo em que se move a pesquisa, as suas lacunas de disseminação, identificar experiências inovadoras investigadas que apontem alternativas de solução para os problemas da prática e reconhecer as contribuições da pesquisa na constituição de propostas na área focalizada”.

²⁰Disponível em: <http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>. Acesso em: 10 de abril de 2019.

direcionamento e coordenação da avaliação dos cursos de Pós-Graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado, no incentivo à excelência e ao aperfeiçoamento desses programas e dos profissionais e estudantes da academia.

Também ocorreu, consulta em revistas científicas na área da educação, as quais reúnem artigos contendo assuntos ligados a vários campos do conhecimento, em sintonia com as discussões contemporâneas do meio acadêmico, em nível nacional e internacional. Os periódicos consultados foram: Revista Brasileira e Caderno CEDES e Revista Educação e Sociedade. Foram pesquisados os trabalhos publicados na UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas (sendo essa referência de pesquisas no Brasil) no período compreendido entre 2013 a 2018, resultando em um total de 74 (setenta e quatro) trabalhos analisados, considerando as 03 categorias utilizadas nessa pesquisa.

Salienta-se que inicialmente o Estado Atual do Conhecimento constituiu-se de mais de 200 (duzentos) trabalhos analisados, porém, muitas pesquisas não se adequavam nas suas contextualizações com as três categorias de análise. Dessa forma, para esse objeto de análise foram selecionados os 74 (setenta e quatro) trabalhos pesquisados, que, de alguma forma, se interligam ao conteúdo explorado.

Foram analisadas 36 (trinta e seis) teses de doutorado, 23 (vinte e três) dissertações de mestrado e 15 (quinze) artigos. Os indicadores elencados nessa análise: tema, metodologia, palavras-chave, problema de pesquisa, instrumento de coleta de dados, linhas de pesquisa, área do conhecimento, conclusão e referenciais teóricos.

As teses, dissertações e artigos apresentam temas correlatos dentro das categorias de pesquisa. Analisando-se todas essas 74 pesquisas, se verifica quando houve a procura pela categoria, que essas são aproximadas à temática central, porém, não sendo exatamente o que essa tese está tratando e explorando nas suas discussões.

Já citada nessa tese anteriormente, porém é de máxima valia ressaltá-la nesse momento novamente, as palavras de Küenzer (1995, p.33) que:

propõe, então, que a essência humana se conceba como trabalho criador, em que o homem se reconheça em seus produtos, em sua própria atividade e nas relações que estabelece com os outros homens; isto só será possível por ocasião da superação do modo de produção capitalista.

Acredita-se muito na seguinte afirmação: Só o amor constrói. E como seres humanos dignos a essência, afirma-se que com amor, respeito e solidariedade se constrói empresas, e mundos pautados nos conceitos de justiça, lealdade e dignidade, superando somente o modo de produção capitalista.

TABELA 01 - TOTAL DE TRABALHOS CIENTÍFICOS CONSULTADOS RELACIONADOS AO TEMA DA PESQUISA (2013 a 2018)

FONTE (PERÍODO)	Teses	Dissertações	Artigos
BANCO DA CAPES	33	19	0
CADERNO CEDES	0	0	1
EDUCAÇÃO E SOCIEDADE	0	0	14
UNICAMP	3	4	0

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Na Tabela 1, pode-se observar os números, divididos entre teses, dissertações e artigos de acordo com as fontes pesquisadas. Consideram-se publicações de suma importância para o avanço dessa pesquisa.

TABELA 02 - QUANTIDADE DE TRABALHOS ENCONTRADOS POR CATEGORIA PERÍODO (2013 A 2018)

TRABALHOS	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA	TOTAL
TESES	11	17	8	36
DISSERTAÇÕES	8	6	9	23
ARTIGOS	0	0	15	15
Total	19	23	32	74

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Apresenta-se, ao demonstrar os dados, a quantidade de trabalhos consultados e analisados: para a Categoria 1- gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do Administrador), onde apareceram 19 trabalhos distribuídos entre 11 teses; 8 dissertações e nenhum artigo. Na Categoria 2 - trabalho e formação do administrador foram encontrados um total de 23 trabalhos, sendo: 17 teses, 6 dissertações e nenhum artigo. Na Categoria 3 - trabalho e formação humana do administrador, 32 trabalhos analisados, sendo: 8 teses, 9 dissertações e 15 artigos.

Considerando os indicadores já mencionados, nota-se, uma maior quantidade de trabalhos para a Categoria trabalho e formação do administrador; e trabalho e formação humana. Isso indica uma maior preocupação com uma formação voltada para o mercado de trabalho, pautada numa formação baseada na técnica para a empregabilidade, para o empreendedorismo criativo, enfatizando a realização das tarefas visivelmente empregadas na fase *Taylorista* da Administração Científica, prevalecendo até os dias atuais; uma formação voltada para a competência burocrática, apresentada na Teoria Burocrática de Max Weber, também demonstrada dentro da contemporaneidade, formatando um sistema da organização empresarial. Esses são alguns dos indícios que se pode perceber nesse início da análise dos dados.

Tratando-se de competências presentes no documento denominado Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado²¹:

Art. 3º O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados os níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

²¹ RESOLUÇÃO Nº 4, DE 13 DE JULHO DE 2005. (*) Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf. Acesso em: 02 de Janeiro de 2019.

Nesse sentido, se faz necessário apresentar o artigo 3º. das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, observando a real proposição do perfil do formando, em que está presente os termos “capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento.”Está visivelmente e fortemente empregada na própria legislação do curso,uma formação mais voltada para o mercado e não, para o mundo do trabalho.

No decorrer do desenvolvimento das pesquisas do Estado da Arte, evidenciou-se existir poucas pesquisas que tratam especificamente sobre a formação humana no Curso de Administração, no qual se apresenta uma diversidade de assuntos tratados nas teses, dissertações e artigos, porém, bem restritos, quase a ponto de não ter abrangência nenhuma sobre a formação humana nos projetos desses cursos.

Nesse momento, vale ressaltar o que apresenta Standing (2011, p. 11),

uma boa sociedade precisa que as pessoas sintam empatia e tenham a capacidade de se imaginar na situação do outro. Os sentimentos de empatia e competição estão em constante tensão. As pessoas que começam a entrar em competição escondem das outras, conhecimentos, informações, contatos e recursos que, caso fossem revelados, anulariam uma vantagem competitiva. O medo do fracasso, ou de ser apenas capaz de alcançar um estatuto social limitado, facilmente leva à falta de empatia.

Constata-se o que o autor referencia, no sentido de diagnosticar a não preocupação do Coordenador do Curso de Administração (pois se trata de uma das funções da coordenação do curso juntamente com o NDE – Núcleo Docente Estruturante, composto por professores que ajudam no “pensar” sobre os direcionamentos que o curso deve tomar e qual o egresso quer se formar), quando da elaboração do Projeto Pedagógico do Curso, delimitando aqui, as formas de aprendizado do aluno, numa forma planejada e pautada no “compartilhar” das informações, fazendo com que isso seja uma vantagem competitiva para as pessoas dentro das organizações. Esse é um dos pontos que se faz necessário ressaltar nesse momento.

Continuando com as questões da apresentação e análise dos dados, consultados no Banco de Teses e Dissertações da CAPES, UNICAMP e demais periódicos científicos, referentes ao eixo temático do Estado Atual do Conhecimento, realizada exclusivamente por meio eletrônico (*internet*) e para catalogar os 74 trabalhos foram delineadas etapas destacando-se a abrangência dos temas nas fontes consultadas, de acordo com as categorias elencadas.

Após um levantamento geral, referenciado no apêndice 1 dessa tese, foram utilizadas as palavras-chave para melhor delimitar a pesquisa dentro de cada categoria de análise, referenciando-se a gestão, as políticas, o trabalho e a formação do administrador.

Voltando-se ao problema da pesquisa e com tais compreensões expostas até então, pergunta-se: a forma de gestão e as políticas na educação superior contribuem na formação humana do administrador para o mundo do trabalho?

Embora essa seja uma questão refletida pela gestão e pelas políticas públicas no ensino superior no Curso de Administração, poucas pesquisas detalhadas têm sido realizadas sobre o porquê do aluno no curso, muitas vezes não apreender essa formação humana, não por culpa dele, mas, sim, demonstrando ser, por culpa do reflexo dessas políticas e formas de gestão nas Instituições de Ensino Superior.

3.1.1 Gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do Administrador)

Nesse item será apresentado o número de teses, dissertações e artigos apresentados dentro dessa temática de gestão e políticas no ensino superior.

GRAFICO 01 – CATEGORIA GESTÃO EPOLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR):NÚMERO DE TESES, DISSERTAÇÕES E ARTIGOS CONSULTADAS E ANALISADAS (2013 a 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

No gráfico 01 se apresenta que foi encontrado um total de 19 pesquisas mais específicas sobre a questão da categoria gestão e políticas dentro do universo do administrador. Isso demonstra que são poucas pesquisas que incitam a discussão das inferências das políticas nas formas de gestão dos Cursos de Administração.

Não se pode deixar de mencionar também nesse momento da análise e discussão, que, como Coordenadora Pedagógica Institucional apresenta-se muito, a questão de coordenadores de curso sem a mínima experiência prática na gestão de cursos superiores, com mínimas leituras sobre as questões legislativas que invadem a contextualização de seu curso e, também, sem a noção do que é planejar um curso superior. Isso faz com que aconteçam as realidades que se presenciaram, pois cursos com má gestão oportunizam egressos sem condições de exercer sua profissão de maneira correta nas organizações.

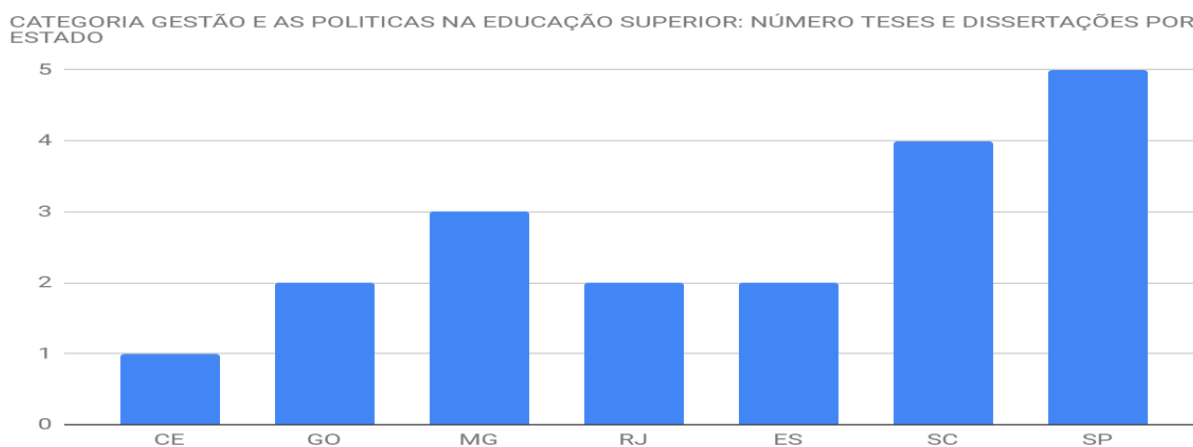
Também outro apontamento que deve ser ponderado é que professores e coordenadores muitas vezes não promovem pesquisas nos âmbitos dessas discussões que são de suma importância para o avanço pedagógico, sendo essa uma das formas de se discutir sobre as formas de gestão e políticas no ensino superior.

Na pesquisa da Tese, item 19 do anexo B dessa tese – resumo, que se refere: “Os profissionais de administração: entre as competências desenvolvidas nos cursos de graduação e as competências requeridas pelo mundo do trabalho”, onde os fatores que os coordenadores consideram importantes no desenvolvimento das competências são: ética, empreendedorismo, características do curso, projeto pedagógico, currículo, competência, carreira, expectativa do mercado, perfil, teoria e prática, estágio, intercâmbio, interdisciplinaridade, professores, estudantes, importância dos coordenadores e autonomia dos estudantes. Dentre as competências que as empresas relataram que os administradores se destacam está a visão sistêmica e houve consenso em três competências exigidas nos processos seletivos: possuir iniciativa, trabalhar em equipe e construir relacionamento e colaboração.

Essa temática de tese reflete questões de gestão e políticas na formação do administrador, trazendo relatos importantes no sentido de aprofundar como os Cursos de graduação de Administração no Brasil facilitam a formação ao aluno.

No gráfico 02 apresentam-se os dados referentes a gestão e políticas (no contexto da educação e do exercício profissional do administrador), distribuídos e analisados por Estado.

GRÁFICO 02 – CATEGORIA GESTÃO E POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR): NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES POR ESTADO (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Visualiza-se um número maior de pesquisas nas capitais, onde evidencia-se pode ser pelo fato da existência de núcleos de pesquisa nas Universidades Estaduais e Federais. O Estado de São Paulo ficou com o maior índice de pesquisa, 5 ao todo. Vindo abaixo o Estado de Santa Catarina, com 4 pesquisas, e o Estado de Minas Gerais, com 3 pesquisas.

Encontrado apenas 1 trabalho no Estado do Ceará, 2 pesquisas no Estado de Goiás, 02 pesquisas no Estado do Rio de Janeiro e, 2 pesquisas no Estado do Espírito Santo.

No quadro 1 são apresentadas as categorias gestão e políticas na educação superior: linhas de pesquisa nas teses.

QUADRO 01 - CATEGORIA GESTÃO E AS POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR):LINHAS DE PESQUISAS NAS TESES (2013 A 2018)

LINHAS DE PESQUISAS	ANO	QUANTIDADE
AVALIAÇÃO EDUCACIONAL	2014	1
ESTRATÉGIAS E ORGANIZAÇÕES	2014	1
GESTÃO ESTRATÉGICA, MARKETING E INOVAÇÃO	2014	1
POLÍTICAS PÚBLICAS E EDUCAÇÃO: FORMULAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO	2014	1
ORGANIZAÇÕES E SOCIEDADE	2015	1
INOVAÇÃO E GESTÃO TECNOLÓGICA	2017	1
RELAÇÕES E GESTÃO SOCIOAMBIENTAIS E INTERORGANIZACIONAIS	2018	1

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Quanto às linhas de pesquisa das teses, duas chamam mais atenção pelo fato de estarem ligadas mais diretamente com o tema principal dessa tese, as quais são as linhas chamadas “Avaliação Educacional” e “Políticas públicas e educação: formulação, implementação e avaliação”. São duas linhas que se interligam e tratam das questões relacionadas a uma das categorias dessa tese.

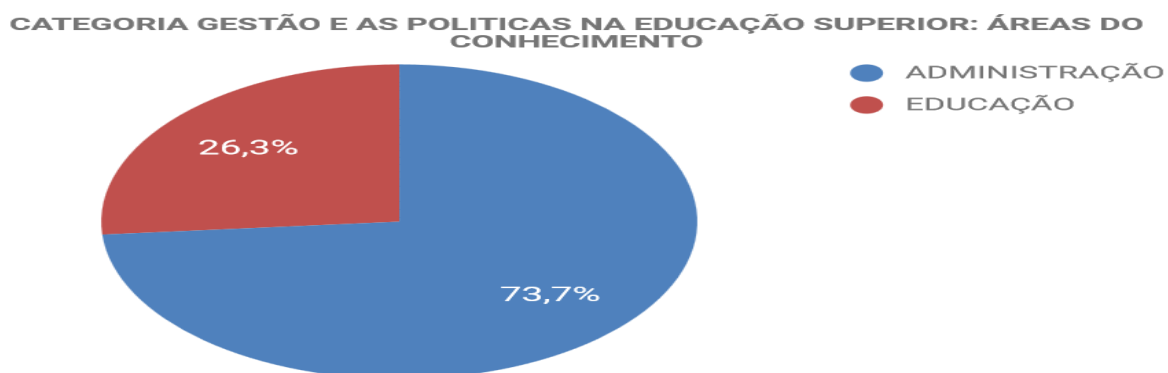
QUADRO 02- CATEGORIA GESTÃO E AS POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR):LINHAS DE PESQUISA ENCONTRADAS NAS DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)

LINHAS DE PESQUISAS	ANO	QUANT.
FUNDAMENTOS DOS PROCESSOS EDUCATIVOS	2013	1
ESTRATÉGIA GOVERNANÇA E CONHECIMENTO.	2014	1
GESTÃO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES	2014	1
ESTRATEGIA EM ORGANIZAÇÕES E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	2017	1
ORGANIZAÇÕES E TRABALHO	2017	1
ORGANIZAÇÕES E TRABALHO	2018	1

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Quanto às linhas de pesquisas nas dissertações, a de tema “Estratégia, governança e conhecimento”, “Gestão de pessoas e organizações”, Estratégias em organizações e comportamento organizacional” são as dissertações que têm um maior envolvimento com o tema formação humana.

GRÁFICO 03 - CATEGORIA GESTÃO E POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR):ÁREAS DO CONHECIMENTO NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

As áreas do conhecimento sob as quais estão dispostas as teses e dissertações na categoria gestão e políticas perfazem quase a maior parte das pesquisas selecionadas na área de administração (73,7%), restando uma pequena parte de trabalhos evidenciados dentro da área da educação (26,3%).

No quadro 03 evidenciaram-se as categorias gestão e as políticas na educação superior, separadas por palavras-chave.

QUADRO 03 - CATEGORIA GESTÃO E AS POLÍTICAS (NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR): PALAVRAS - CHAVE ENCONTRADAS NAS TESES (2013 A 2018)

PALAVRAS-CHAVE	QUANT.	PALAVRAS-CHAVE	QUANT.
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	1	ENSINO SUPERIOR - ADMINISTRAÇÃO	1
AÇÕES PARA INTERNACIONALIZAÇÃO	1	ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO	1
ADAPTABILIDADE	1	ENSINO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO	1
ADMINISTRAÇÃO	1	EXPERIÊNCIA FORMATIVA	1
ADMINISTRAÇÃO - ESTUDO E ENSINO	1	FORMAÇÃO	1
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	1	FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES	1
ADMINISTRADOR	1	GERAÇÃO Z	1
APRENDIZAGEM	1	GESTÃO E DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA	1
AULA	1	GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	1
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR	1	GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA	1
AVALIAÇÃO EDUCACIONAL	1	INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	1
AVALIADOR DO SINAES	1	INTERNACIONALIZAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR	1
BARREIRAS DA CARREIRA	1	JUSTIÇA SOCIAL	1
COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL	1	MÉTODO DO CASO	1
COMPETÊNCIA PROFISSIONAL – EDUCAÇÃO	1	METODOLOGIA ATIVA	1
COMPETÊNCIAS DOCENTES	1	MOBILIDADE ACADÊMICA	1

COMPLEXIDADE E A EDUCAÇÃO SUPERIOR	1	MODELO DE MENSURAÇÃO	1
CONCEITO PRELIMINAR DE CURSO (CPC)	1	OBSTÁCULOS	1
CONHECIMENTO	1	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	1
CST	1	POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO	1
CURRÍCULO COM BASE EM COMPETÊNCIA	1	POLÍTICAS PÚBLICAS	1
DESEMPENHO ESTUDANTIL	1	QUALIDADE EM EDUCAÇÃO	1
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA	1	RACIONALIDADES	1
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA	1	REGULAÇÃO	1
DISCURSOS	1	RELAÇÃO DE ENSINO-APRENDIZAGEM	1
DOCÊNCIA EM ADMINISTRAÇÃO	1	RELAÇÕES DE PODER	1
E-COMPETENCE	1	SABERES	1
EDUCAÇÃO	1	SISTEMAS DINÂMICOS	1
EDUCAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE	1	STAKEHOLDERS DO ENSINO SUPERIOR	1
EDUCAÇÃO SUPERIOR	1	SUCESSO DE CARREIRA	1
EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA EM ADMINISTRAÇÃO	1	TECNÓLOGO	1
EGRESSO	1	TRABALHO	1
ENADE	1	TRABALHO DOCENTE	1
ENSINO	1	VERDADES	1
ENSINO SUPERIOR	4		

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

As palavras-chave demonstram, por suas nomenclaturas, temas correlatos à investigação, juntamente com sua forma de exposição e, de acordo com as metodologias escolhidas nos trabalhos que foram analisados. Revelam a diversidade de temas que podem subsidiar os debates nessa categoria. Importante se faz um olhar crítico sobre os avanços obtidos e os desafios a serem enfrentados ainda em relação aos temas elencados.

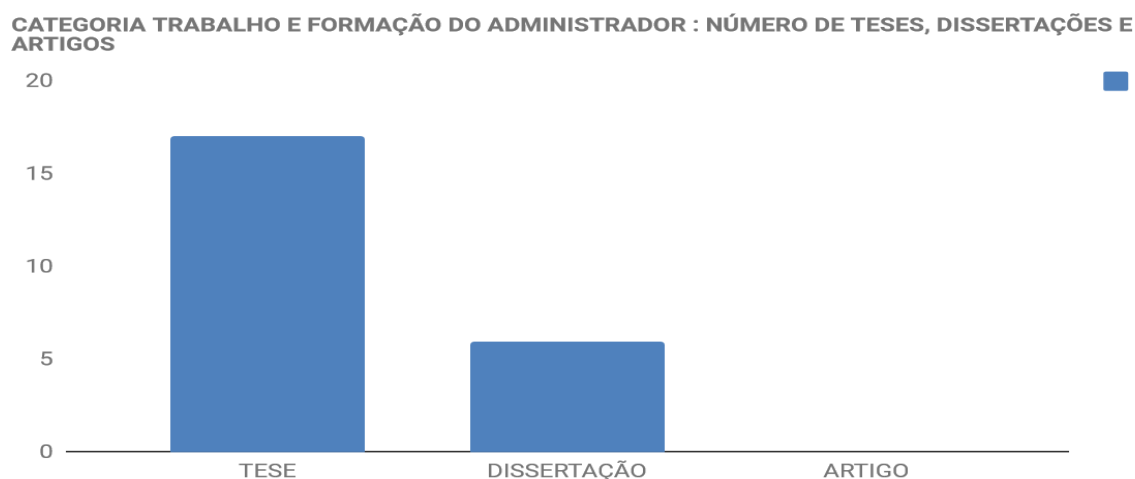
Por caracterizarem-se como assuntos de grande relevância e desafio para a sociedade brasileira, no qual envolvem importantes poderes legislativos, e por se tratar de políticas públicas, a responsabilidade dos pesquisadores e demais profissionais ligados às diversas formas de gestão no ensino superior se voltam para uma necessidade muito mais ampla. Faz-se necessário uma leitura criteriosa do contexto em termos de políticas públicas, direcionadas para o ensino superior, o qual demanda ter efetiva atuação de todos os envolvidos no alcance das políticas e de discussões que contribuam para a formação humana dentro dessas políticas.

3.1.2 Trabalho e formação do Administrador

Essa é a segunda categoria definida dentro das pesquisas classificadas classificadas para a análise do que tem sido pensado e produzido.

No gráfico 04 apresenta-se o número de teses e dissertações consultadas nos períodos de 2013 a 2018. De acordo com o resultado apresentado, foram encontradas 17 teses e 06 dissertações, considerando-se um número superior de pesquisas identificadas, comparando-se à categoria anterior.

GRÁFICO 04 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES CONSULTADAS (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

O número de teses é consideravelmente maior do que o número de dissertações, mostrando que esse tema se torna relevante para uma discussão num nível de maior aprofundamento dentro da cientificidade.

Conforme Ciavatta (2019, p. 24), o trabalho como princípio educativo ou princípio educativo do trabalho,

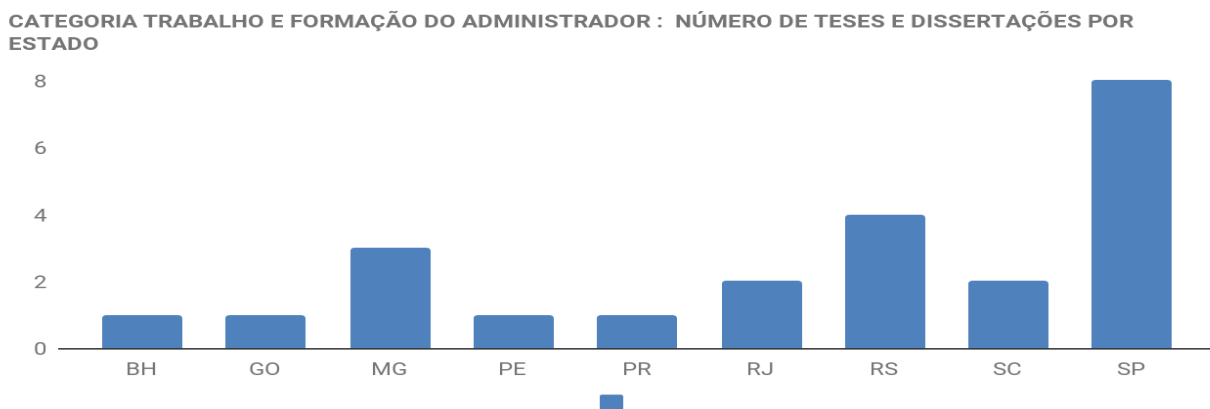
são termos que se referem a uma mesma realidade, conceituados de dois pontos de vista diferenciados, guardando diferenças sutis de linguagem. No primeiro caso, o foco é a educação sob a determinação do trabalho; no segundo caso, o foco é o trabalho que tem em si o atributo educativo.

Ao falar em princípio educativo não deve-se fazer pelo apelo ao seu sentido clássico de princípio como “ponto de partida” ou “fundamento” de um processo qualquer, “causa” da qual pare um processo de conhecimento. Trata-se, de pensar o trabalho como princípio educativo, na sua concepção ontológica do ser.

Nessa análise da autora, está propriamente a importância de se fundamentar as pesquisas sobre trabalho e formação dentro do aspecto científico, nas teses e dissertações, revelando o que está acontecendo em termos de pesquisas.

No gráfico 05 é apresentado o número de teses e dissertações por estado, dentro da categoria de trabalho e formação do administrador.

GRÁFICO 05 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES POR ESTADO (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Os dados apresentados em relação ao número de trabalhos por Estado evidenciam que o Estado de São Paulo aparece, mais uma vez, nesta categoria como o Estado com um maior número de trabalhos defendidos entre os anos de 2013-2018.

Por contar com o maior número populacional do país, com centros acadêmicos fortalecidos na pesquisa, há grande demanda e procura por cursos de pós-graduação, nos seus diversos municípios, com incentivo à pesquisa e à extensão nas mais diversas áreas e campos de estudo.

Na sequência vem o Estado do Rio Grande do Sul e Estado de Minas Gerais (que incide novamente nesta categoria). No Estado do Paraná percebe-se pouco nível de pesquisas.

No quadro 04 apresentam-se as linhas de pesquisas nas teses de 2013 a 2018, dentro da categoria trabalho e formação do administrador.

QUADRO 04– CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: LINHAS DE PESQUISAS NAS TESES (2013 A 2018)

LINHAS DE PESQUISAS	ANO	QUANTIDADE
ORGANIZAÇÃO E MUDANÇA	2013	1
ESTRATÉGIA E GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES	2014	1
EDUCAÇÃO E ESPIRITUALIDADE	2015	1
GESTÃO DA INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE	2015	1
GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	2015	1
INCLUSÃO, ÉTICA & INTERCULTURALIDADE	2015	1
GERAÇÃO DE VALOR	2016	1
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E RECURSOS HUMANOS	2017	1
CAPACIDADES ORGANIZACIONAIS	2017	1
ORGANIZAÇÕES E SOCIEDADE	2017	1
ADMINISTRAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES	2018	1
FORMAÇÃO, SABERES E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	2018	1
GESTÃO, EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS	2018	1

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

No quadro 04 percebe-se muito mais temas ligados à área de Administração, do que à área de Educação. Porém, um tema inovador e que chamou muita atenção e que foi dedicado a leitura na íntegra foi sobre a questão da “Educação e Espiritualidade”, revelando que já há algum tempo essa temática tem se revelado importante.

A questão da “Espiritualidade” revela muito a preocupação das relações sociais dentro da organização, das relações muitas vezes afetivas que se deve ter com seus pares dentro da unidade organizacional, visualizando as necessidades, os problemas, os obstáculos e os desafios que o outro também encontra. Por isso, vive-se em climas organizacionais “doentios” que afetam o emocional, nos quais as pessoas só são “cobradas” por resultados, mas não elogiadas e motivadas por esses resultados positivos.

Parece nesse momento que a “negatividade” somente impera nos limites empresariais, mas é o que as pessoas estão revelando em suas pesquisas a necessidade de analisar o “ser” existencial que nela está presente.

Está sendo um indicativo de se colocar a disciplina de “Espiritualidade” dentro das matrizes curriculares, sendo que “perdão e consciência” vêm ganhando espaços nos meios acadêmicos e científicos, que analisam os benefícios à saúde alcançados por quem cultiva bons sentimentos e deixam para trás sentimentos que tragam a negatividade, orientando que saúde não é apenas ausência de doença, mas uma condição decorrente do bem-estar físico, psicológico, familiar, social e espiritual.

Nesse quadro, também observa-se mais linhas de pesquisa voltada ao aspecto comportamental da organização.

No quadro 05 se apresentará as linhas de pesquisa de 2013 a 2018, dentro da categoria trabalho e formação do administrador.

**QUADRO 05 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR:
LINHAS DE PESQUISAS NAS DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)**

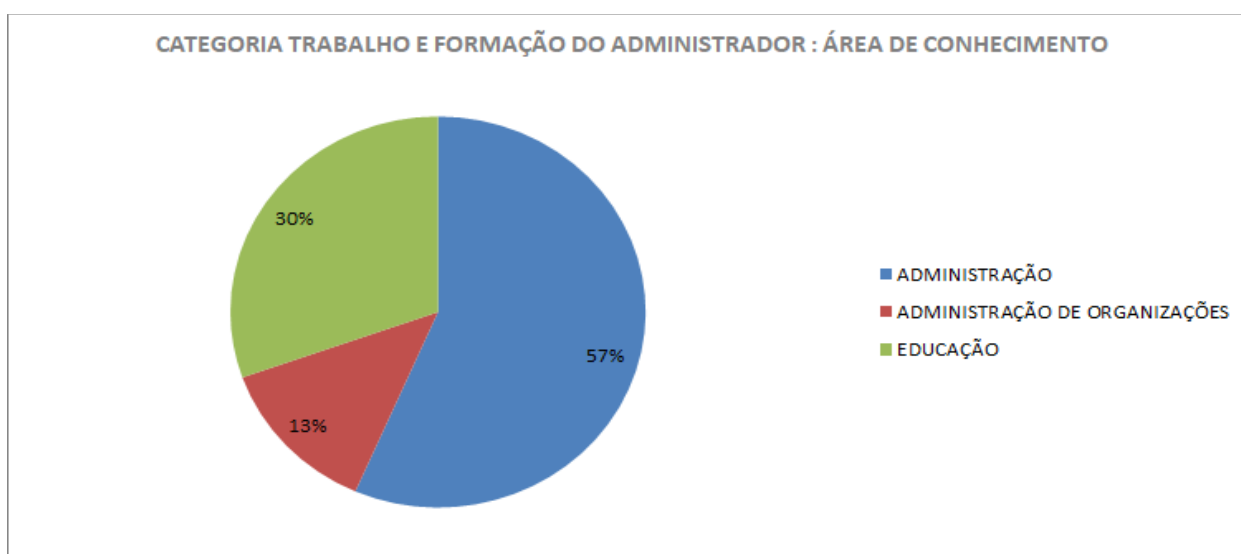
LINHAS DE PESQUISAS	ANO	QUANTIDADE
GESTÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA REGIONALIDADE	2013	1
INOVAÇÃO E ORGANIZAÇÕES	2013	1
ORGANIZAÇÕES E SOCIEDADE	2013	1
ESTADO, ORGANIZAÇÕES E SOCIEDADE	2015	1
POLÍTICA, TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA	2015	1

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Apresenta-se nas dissertações temas relevantes às temáticas interligadas à área de Administração e somente uma pesquisa, de 2015, concentrando-se sobre a política, trabalho e formação humana.

No Gráfico 06 irá se demonstrar as áreas de conhecimento nas teses e dissertações, dentro da categoria trabalho e formação do administrador.

GRÁFICO 06 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR:ÁREAS DO CONHECIMENTO QUE SE DESTINAM ÀS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

O gráfico 06 referencia as áreas do conhecimento que se restringiram às fontes selecionadas para essa categoria, prevalecendo uma somatória de 70 % para a área de Administração e 30% para a área de Educação.

O quadro 06 irá discorrer sobre as palavras-chave encontradas nas teses e dissertações, nos anos de 2013 a 2018, dentro da categoria trabalho e formação do administrador.

Na pesquisa de Dissertação, item 6 do anexo B dessa tese – resumo, que se refere ao “Desenvolvimento de competência virtual individual: um estudo de caso com formandos do Curso de Administração/EAD da Universidade Federal de Santa Catarina”, observa-se a área de conhecimento de Tecnologia de Informação, dentro da área base de Administração, inclusive citando a própria tecnologia de informação como forma de ensinar o aluno como trabalhar em equipe de forma virtual, ou seja, uma forma de trabalhar o humano para compartilhar as informações de forma virtual.

QUADRO 06 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: PALAVRAS-CHAVE ENCONTRADAS NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)

PALAVRA - CHAVE	QUANT.	PALAVRA - CHAVE	QUANT.
COOPERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA	1	FALHA DE ESTOQUE-FLUXO	1
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	1	FINANÇAS CORPORATIVAS	1
INOVAÇÃO	1	FORMAÇÃO	1
ADMINISTRAÇÃO	3	FORMAÇÃO ACADÊMICA	1
ADMINISTRADOR	1	FORMAÇÃO ACADÊMICA DO ADMINISTRADOR	1
ADMINISTRADOR PÚBLICO	1	FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	2
APRENDIZAGEM	1	FORMAÇÃO HUMANA	1
APRENDIZAGEM ATIVA	1	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1
APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL	1	FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR	1
APRENDIZAGEM GERENCIAL	1	GESTÃO DA INOVAÇÃO	1
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO	1	GESTÃO EAD	1

CAMPO DE PÚBLICAS	1	GESTOR PÚBLICO	1
CARREIRA	1	GRADUAÇÃO	1
COMPETÊNCIA	1	GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	1
COMPETÊNCIA INDIVIDUAL	1	INOVAÇÃO	2
COMPETÊNCIA VIRTUAL INDIVIDUAL	1	MEDIAÇÃO DA EMOÇÃO	1
COMPETÊNCIAS	3	MERCADO	1
COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR	1	MERCADO DE TRABALHO	1
CRITICIDADE	1	METACOMPETÊNCIAS	1
CURRÍCULO	2	NARRATIVAS DOCENTES	1
CURRÍCULO EM ADMINISTRAÇÃO	1	PEDAGOGIA CRÍTICA	1
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO	1	PENSAMENTO SISTÊMICO	1
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE	1	PERFIL DO EGRESSO EM ADMINISTRAÇÃO	1
DISCENTES	1	PESQUISA (AUTO) BIOGRÁFICA	1
DOCENTES	1	PRÁTICA DOCENTE	1
EDUCAÇÃO	1	PROFESSOR ADMINISTRADOR	1
EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	1	PROFISSIONALIZAÇÃO	1
EDUCAÇÃO SUPERIOR	2	PROJETO PRO-ADM	1
EMANCIPAÇÃO DO PROFESSOR	1	REFLEXIVIDADE	1
EMPIRISMO	1	SETOR PÚBLICO	1
ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO	1	TEORIA CRÍTICA	1
ENSINO DE GRADUAÇÃO	1	TEORIA DA ATIVIDADE	1
ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO	1	TRABALHO DOCENTE	1
ENSINO SUPERIOR	3	TRIPLE BOTTOM LINE	1
EXPERIÊNCIA DE SI	1	UNIVERSIDADE CORPORATIVA	1

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Reafirma-se como apresentado anteriormente, que as palavras-chave demonstram uma diversidade grande de categorias de análise, porém, grande parte

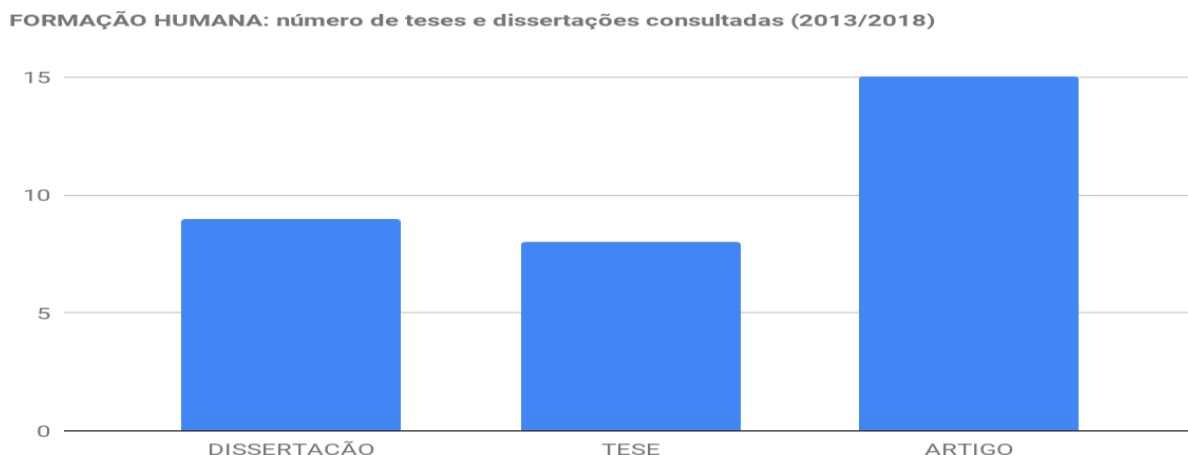
delas, ligadas à termos técnicos da administração, sendo poucos termos utilizados dentro da formação humana.

3.1.3 Trabalho e formação humana do Administrador

Nessa categoria, que se trata do “foco” principal da pesquisa que é “Formação e mundo do trabalho do administrador” – o que se tem pensado e produzido, identificando se existem ou não pesquisas concomitantes entre formação e trabalho do administrador a fim de analisar o conteúdo e se é tratada a dicotomia lucratividade-formação humana.

No gráfico 07 apresentam-se o total de teses e dissertações consultadas de 2013 a 2018, dentro da categoria trabalho e formação humana do administrador.

GRÁFICO 07 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: TOTAL DE TESES E DISSERTAÇÕES CONSULTADAS (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

O gráfico 07 apresenta-se o número de teses e dissertações consultadas nos períodos de 2013 a 2018. De acordo com o resultado apresentado, foram encontradas 8 teses, 09 dissertações e 15 artigos, considerando-se um número superior de

pesquisas identificadas, comparando-se à categoria anterior, porém existe uma evidência maior de pesquisas em artigos.

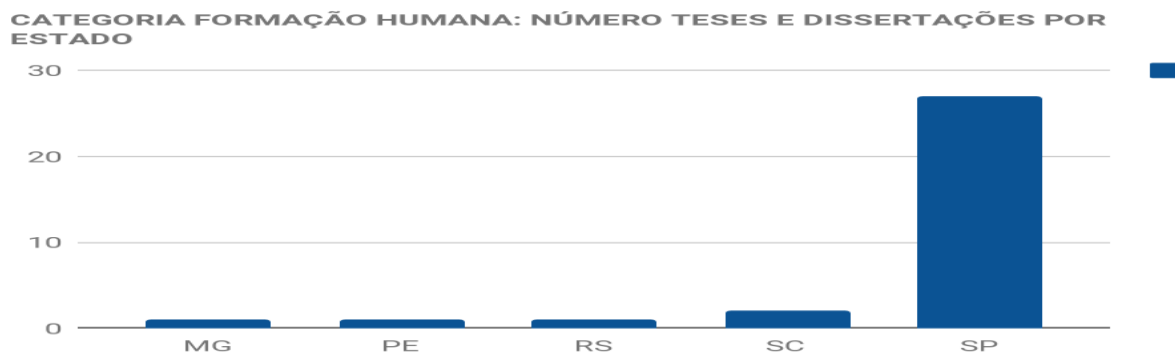
A formação humana segundo Ferreira (2008, p. 58) retrata que,

supere as obviedades próprias do pensamento linear, da formação alicerçada no senso comum sem a consciência crítica esclarecedora que oportuniza a capacidade de compreender a realidade desvendando o fenômeno em sua totalidade. Fala-se de uma formação que parta da convicção de que sem “reflexão radical, rigorosa e de conjunto”, não acontecerá a verdadeira formação do *vir a ser* humano que se deseja para a construção de uma sociedade justa e humana, assim como a sua realização humana para a felicidade.

Sob esse ponto de vista, salienta-se a importância da relação que se faz entre trabalho e formação, e não descurando de pensando sobre uma formação não somente no pensamento linear, ou seja, baseada no senso comum, mas sim uma formação mais voltada para o ser humano em si.

No gráfico 8, apresenta-se o número de teses e dissertações por estado de 2013 a 2018, dentro da categoria trabalho e formação humana do administrador.

GRÁFICO 08 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: NÚMERO DE TESES E DISSERTAÇÕES POR ESTADO (2013 A 2018)



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Nesse gráfico prevalece significativamente o Estado de São Paulo, com o maior número de pesquisas, e em segundo lugar, o Estado de Santa Catarina.

Acredita-se ser pelo fato, de ser uma Capital com grandes centros de pesquisa nas Universidades Federais e Estaduais, a qual instigam e incentivam seus alunos na pesquisa científica.

No Quadro 07, demonstra-se as linhas de pesquisa encontradas nas teses e dissertações de 2013 a 2018, dentro da categoria trabalho e formação humana do administrador.

QUADRO 07 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: LINHAS DE PESQUISA ENCONTRADAS NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)

LINHAS DE PESQUISAS	ANO	QUANTIDADE
ADMINISTRAÇÃO	2013	1

Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Nesse item, encontra-se apenas uma única linha de pesquisa que é na área de Administração e, nenhuma pesquisa foi identificada dentro da categoria trabalho e formação humana do Administrador, dentro da área de Educação. Isso aproxima ainda mais, a pesquisadora dessa tese no sentido de identificar a importância da mesma em termos científicos, para que demais pesquisadores tenham acesso a essa fonte e também, para que mais pessoas sejam instigadas para essa pesquisa.

Na pesquisa de Tese, item 9 do anexo B dessa tese – resumo, que se refere “O desenvolvimento de competências na formação do administrador – um estudo na Universidade Federal de Rondônia”, é a tese que está citada acima, onde aponta que as disciplinas como Administração de Recursos Humanos e Planejamento Estratégico são as que mais contribuem para a aquisição das competências desejáveis ao

administrador, ou seja, disciplinas da área de humanas. Foi a única pesquisa que se aproximou um pouco do contexto dessa tese.

É um tema de maior relevância, principalmente nas circunstâncias em que se vive a educação: parar para pensá-la de uma forma mais humana, mais justa, solidária e fraterna, ou seja, dar as mãos para juntos fazermos uma sociedade melhor, um mundo melhor e um mundo mais digno para se viver; em que as empresas também pensem sobre as responsabilidades em relação às motivações de seus funcionários, em terem climas organizacionais mais saudáveis, uma qualidade de vida no trabalho mais saudável e da mesma forma, as Instituições de Ensino Superior repensem suas formas de gestão e políticas educacionais nos cursos de graduação em Administração, no sentido também de aplicar ao seu aluno uma formação mais humana.

Conforme citado anteriormente, Severino (1994, p. 59) apresenta:

o trabalho ocupa lugar fundamental na constituição da existência dos homens históricos porque sustenta a própria manutenção de sua vida biológica. Sua configuração marca assim, a própria maneira de existir dos homens, podendo até mesmo a firmar que é pelo trabalho que se configura a essência humana.

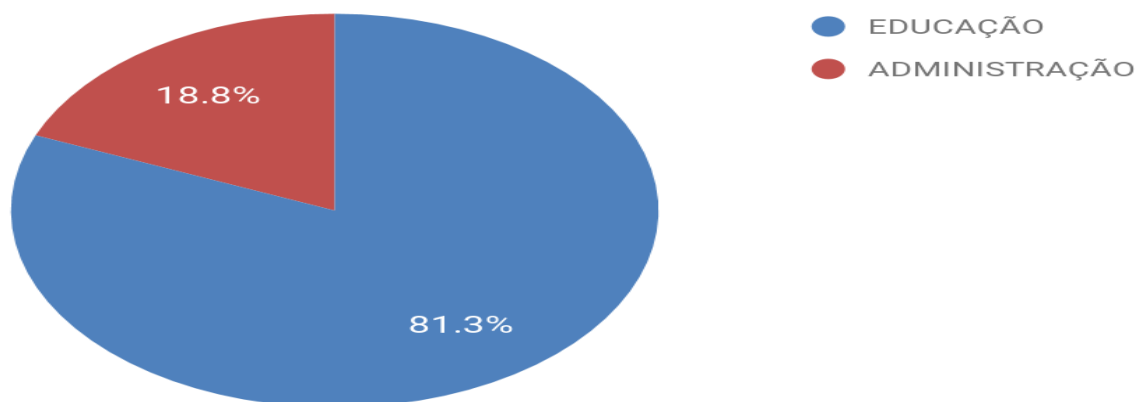
A essência do homem se faz pelo trabalho, é a sua verdadeira produção de existência, dessa forma, precisa-se ter ambientes mais harmoniosos no trabalho e dignos de aprendizagem, pois o local de trabalho também se torna um laboratório de aprendizagem, no sentido de auxiliar a Instituição de Ensino, no exercício da prática, pois é lá, que realmente o aluno, ou egresso, identifica se a teoria aprendida em sala de aula será útil ou não, e até que ponto o Curso de graduação em Administração o realizará profissionalmente.

Nesse item demonstra-se ser realmente, um tema inédito dentro da pesquisa científica, justificado a tese a ser defendida pela pesquisadora.

No gráfico 09 são definidas as áreas de conhecimento nas teses e dissertações de 2013 a 2108, dentro da categoria trabalho e formação humana do administrador.

GRÁFICO 09 - CATEGORIA TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA DO ADMINISTRADOR: ÁREAS DO CONHECIMENTO NAS TESES E DISSERTAÇÕES NAS TESES E DISSERTAÇÕES (2013 A 2018)

Categoria formação humana: áreas do conhecimento que se destinam as teses e dissertações



Fonte: Banco de Teses e Dissertações CAPES; Revista CEDES; Revista Educação e Sociedade; UNICAMP. Dados da pesquisadora (2019).

Ressalta-se significativamente o predomínio da área de conhecimento da Administração, com alguns pequenos contextos da educação, mas de forma muito superficial dentro do trabalho e formação humana do administrador.

4 POLÍTICAS DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E AS INFLUÊNCIAS NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR

A avaliação como práxis com a participação efetiva de todos os alunos profissionais da educação é um aprendizado da realidade captando o movimento real do processo em desenvolvimento, visto e apreciado coletivamente. As análises realizadas evoluem de ano para ano apresentando um resultado cada vez mais rico de significado. É necessário, ainda, aprender a criar um distanciamento crítico do saber acumulado e repassado oficialmente, visto não como óbvio e natural, mas descoberto como organizado e administrado por uma classe que visa a precisos objetivos políticos. A partir dessa consciência, as classes populares e seus intelectuais passam a demarcar os elementos de ruptura e de superação em relação às concepções dominantes, a operar uma nova síntese, na medida em que adquirem uma progressiva consciência da própria personalidade histórica. O novo intelectual que nunca é um indivíduo isolado, mas um inteiro grupo social enquanto trabalha para analisar criticamente e desorganizadamente os projetos dominantes, se dedica a promover uma nova inteligência social capaz de pensar a produção, a ciência, a cultura, a sociedade na ótica das classes trabalhadoras. Vale lembrar a máxima de Goethe, “todos os dias há motivos para esclarecer a experiência e purificar o espírito” como um convite a novas reflexões e novos aprofundamentos rumo à reconstrução contínua de uma humanidade fraterna, solidária, realizada e feliz. (FERREIRA 2017, p. 124,125)

Para discutir a formação acadêmica do Administrador e seu exercício profissional, desenvolveu-se a prática dessa tese na pesquisa de campo, a partir da representação de egressos do Curso de Administração do Centro Universitário Santa Amélia – Unisecal, bem como a partir de uma entrevista concedida pelo representante do órgão representativo da classe na área – Presidente do Conselho Regional de Administração. Apresenta-se, nesse capítulo, o campo da pesquisa, a amostragem utilizada na pesquisa, os procedimentos de coleta de dados e a abordagem metodológica.

4.10 UNIVERSO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com os egressos do Curso de Administração do Centro Universitário Santa Amélia – UniSecal, na Região de Ponta Grossa, Estado do Paraná, formados no período compreendido entre 2015 a 2018.

Na tentativa de definir a formação e o exercício profissional do egresso desse curso, foram pesquisados por meio de questionários, com questões abertas e fechadas, os egressos de uma Instituição de Ensino Privado, formando o universo dos últimos 4 (quatro) anos.

A escolha dessa determinada Instituição de Ensino se deu pelo fato de que na Cidade de Ponta Grossa, esse é o Curso de Administração mais antigo da cidade e com maior número de formação de alunos, ou seja, em torno de aproximadamente 100 alunos por ano se formam por essa Instituição de Ensino e são encaminhados ao mundo do trabalho. Durante um período de mais de 20 anos a UEPG (Universidade Estadual de Ponta Grossa) e a UniSecal (Centro Universitário Santa Amélia) foram as únicas Instituições de Ensino a ofertarem o curso de Administração na cidade de Ponta Grossa - Paraná, sendo a UEPG - Instituição Pública e a UniSecal- Instituição Privada. Na Instituição Pública de Ponta Grossa a escolha por esse determinado curso é pequena e se torna um fator considerado desfavorável para essa pesquisa, não atingindo um número mínimo de pesquisas que sirvam para uma amostragem considerável.

Esse recorte temporal de 2015 a 2018 justifica-se também pela questão que desde 2005, vêm se analisando mudanças para as Diretrizes Curriculares Nacionais no curso de Administração, num sentido mais presente das questões emergenciais capitalistas, ou seja, um contexto de formação do aluno no Curso de graduação em Administração para o mercado de trabalho e não para o mundo do trabalho, objetivando um número maior de questões voltadas à lucratividade e produtividade, desacreditando que com uma formação mais humana, ele vislumbre resultados mais rápidos, descuidando desse profissional que está por detrás da “máquina”, digamos assim. Por outro lado, inúmeros estudiosos e pesquisadores da área apontam a importância desse ser humano ser analisado como “peça” chave e fundamental, para o sucesso organizacional.

Então, a delimitação do período deve-se ao fato da análise em que os cursos começaram a sofrer uma grande “pressão” de formação para a inovação e tecnologia,

não compreendendo dentro dessa, a necessidade, também, de uma formação humana. Também, compreende o período de início dessa pesquisa de tese de Doutorado.

Exige-se hoje (ano base 2019), pelas empresas, uma formação rápida do aluno, para atender as demandas do mercado de trabalho. Mas até que ponto esse aluno atinge os conhecimentos necessários para ser um profissional de sucesso, com uma formação pautada nos conhecimentos técnicos e humanos, pois retratando objetivamente, essa é a busca do aluno quando adentra às “portas” do Ensino Superior: obter êxito nos seus objetivos.

A realização dessa pesquisa ocorreu na Região Sul – Ponta Grossa pelo fato da proximidade da pesquisadora dessa tese e pela vivência nessa Unidade de Ensino com os acadêmicos pesquisados. A região Sul²² destaca-se pela sua alta produtividade; dessa forma, é onde se localizam as maiores oportunidades em termos de mercado de trabalho. De acordo com Ferreira (2017, p. 140), a região Sul,

é a menor das regiões brasileiras em território, embora se constitua em um grande pólo turístico, econômico e cultural, abrangendo grande influência européia, principalmente de origem italiana e germânica e em menor escala, portugueses e espanhóis. Apresenta bons índices sociais com o maior IDH do Brasil, e o terceiro maior PIB per capita do país, 18.257,79 reais, atrás apenas da região Sudeste e da região Centro-Oeste. É também a região mais alfabetizada, 94,8% da população. É a segunda maior região desenvolvida embora ocupe cerca de 10% do território brasileiro, com uma população três vezes maior que o número de habitantes das regiões Norte e Centro-Oeste. Seu desenvolvimento econômico é muito forte tanto no campo como nas cidades.

²² Com cerca de 30 milhões de habitantes divididos em três Estados, 23 mesorregiões e 1.191 municípios, a região Sul registrou pouco mais de 998 mil matrículas nos cursos presenciais em 2017, representando uma pequena queda de 1,1% em relação ao ano anterior, que teve 1,01 milhão de matrículas. Paraná e Rio Grande do Sul compartilharam a liderança da região com 382 mil matrículas cada. A região mantém-se em terceiro lugar em número de matrículas presenciais, com 15,3% do total do país, atrás da região sudeste (46,0%) e Nordeste (22,2%). O Estado do Paraná, conta com 11 milhões de habitantes distribuídos em 10 mesorregiões e 399 municípios. O Estado do Paraná é um dos que mais possui taxa de escolarização líquida do país, 24,4%. A taxa mede o percentual de jovens de 18 a 24 anos matriculados no Ensino Superior em relação ao total da população da mesma faixa etária. Em 2017, foram registradas mais de 382,9 mil matrículas em 189 instituições de ensino em redes privadas e públicas que ofertam cursos presenciais. Três regiões dominam esse número de matrículas: a Região Metropolitana de Curitiba (141,1 mil), Norte Central Paranaense (88,6 mil) e Oeste Paranaense (51,5 mil). Juntas as três mesorregiões representam 73,5% do total de matrículas do Estado, sendo que desse número, 65,8% estão concentradas em IEs privadas. Entre os cursos presenciais mais procurados do Estado estão Direito, **Administração** e Engenharia Civil, seguindo a tendência do ano anterior no Paraná. (Sindata/Semesp – Mapa do Ensino Superior no Brasil. INEP/IBGE, 2019, p. 154,155.

Com aproximadamente 320.000 habitantes (Censo IBGE, 2010), Ponta Grossa, destaca-se no cenário brasileiro, como uma área de serviços para o segmento de agricultura, agro-pecuário, agronegócios, turismo, produção industrial e nos negócios em geral, atraindo investidores e possibilitando oportunidades para aqueles que possuem uma formação e capacitação adequadas ao novo mercado de trabalho.

A pesquisa de campo foi iniciada no segundo semestre do ano de 2015, finalizando no segundo semestre do ano de 2018. Foram aplicados questionários aos egressos do Centro Universitário Santa Amélia – UniSecal, com perguntas abertas e fechadas, explorando dados acerca da sua formação e em que sentido essa formação facilitou, ou não, a sua inserção e realização no mundo do trabalho.

Foram aplicados questionários com egressos do Curso de Administração da UniSecal, formados a partir de três meses da sua conclusão do curso nos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018, perfazendo um total de aproximadamente 400 questionários; no qual muitos deram a devida devolutiva com o questionário preenchido. Retornaram 180 questionários preenchidos, perfazendo um universo de 45% do total de egressos formados durante esse período. Os questionários respondidos parcialmente foram desconsiderados nessa pesquisa.

Aconteceu, também, um contato com o Presidente do Conselho Regional de Administração – CRA – Adm. Sérgio Pereira Lobo, em que se explicitou a pertinência da realização dessa pesquisa. Nesse contato, foi realizada uma entrevista com o administrador, objetivando buscar uma análise primorosa do gestor principal do nosso órgão de classe, no sentido de um “olhar” no macroambiente do Estado do Paraná, em relação à formação do administrador, e de que forma as Instituições de Ensino estão articulando o Ensino da Administração para aproximá-lo ao mundo do trabalho.

Torna-se importante, nesse momento, compreender a realidade empírica dessa pesquisa: O Centro Universitário Santa Amélia–UniSecal, tem como visão: ser referência no ensino superior, comprometido com a ética, cidadania e desenvolvimento sustentável, estando entre as melhores empresas para se trabalhar.”A Missão das Faculdades é transformar pessoas, tornando-as capazes de desenvolver

suas competências e habilidades por meio da promoção e difusão do conhecimento. São critérios de valores da Faculdade: Respeito mútuo; ética e transparência; cumprimento às normas; compromisso com os resultados; responsabilidade socioambiental; solidariedade; trabalho em equipe; excelência; busca permanente pelo conhecimento.

A Administração tem um papel estratégico no Estado do Paraná, num mercado crescente e amplo. A área da Administração vêm conquistando o respeito da sociedade paranaense ao desempenhar com profissionalismo e preparo as funções de planejamento, organização, direção e controle de pessoas, recursos materiais e financeiros, participando ativamente da produção e distribuição de bens e serviços nos diversos setores econômicos, em organizações privadas, públicas e não governamentais. No Estado se têm diversas organizações-modelo, bem administradas, empresas de renome, por sua capacidade de gestão e de inovação.

Outro setor que ainda precisa superar esses limites é o da pequena empresa, aplicando sempre uma das funções básicas da administração que é o planejamento. Na esfera privada, é preciso intensificar a cultura da inovação no mundo corporativo como fonte principal de dinamismo econômico e bem-estar social, aspectos-chave para colocar o desenvolvimento numa trajetória ambientalmente sustentável.

Na sequência, serão especificados, em forma de gráficos, tabelas e questões apontadas, todas as respostas que se fizeram presentes na pesquisa de campo, bem como as sugestões colhidas a partir da visibilidade da realidade, à procura de uma formação mais voltada e adequada ao mundo do trabalho.

4.2 METODOLOGIA DA PESQUISA EMPÍRICA

Relembra-se, aqui, a metodologia da pesquisa empírica, já retratada anteriormente nessa tese.

A abordagem metodológica adotada nessa pesquisa é dialética. Kosik (2002, p. 108), afirma que “a razão dialética é um processo universal e necessário, destinado a conhecer e a plasmar a realidade de modo a não deixar de fora nada de si; portanto, é a razão tanto da ciência e do pensamento, como da liberdade e da realidade humana.”

O movimento dialético não é apenas a capacidade de pensar e de conhecer racionalmente; é ao mesmo tempo o processo de formação racional e da realidade e, portanto, a realização da liberdade. É negatividade que situa historicamente os graus de conhecimento já atingidos e a realização da liberdade humana e ultrapassa teoricamente e praticamente cada grau já atingido inserindo-o na totalidade evolutiva. Não confunde o relativo com o absoluto, mas compreende e realiza a dialética de relativo e absoluto no processo histórico.

O método dialético contém o princípio da contradição e aponta que: “uma análise dialética é sempre uma análise das contradições internas da realidade”. (LÖWY, 1988, p.15)

Baseado na contradição é que as teorias podem se reafirmar, demonstrando em que pontos elas se afinizam, se sobressaem, divergem de opiniões, pois a educação, em si, é um momento de transformação, de entrada para o novo.

Bakhtin (2004, p. 15) ressalta que, “só a dialética pode resolver a contradição aparente entre a unicidade e a pluralidade da significação”. O objetivismo abstrato favorece arbitrariamente a unicidade, a fim de poder “prender a palavra em um dicionário”.

Esse é o sentido da contradição, o evidenciar de novas leituras e olhares sobre um mesmo problema, e nesse sentido, interagir com eles, fazendo uma análise de qual resposta tem-se na realidade empírica, trabalhando-se com esses dados, refletindo a partir desses dados, e apoiando-se em novas ideias que possam trazer uma realidade mais dialógica, de aproximações entre o real exposto e o “ideal” vislumbrado.

Segundo Kopnin (1978, p. 81), “a dialética ensina a pensar e permite uma compreensão, uma assimilação do próprio mundo, da natureza de suas coisas”.

Nessa pesquisa, pretende-se tratar de ambas, ou seja, ensinar a pensar, compreendendo a realidade das categorias básicas, formação e trabalho no contexto da educação superior e do exercício profissional, referenciando-se o que pode ser aprimorado a partir desse contexto.

Kosik (2002, p. 250) afirma que,

a dialética trata da “coisa em si”, mas a “coisa em si” não é uma coisa qualquer e, na verdade, não é mesmo uma coisa: “a coisa em si”, de que se trata a filosofia é o homem e o seu lugar no universo, ou a totalidade do mundo revelado pelo homem na história e o homem que existe na totalidade do mundo.

É a totalidade do contexto em que o administrador de empresas precisa ser formado para atender as demandas do mundo do trabalho em termos de atingir as habilidades técnicas e humanas.

E, na perspectiva dialética, Freitas (2000, p. 151) elucidada,

a dialética segundo Bakhtin, nasce do diálogo, nele se prolonga, colocando pessoas e textos num permanente processo dialógico. A dialética de Bakhtin está presente no seu compromisso com a totalidade, com a história, com a prevalência do social. O compromisso com a totalidade se evidencia na rejeição de categorias dicotômicas que fragmentam o real, esforçando por apreender os objetos numa estrutura totalizante. Na perspectiva da totalidade, procurar recuperar o contexto da cultura popular da Idade Média e Renascimento. (...) o compromisso com a história é uma outra constante de sua perspectiva dialética, onde diz que tudo está imerso na grande temporalidade: toda a história é compreendida dentro da relação dialética e entrecruzada de presente, passado e futuro. A prevalência do social em sua obra foi uma decorrência da concepção de homem. Para ele o homem é um ser social e histórico, percebido no concreto das relações sociais.

Percebe-se que sua metodologia é baseada no diálogo, na concepção de homem como produto das relações sociais, e tem uma filiação ao pensamento marxista, pois acredita-se, que todo sistema estanque perde a vitalidade do novo, do descobrir, do verdadeiro dinamismo dialético.

Ainda de acordo com Freitas (2000, p. 153) ainda ressalta, que:

o importante para Bakhtin era o interesse na compreensão da cultura, no aprofundamento do conhecimento crítico da base econômica da sociedade. Reconheceu o sujeito enquanto voz e texto. Em seu método não há lugar para a explicação, que considerou monológica. O importante para ele é a compreensão que implica na presença de duas consciências, no encontro de dois sujeitos imersos no diálogo. O marxismo de Bakhtin parece situar-se na perspectiva do marxismo historicista de Löwy que considera como aquele que compreende o homem como sujeito social da e na história.

Nessa perspectiva interdisciplinar e dialética que a metodologia dessa tese irá se fazer presente, buscando a relação e a verdadeira conexão entre a formação do acadêmico e sua atuação profissional no mundo do trabalho, descobrindo como esses se colocam, se ajustam, se interpenetram, para assim, darem esse movimento dialético.

A presente pesquisa caracteriza-se também como uma pesquisa descritiva, tendo algumas características exploratórias, no sentido de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com a finalidade de formular problemas mais precisos e hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Foram objetos de análise desse estudo: as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Bacharelado em Administração (DCNs); o CRA – Conselho Regional de Administração (pesquisa com o Diretor do CRA – Curitiba-Pr) e egressos do curso de Administração. A pesquisa tem como foco discutir a formação acadêmica do Administrador e seu exercício profissional no mundo do trabalho, tendo como universo do estudo dessa tese, egressos do Ensino Superior no Curso de Administração do Centro Universitário Santa Amélia - UniSecal²³. Foi desenvolvida uma pesquisa

²³ UniSecal – Centro Universitário Santa Amélia - Curso de Administração, Regime de matrícula semestral, autorizado pela Portaria do MEC 923 de 17/05/2001 (DOU 21/05/2001) e com reconhecimento pela Portaria do MEC 423 de 26/07/2006 (DOU 27/07/2006). A partir dessa data, obteve reconhecimento automático de renovação pelos conceitos obtidos pelo Ministério da Educação. O Centro Universitário Santa Amélia resultou de uma trajetória na área do Ensino Superior em Ponta Grossa. A história começou em 1988, quando o casal de professores Weider Barreto Aguiar e Eunice Andrade Aguiar, integrantes de uma família comprometida com a educação, decidiu fundar uma instituição de Ensino Superior na cidade. Surgia a Faculdade Cristo Rei que, por anos, foi a única faculdade privada em Ponta Grossa. No ano de 1998, prosseguindo na filosofia de transformar pessoas pela educação e acreditando no Ensino Superior de qualidade, o casal de professores instituiu a Sociedade Educativa e Cultural Amélia (SECAL), mantenedora da Faculdade Santa Amélia. Após anos de atuação na educação, o casal Aguiar transferiu o legado às três filhas: Isaura de Andrade Aguiar (Diretora Geral), Rúbia de

empírica, a partir da ótica de egressos do curso de bacharelado em Administração de Ponta Grossa, no período compreendido entre dois mil e quinze (2015) e dois mil e dezoito (2018). Dessa forma, delimita-se um período considerável para que seja evidenciado os avanços e/ou retrocessos que a gestão das políticas de formação no ensino superior promoveram para o sucesso e/ou fracasso dos profissionais no mundo do trabalho do administrador.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica tendo como objetivo primordial, a explicação de um problema, a partir de referências teóricas publicadas, com a busca do conhecimento e análises das contribuições científicas, existentes sobre o tema, ao mesmo tempo em que se organizou a pesquisa de campo, para que houvesse um movimento dialógico da teoria com a prática.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários, com questões abertas e fechadas, permitindo a discussão sobre a formação acadêmica e o exercício profissional; isso se relacionando com a fundamentação teórica. O questionário aborda questões tais como: função desempenhada; disciplinas fundamentais para a sua formação; se o curso subsidiou ou não o ingresso no mundo do trabalho; percepção sobre o preparo pessoal para ingressar no mundo do trabalho; nível de satisfação com o curso; conhecimentos que o egresso julga necessário para o seu exercício profissional, os quais não foram incluídos no curso; atuação na área de formação; quais conhecimentos mais contribuíram para a sua formação; quanto tempo levou para entrar no mercado dentro da sua área; se está fazendo uma formação continuada após sua graduação e se recomendaria ou não o Curso de graduação em Administração.

Outra fonte de dados foi a Entrevista concedida pelo Presidente do Conselho Regional de Administração – Adm. Sérgio Pereira Lobo, no dia 22 de agosto de 2019, às 16:00 horas, objetivando elucidar algumas questões acerca da formação do

Andrade Aguiar Ferreira Machado (Diretora Acadêmica) e Katya de Andrade Aguiar (Diretora de Desenvolvimento de Pessoas). Em agosto de 2018, com o objetivo de ampliar e difundir o ensino de graduação, a IES foi credenciada para oferta da Educação a Distância. E, em 18 de outubro de 2018, a Secal recebe a autorização do MEC para se tornar o Centro Universitário Santa Amélia, passando a se chamar UniSecal. O Centro Universitário Santa Amélia, conta com cursos de bacharelado nas áreas de gestão, saúde, engenharia, licenciatura, tecnologia, e cursos de segunda licenciatura. Também oferta 15 (quinze) cursos de Pós-Graduação, nas áreas de Direito, Educação e Gestão e Negócios.

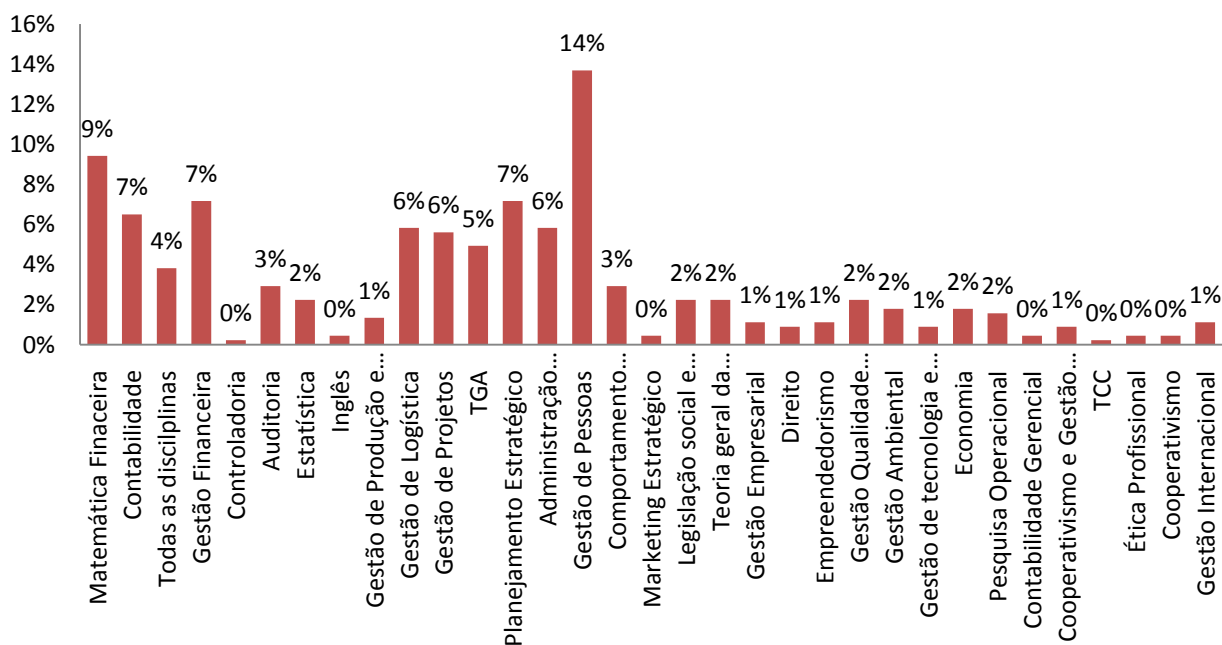
Administrador, na qual foi elaborado um roteiro para que a entrevista ocorresse com o devido sucesso.

4.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DOS EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Com base nas respostas obtidas pelos questionários aplicados aos egressos do Curso de graduação em Administração, formados no período compreendido entre 2015 a 2018, é que foram analisados os dados, sempre se referenciando à contextualização teórica, obtendo-se informações relevantes para interpretar a realidade e projetar um novo perfil para a formação e o exercício profissional do Administrador.

No gráfico 10 apresentar-se-á: Como egresso do Curso de bacharelado em Administração, quais as disciplinas fundamentais para a sua atuação profissional.

GRÁFICO 10 – COMO O EGRESSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO, QUAIS AS DISCIPLINAS FUNDAMENTAIS PARA A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL



Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Percebe-se que a disciplina que o egresso do Curso de Administração identifica com maior relevância para o seu conhecimento é a disciplina de Gestão de Pessoas, ou seja, reafirma-se a visão do aluno pela questão da valorização do conhecimento humano, das relações em grupo, relações interpessoais, conceitos de liderança e motivação.

Vale ressaltar nesse momento o que diz Salomão (2015, p. 28):

ohomem aumenta seu potencial físico através da criação e utilização de ferramentas e máquinas, mas também, e principalmente, através da associação e do trabalho conjunto com outros seres humanos. É da associação da inteligência humana com suas capacidades de aprender, de registrar seu aprendizado em uma linguagem comum e de associar-se de forma organizada para a utilização desse conhecimento para o alcance de objetivos do grupo que surgem a originalidade e a raridade da nossa espécie.

Nesse contexto do autor, percebe-se quão significativo é o trabalho humano, o aprendizado em conjunto, a inteligência de pares se somatizando, para um objetivo comum.

Torna-se relevante salientar, que inclusive o processo de aprendizagem ocorre por meio da interação dos sujeitos com o seu meio, sua história, sua cultura e o contexto no qual está inserido. Esse aspecto é que irá facilitar aos sujeitos o pleno desenvolvimento de suas capacidades, na aquisição de uma linguagem adequada, no desenvolvimento cognitivo e na apropriação significativa dos conhecimentos. E, esse processo só se torna possível, por meio da mediação nas relações dos sujeitos com o conhecimento e deste, com o desenvolvimento da aprendizagem.

Os conhecimentos necessários na disciplina de Gestão de Pessoas, no Curso de graduação em Administração são: a evolução dos recursos humanos à gestão de pessoas; estratégia organizacional e estratégia de recursos humanos; o papel da área de gestão de pessoas dentro da estrutura organizacional, bem como sua colaboração para o desempenho organizacional e indicadores; gestão de recursos humanos e estratégias de gestão do conhecimento e aprendizado; análise da política de gestão de

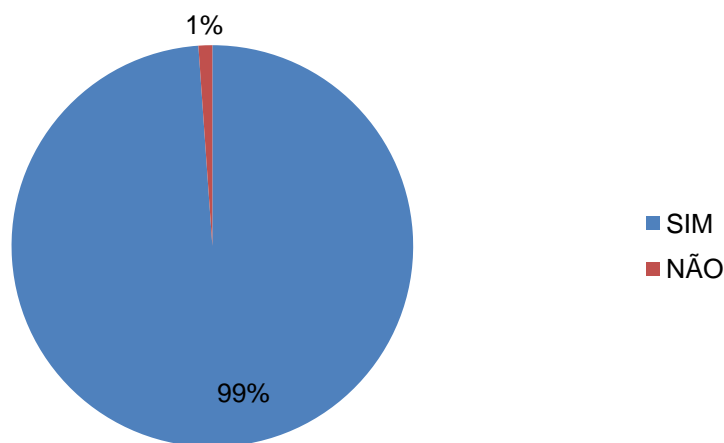
pessoas, planos de cargos e salários; plano de desenvolvimento pessoal; sistemas de avaliação, e qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, percebe-se o quanto a área do conhecimento que trabalha com as pessoas, interferem na formação do aluno no preparo para adentrar ao mundo do trabalho, para saber se relacionar, trabalhar em equipe, liderar, para saber como trabalhar a motivação na equipe de trabalho e a sua automotivação.

Num segundo momento, com 9% as questões de formação na área financeira. Importante salientar que alguns egressos citaram mais de uma disciplina de importância na sua formação. Em muitos questionários também foram identificados a questão de todas as disciplinas serem importantes, ressaltando uma visão madura do aluno que saber identificar que o conhecimento do conjunto, lhe trará uma formação onde possa tomar decisões acertivas no seu exercício profissional.

No gráfico 11 sobre a questão se o Curso de Administração lhe deu base para o ingresso no mercado de trabalho e a sua justificativa, definir-se-á se o mesmo facilitou a sua inserção na vida profissional.

GRÁFICO 11 – O CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO FACILITOU A INSERÇÃO PARA O INGRESSO NO MUNDO DO TRABALHO



Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Percebe-se nessa questão, que a grande maioria das respostas apontam que a formação influenciou na entrada ao mercado de trabalho, ou seja, 99%. Sendo que apenas, 1% afirmam que não influenciou, não justificando o porquê. A área de administração é considerada ampla; então, a procura torna-se grande, no sentido de se ter mais oportunidades de emprego.

Na tabela 03 encontram-se as principais justificativas pelo fato de que o curso auxiliou ou não na inserção ao mundo do trabalho.

TABELA 03 – O CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO FACILITOU A INSERÇÃO PARA O INGRESSO NO MUNDO DO TRABALHO

JUSTIFICATIVA SIM	JUSTIFICATIVA NÃO
Fortalecimento para o ingresso no mercado de trabalho	Ainda não atua na área
Auxílio para promoção interna no trabalho	Já atuava no mercado
Novas experiências profissionais	Desempregado
Aplicação do aprendizado no trabalho	
Estabilidade profissional	
Desenvolvimento pessoal e profissional	
Efetivação no estágio	
Aprendizado para o futuro	
Fortalecimento onde já está atuando	
Aumento na remuneração	
<i>Upgrade</i> de conhecimentos e carreira	
Melhor base para começar um estágio	
Conhecimentos para ingresso em concurso público	
Novas oportunidades profissionais	
Visão ampla no trabalho	
Habilidade para atuar na indústria	
Preparo para docência	
Confiabilidade	
Conhecimentos técnicos	
Aprendizado coerente com as expectativas	
Visibilidade profissional	
Melhor entendimento das áreas de administração	

Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Verifica-se que a grande maioria dos alunos quando optam por realizar o Curso de Administração, está pensando em poder obter um emprego, uma nova carreira, novas oportunidades profissionais, sempre no sentido de ter uma visibilidade adequada dentro do mundo do trabalho, com conhecimentos adequados e pautados dentro das exigências idealizadas na organização.

Já citada anteriormente Ferreira (2001, p. 97) escreve sobre as transformações que vêm ocorrendo no mundo contemporâneo,

em consequência dos processos de globalização, afetando a sociedade mundial e o nosso país, exigindo o exame das condições objetivas desse impacto na sociedade brasileira, a fim de se poder perceber os desafios que elas nos apontam e os possíveis encaminhamentos ou respostas para as políticas públicas, a administração da educação e as políticas de formação de profissionais da educação.

Nesse sentido, demonstra-se a importância das políticas de formação bem presentes no curso, direcionando que tipo de egresso o Curso quer formar, para que, com isso o egresso possa contribuir com o desenvolvimento nas organizações a qual prestam seus serviços, não apenas como executores de uma tarefa, mas como verdadeiros gestores de área, vencendo os desafios diários e objetivando a união dos esforços para o bem comum da empresa.

A questão 03 da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “Qual foi a importância do Curso de bacharelado em Administração para a sua formação acadêmica e atuação profissional?”, por se tratar de uma questão descritiva, segue as principais respostas dos egressos:

- *“Aprendizado”*; - *“Conhecimentos adquiridos”*; - *“Trocias de experiências com docentes”*; - *“Proporcionar emprego e estabilidade”*; - *“Crescimento e busca de novas oportunidades”*; - *“O curso é excelente facilitando a assimilação do conteúdo”*; - *“Transformação de pessoas”*; - *“Diferencial para alavancar a carreira”*; - *“Campo de trabalho para administrador é vasto”*; - *“Novas oportunidades de trabalho”*; - *“Amadurecimento pessoal e profissional”*; - *“Visão diferenciada”*; - *“Qualificação para atender o mercado de trabalho”*; - *“Visão sobre uma empresa”*; *“Importância para a*

escolha profissional”; - “Habilidade e competência na área industrial”; - “Moldar o caráter”; - Preparo para os desafios colocados pelo mercado”; - “Conhecimento na área de gestão de pessoas”; - “Importância da prática juntamente com a teoria”; - “Realização de um sonho”; - “Aprendi a gostar da minha futura profissão”; - “Aplicar melhores práticas no ambiente de trabalho”; - “Aprendi conhecimentos específicos que não imaginava”; - “Valorização para o meu currículo”; - “Consegui um estágio”; - “Ajudou a focar determinados assuntos”; - “Por estar totalmente relacionado à minha área de trabalho”; - “Entender como funciona o sistema de gestão e sua complexidade”; - “Amplitude e visão quanto às organizações”; - “Motivação de estudar, desenvolvendo meu espírito crítico, consegui publicar o meu artigo no Congresso de Administração de 2015”; - “Permanência no mercado onde o nível superior é exigido”; - “Consegui uma qualificação melhor que me destacou perante os meus concorrentes”; - “Aprendi a planejar, tomar decisões e controlar as ações”; - “Crescimento na forma de ver o mundo e o mercado”; - “As matérias estão de acordo com o perfil do curso”; - “Auxílio para atuar como professor”; - “Aprimoramento das habilidades em planejar, organizar, dirigir e controlar uma empresa”; - “Melhores salários”; - “Professores capacitados com propriedade para falar do assunto ao qual ministram aula”; - “Ampliação de horizontes na atuação profissional”; - “Uma base de como proceder em diversas áreas dentro de uma empresa”.

Faz-se questão de destacar duas respostas que chamou mais a atenção:

“Fundamental a importância, pelo Curso de Administração ser um dos cursos mais completos, orientados à gestão de pessoas, recursos e processos nas organizações. Muitas empresas estão repensando na forma de recrutar. Cada vez mais administradores estão ocupando as mais altas posições dentro das organizações, posições às quais até pouco tempo atrás eram ocupadas por engenheiros”. (Egresso do Curso de Administração/2015)

“A figura de um administrador é vital para uma empresa, por sua versatilidade, e sua visão de sistema e prática em um Curso superior de Administração. Por isso, o campo de trabalho de um administrador é vasto. É só compreender e aplicar a administração, a qual concluo dizendo que essa é uma ciência aplicada à arte. Arte em

criar, desenvolver recursos com as pessoas, para que haja saúde financeira nas empresas e satisfação profissional.” (Egresso do Curso de Administração/2018).

Visualiza-se que a importância do Curso de graduação em Administração para a sua formação acadêmica e exercício profissional, se dá por uma infinidade de razões, muito embora, a maioria dos egressos respondeu que é pelos conhecimentos adquiridos e oportunidade de emprego ou de um processo de melhoria em sua carreira profissional e de estabilidade.

Nessa lógica, o curso para o egresso, se torna um meio de oportunizar crescimento, luta por uma vida melhor, conquista de novos sonhos, idealização de um novo planejamento de vida pessoal e profissional, significando a preocupação constante que o aluno quando está no curso superior, mesmo que ainda não revele, têm em relação a seu futuro.

A questão 04 sobre o que você gostaria que fosse abordado no Curso de bacharelado em Administração, por se tratar novamente de uma questão descritiva, segue as principais respostas dos egressos:

- “Maior abordagem da área de qualidade”; - “Abordagem de mais aulas práticas e visitas técnicas”; - “Abranger mais disciplinas voltadas aos Recursos Humanos”; - “Implantação de uma Incubadora de negócios, onde o aluno poderá desenvolver uma visão prática; - “Enfatizar mais sobre a importância das questões de Relacionamento Interpessoal nas organizações”; - “Inclusão da disciplina de Gestão Hospitalar”; - “Mais experiências e vivências do mercado de trabalho”; - “Maior ênfase nas técnicas de negociação”; - “Maior ênfase em conhecimentos de gestão”; - “Aulas mais dinâmicas”; - “Focar mais na formação humana”; - “Mais prática na aula de Gestão de Pessoas”; - “Práticas de como montar uma empresa”; - “Mais conteúdos voltados para a disciplina de Gestão ambiental”; - “Mais aulas práticas mostrando como exemplo problemas e dificuldades no ambiente de trabalho”; - “Mais disciplinas voltadas às ciências sociais”.

Torna-se importante salientar que a grande maioria dos egressos respondeu que todas as disciplinas foram abordadas; bem como também, sobre a necessidade

sob a visão deles, de que as disciplinas ministradas em EAD (Educação à Distância) voltassem para o ensino presencial.

Pode-se resumir de acordo com as respostas dos alunos egressos do Curso de graduação em Administração, que solicita uma estrutura curricular mais adequada ao mundo do trabalho, envolvendo um aprofundamento sobre as questões práticas e vivenciais de seu trabalho, sobre as questões de responsabilidade social, conhecimentos mais voltados às áreas humanas do curso, ou seja, fortalecer a área humana. Ainda sobre a estrutura curricular, aplicar conhecimentos mais significativos de Inovação e Tecnologia; conhecimentos voltados ao Empreendedorismo, para profissionais que se tornem autônomos, ou seja, que venham criar o seu próprio negócio.

Alinhar uma orientação para o mundo do trabalho, no sentido de conduzir o egresso para a sua formação continuada. Os egressos do Curso de Administração acreditam que o perfil da formação do ser humano deve estar pautado no aprender a aprender, de forma permanente, pois o mundo do trabalho exige isso para todos os profissionais. Não é mais suficiente apenas um diploma de graduação, mas sim, um conjunto de conhecimentos somados, sendo sempre realizados de forma contínua.

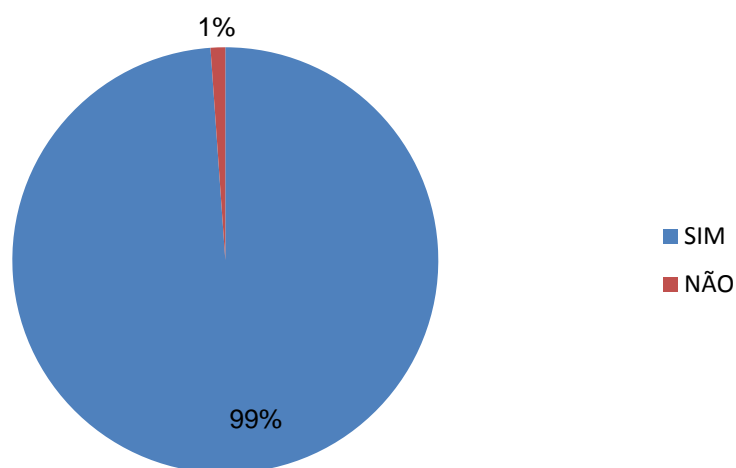
A questão 05 da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “O curso de bacharelado em Administração, o preparou dentro das competências técnicas e humanas?”

Essa é uma questão que os egressos ficaram em dúvida. Talvez deveria no enunciado da questão ter explicitado melhor o que seria esse conhecimento técnico e humano. Poucos responderam e esses tiveram um olhar sobre o curso, em que o mesmo incita uma formação voltada ao mercado, ou seja, à empresa, e por consequência, ao capitalismo, ditando as “regras” para as Universidades, no sentido de que: para que as mesmas se tornem “atrativas” ao mercado, devido a alta concorrência existente, que sejam planejadas de forma a atender o que as organizações solicitam em termos de conhecimento, não se importando, com o que é necessário na formação desse aluno.

Uma das minhas preocupações fundamentais, enquanto Coordenadora de Curso, no planejamento e elaboração de uma matriz curricular para o Curso de graduação em Administração é que obviamente atenda às demandas da organização, porém não descuidando da formação pessoal do aluno e dos anseios dele, para com esse curso.

A questão 06, apresentada no gráfico abaixo (gráfico 12) da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “Atua na área de formação acadêmica?”

GRÁFICO 12 – ATUAÇÃO NA ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA



Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Verifica-se que 99% dos alunos atuam na área da formação acadêmica e apenas 1% não atua. Este é um dado bastante relevante demonstrando a princípio, a importância da formação voltada para a adequação desse egresso no mercado de trabalho.

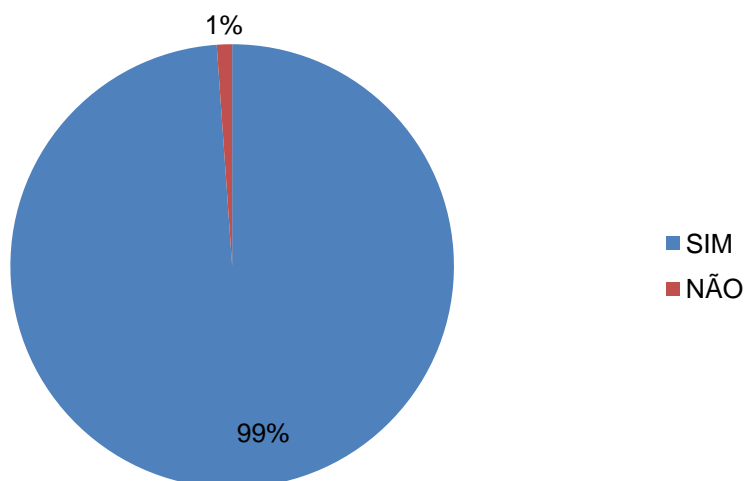
A questão 07 da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “Quanto tempo levou para entrar no mercado de trabalho dentro da sua área”:

- A grande parte dos egressos do Curso de graduação em Administração respondeu que já estava trabalhando na área, quando iniciou o curso de Administração;
- alguns egressos responderam não estarem trabalhando na área no Curso de Administração, porém, nos meses iniciais do curso (2 a 6 meses), já obtiveram vagas em estágios na área e/ou empregos efetivos.

Isso demonstra que os alunos que optam por realizar o Curso de graduação em Administração, vêm na busca de exercer uma atividade profissional voltada a área, ou seja, ele sabe sua verdadeira vocação e o propósito de seu exercício profissional. Com isso, o mesmo obterá seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional. Dessa forma, sentir-se-á realizado e motivado a promover buscas constantes de aprendizado, compartilhando essa experiência com seus pares, promovendo uma sinergia positiva dentro do ambiente organizacional.

A questão 08 da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “Você está realizando algum curso?”

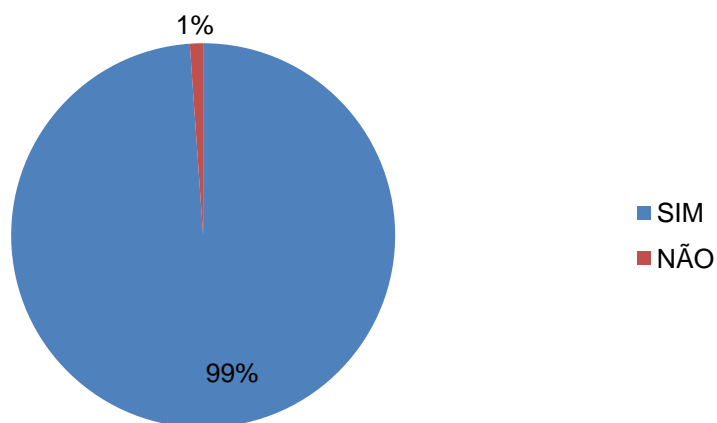
GRÁFICO 13 – VOCÊ ESTÁ REALIZANDO ALGUM CURSO



Esse dado é importante no sentido de enfatizar como o aluno se preocupa com a sua formação complementar, ou seja, uma formação além das disciplinas de sala de aula na graduação. O curso de graduação deve inculcar no aluno essa preocupação, de ir além da formação apenas de disciplinas e sim buscar conhecimentos complementares, inclusive os cursos de graduação estão passando por uma adequação na formação dentro da disciplina de atividades complementares, aumentando a carga horária do currículo mínimo do curso na disciplina de atividades complementares.

A questão 09 do questionário apresentada no gráfico 14 da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “Você recomendaria o curso de Administração para outra pessoa?”

GRÁFICO 14 – VOCÊ RECOMENDARIA O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA OUTRA PESSOA



Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Apresenta que 99% dos egressos do Curso de graduação respondeu que recomendaria o curso e apenas 1% não recomendaria, não justificando sua resposta.

Esse dado, analisado conjuntamente com todas as outras questões fortalece a informação de que o curso atende as demandas de mundo do trabalho, em termos de realização do aluno, pois na Cidade de Ponta Grossa, a partir do ano de 2017, houveram a entrada de muitas Instituições de Ensino superior, com várias oportunidades de ingresso para esse mesmo curso e também para uma diversidade de outros cursos. A própria Instituição UniSecal, na sua passagem para Centro Universitário Santa Amélia, ao final do ano de 2018, oferece uma diversidade de outros cursos, sendo que o Curso de graduação em Administração é o 2. colocado em termos de procura por matrículas, somente perdendo para o Curso de Direito.

A questão 10 da pesquisa direcionada aos egressos do Curso de graduação em Administração: “Qual a importância da formação continuada para você, egresso do curso de Administração?”

Vivencia-se um grande crescimento no nicho de pós-graduação, até mesmo na própria UniSecal. Essa questão mostrou-se presente em 100% das respostas dos egressos do Curso de graduação de Administração, em que a formação continuada é fundamental, pois a graduação torna-se apenas, a primeira etapa dentro da formação do aluno, fundamentada na competência teórico-prática.

Alguns alunos revelam que o mercado de trabalho está muito individualizado em termos de conhecimentos; desta forma, exigem-se formações em áreas específicas, ou seja, especializar-se nas mais diversas áreas da Administração, para poder executar as atividades específicas de gestão.

A valorização profissional está também, definida pelo nível de formação obtida e a segurança para o profissional se manter no mundo do trabalho e ter estabilidade está muito voltada para a formação continuada. A maior diversidade de carreiras, também promove a integração do ensino de graduação com o de pós-graduação, privilegiando os conhecimentos que reflitam a heterogeneidade das demandas sociais.

Dessa forma, percebe-se que a formação continuada é uma realidade presente dentro dos objetivos dos egressos do Curso de graduação em Administração, sendo uma necessidade também imposta pelo próprio mundo do trabalho.

Afirma-se que quando o egresso promove a si, uma formação continuada, se torna totalmente apto para exercer suas funções dentro da organização, com isso, havendo um maior entrosamento nas questões de liderança empresarial, e como consequência atingindo seus objetivos pessoais, sentindo-se realizado: isso também é formação humana, fazer com que seu aluno atinja seus objetivos, mesmo perante todos os obstáculos que possa vir a ter, pois será através desses que também promoverá seu crescimento e transformação pessoal.

4.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA ENTREVISTA COM O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

A outra fonte de pesquisa foi a entrevista concedida pelo Presidente do Conselho Regional de Administração – Adm. Sérgio Pereira Lobo, que ocorreu no dia 22 de agosto de 2019, às 16:00 horas. Objetivando elucidar algumas questões acerca da formação do Administrador, foi elaborado um roteiro de entrevista.

Seguem as questões, bem como os apontamentos realizados:

1 – Como Presidente do Conselho Regional de Administração, como o Sr. conceitua a formação do administrador: uma formação apenas voltada para o mercado de trabalho; ou uma formação voltada para o mercado, porém com uma matriz mais humanitária para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e ética?

Resposta: Uma formação voltada para o mercado, porém com uma matriz consolidada no humanitário, para que seja um profissional assertivo no mercado de trabalho, ou seja, uma matriz em que estejam pautados conhecimentos técnicos, não descuidando dos conhecimentos humanos.

2 – Nesse sentido, acredita que a formação no curso prepara para as competências técnicas e humanas?

Resposta: As competências técnicas e humanas são o que a comunidade espera da faculdade de Administração, formá-la para o mundo. Deve-se analisar a regionalização, o que essa requisita em termos de conhecimentos, ou seja, as demandas. Também deve-se prepará-los com os conhecimentos de Empreendedorismo. Os postos de trabalho estão diminuindo, fazendo-se necessário, formar o profissional da Administração com conhecimentos plenos no sentido de que o mesmo, tenha conhecimento suficiente para abrir o seu próprio negócio, ou sua própria empresa.

3 – Quais as disciplinas que acredita ser de extrema importância na formação do aluno?

Resposta: Liderança, Inovação, Empreendedorismo, Conceitos Humanos.

4 – Acompanhando as Instituições de Ensino na área de Administração, o que o Presidente entende que ainda faltam nos cursos, na especificidade de uma formação completa para o aluno?

Resposta: Na minha concepção falta uma rigorosidade maior na formação do aluno, no sentido de reconhecer verdadeiramente e completamente a formação desse aluno. Deve-se prevalecer uma equipe afinada de Direção, Coordenadores e Professores.

5 – Quais as sugestões e reflexões que traria como contribuição para o trabalho dos Coordenadores de Curso de Administração, como gestores na responsabilidade dessa formação, principalmente perante toda essa crise que o país e o curso estão passando?

Resposta: É imprescindível uma equipe afinada com objetivos, com clima organizacional onde os professores “vestem a camisa”, delegam, colocam metas, desempenham bem sua função. Importante para a motivação do professor, o Plano de Cargos e Salários. Outro fator importante é favorecer a empregabilidade ao aluno. Faz-se necessário que seja realizada uma reflexão sobre a Instituição de Ensino, até que ponto ela promove a

Respeitabilidade Social; pensar o ambiente pedagógico, o projeto pedagógico do curso e colocar a devida responsabilidade ao aluno sobre o futuro dele.

Análise da Entrevista:

Pelos dados da entrevista com o Presidente do Conselho Regional de Administração, torna-se visível o zelo que o órgão de classe têm com uma formação mais humanitária, pautada em princípios éticos, morais, sociais, de responsabilidade social, que somatize uma formação em que o egresso possa ser o empreendedor de seu próprio trabalho, e não apenas seja sujeito a uma formação para a fabricação da mão-de-obra para o trabalho. Conforme diz Enguita (1993, p. 203),

a formação subsidiada tende a refletir a estrutura e as necessidades de mercado. E aí, se discute qual a essência dessa formação, se está baseada ou não em questões éticas, morais, sociais, ou apenas é uma fabricação da mão-de-obra para o trabalho.

Importante quando salienta a necessidade de discussão dos projetos pedagógicos dos cursos de Administração, o pensar e o repensar do seu curso, do currículo como uma tarefa contínua; pois, uma das finalidades fundamentais que toda intervenção curricular pretende desenvolver e fomentar é a de preparar os alunos para serem cidadãos ativos e críticos, membros solidários e democráticos de, e para, uma sociedade mais humana, justa e ética.

Repete-se novamente a importância da formação dentro do conceito de Ferreira (2008, p. 58), no sentido que,

supere as obviedades próprias do pensamento linear, da formação alicerçada no senso comum sem a consciência crítica esclarecedora que oportuniza a capacidade de compreender a realidade desvendando o fenômeno em sua totalidade. Fala-se de uma formação que parta da convicção de que sem “reflexão radical, rigorosa e de conjunto”, não acontecerá a verdadeira formação do *vir a ser* humano que se deseja para a construção de uma sociedade justa e humana, assim como a sua realização humana para a felicidade.

Acredita-se que o Presidente do Conselho Regional - Sr. Sérgio, quis apresentar exatamente o que a autora traz em suas teorias científicas. O fato, da formação passar por uma reflexão significativa no sentido de evidenciar uma rigorosidade maior por parte de dirigentes, coordenadores e professores, em termos conteudistas e de relacionamento dentro desse ambiente pedagógico universitário, construindo uma formação fortalecida com princípio, moral, valores e ética, aí sim, refletindo no conceito de alunos mais satisfeitos e felizes com sua formação e com a devida conseqüência resultando em sucesso no seu exercício profissional.

Os programas, matrizes curriculares e ementas utilizadas dentro do projeto do curso muitas vezes são estruturados de forma estanque e esse repensar, faz com que se tenha um novo olhar, ou uma discussão conjunta com equipe de docentes nas formas de incluir recursos e experiências de ensino e aprendizagem, formas de avaliação e modelo organizacionais de sala de aula, que promovam a construção de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores para ser um verdadeiro cidadão. Educar para a cidadania significa formar indivíduos que conheçam seus direitos, seus deveres e suas obrigações, capacitando-os inclusive na sua participação política para um mundo melhor e mais justo.

Retomando a citação de Ferreira (2001, p. 107) já realizada anteriormente, onde evidencia que a expressão mundo do trabalho, significa;

um novo sentido se põe para a administração da educação nas formas de organização curricular e na gestão das escolas e instituições de ensino, que têm a responsabilidade de formar seres humanos capazes de enfrentar com dignidade e possibilidades as complexidades e perplexidades do mundo hodierno. Novas exigências se impõem para as políticas educacionais em responder de forma comprometida, ampla e efetiva às necessidades reais e urgentes de formação, qualificação e valorização dos/das profissionais da educação, a fim de possibilitar, pelo trabalho educacional, a realização pessoal e profissional que constrói verdadeiramente os cidadãos e cidadãs brasileiros.

Dentro da organização curricular do curso deve ser, estabelecido uma relação teoria e prática, em que o professor tenha plena consciência da importância dessa relação e que metodologias deverão ser aplicadas para ensinar o aluno da melhor forma possível, onde se sinta apto para atuar dentro de um ambiente organizacional,

exercendo funções técnicas e sabendo trabalhar o lado humano para prover melhores resultados.

5 CONCLUINDO PARA SEMPRE RECOMEÇAR

Abordar conceitualmente a Administração não é uma tarefa simples, sobretudo nesse contexto da nova era do conhecimento com seu caráter complexo, multifatorial e global. Situá-la nas esferas da teoria e da prática com suas funções de criar e coordenar tipos de escolhas requer que a discussão se preserve com observações mais amplas e na qual muitas vezes, a reavaliação é que traz à tona a reflexão.

A Administração é um saber-fazer que implica um arcabouço teórico específico em que sistemas e processos orientam métodos e ferramentas de ação que sustentam as atividades. E, é nesse sentido que se impõe a exigência de um conhecimento que forneça referenciais para o planejamento, organização, direção e controle das realizações, tanto na esfera pública quanto na esfera privada.

Conforme se observa na história da civilização, a Administração também implica um sujeito de um saber-ser para um saber-fazer, ou seja, um olhar e uma sensibilidade para perceber além do alcance e limite do problema, em toda a sua lateralidade, revestindo-a de uma envergadura capaz de oferecer uma contribuição original, com conexões e relações não óbvias para estruturar e fundamentar a natureza das ações, com suas implicações no tempo e espaço, nos âmbitos econômicos, políticos, sociais, culturais e principalmente humanos.

Indo mais além, no próprio juramento do Administrador “Prometo dignificar minha profissão, consciente de minhas responsabilidades legais; observar o código de ética, objetivando o aperfeiçoamento da ciência da Administração, o desenvolvimento das instituições e a grandeza do Homem e da Pátria”, nas entrelinhas lê-se: o quão significativo é a ética e o valor do ser humano nessa grandeza de homem e da Pátria.

O objetivo dessa tese foi de analisar as formas de gestão propostas nas Diretrizes Curriculares do Curso de Bacharelado em Administração, apontando as

contradições de formação técnica e humana através da análise com egressos do Curso de Administração no Centro Universitário Santa Amélia.

A investigação originou-se de reflexões, observações e questionamentos se a formação acadêmica subsidiada pelo Curso de graduação em Administração está condizente com as práticas no mundo do trabalho, em termos técnicos e humanos.

O diálogo estabelecido com os autores fez perceber, que a discussão sobre o tema formação e trabalho não é recente e que a identificação, explicitação e formulação desses conceitos não podem dissociar-se do contexto histórico, político, econômico e social, uma vez que depende dos interesses e das forças que compõem uma sociedade. Relaciona-se com os fins a que se propõem a educação superior, com as políticas educacionais no país e principalmente com a ideia de homem e sociedade que se quer construir.

Através da pesquisa realizada no que “se tem pensado e produzido”, revela-se pouco estudo nesse quesito formação humana para o Administrador, tornando-se um tema de maior relevância para a cientificidade no sentido de uma verdadeira orientação para os Coordenadores de Curso de graduação em Administração, que muitas vezes ficam isolados em seus pensamentos, não sabendo o que se faz necessário nessa formação, pela diversidade de conhecimentos que o aluno tem que aprender para exercer com plenitude seu exercício profissional, alcançando o sucesso desejado.

Nas pesquisas realizadas com os “egressos do Curso de graduação em Administração”, identificou-se uma riqueza de informações, de valor para a gestão no curso, para melhor se pensar essa formação. As respostas trazem as informações de que a grande maioria dos egressos trabalha na área. Dessa forma têm o devido amadurecimento para avaliar até que ponto a formação atende aos anseios organizacionais. Visualiza-se que se sentem preparados para entrar no mundo do trabalho, mesmo ainda no decorrer do curso; porém, o curso ainda poderia promover algumas especificidades de formação que os egressos sentem faltar, tais como: formação voltada para abertura de empresas; uma visão mais prática do exercício profissional; uma formação mais humanitária enfatizando com mais abrangência as

disciplinas voltadas para a Gestão de Pessoas (o próprio egresso visualiza essa falta no curso). Dessa forma, ousa-se dizer que não é apenas um problema das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de graduação em Administração, pois a mesma vislumbra uma formação básica com contextos de formação humana, mas pela infinidade de disciplinas que se tornam importantes serem aprendidas no curso, muitas vezes estas de formação humana é realizada com uma carga horária menor ou muitas vezes são aplicadas dentro da carga horária em EAD (Ensino à distância) no curso.

Na pesquisa realizada com o Presidente do Conselho Regional de Administração, no tocante a se ter uma visão mais ampla de como o representante da área “enxerga” os cursos na região do Paraná e como esses cursos estão sendo formatados para o aluno, também relata essa necessidade de uma formação mais humanitária, quando diz: *“Uma formação voltada para o mercado, porém com uma matriz consolidada no humanitário, para que seja um profissional assertivo no mercado de trabalho, ou seja, uma matriz em que estejam pautados conhecimentos técnicos, não descuidando dos conhecimentos humanos (Presidente do Conselho Regional de Administração – Adm. Sérgio Pereira Lobo)*

A grande preocupação é que se vive num mundo voltado para as leis mercantilistas-capitalistas, o mundo contemporâneo é o mundo capitalista e, deixou-se de lado a formação mais humanitária.

As teorias administrativas apresentadas no decorrer da pesquisa teórica dessa tese vêm no sentido de dar respostas às organizações de mão-de-obra, de *Taylor, Fayol, Mayo*, entre outros pensadores da época. Segundo Tragtenberg (1990, p. 55),

administrar acima de tudo no Brasil é vigiar e punir. Administração acima de tudo é poder. Como qualquer poder, o poder burocrático tende à expansão. A universidade é uma instituição dominante, além disso, ligada à dominação. Até hoje, a universidade brasileira formou assessores de “tiranos”, é o antipovo. Criada para produzir conhecimento, ela se preocupa mais em controlá-lo. A dominação que passa pela relação professor/aluno aparece através do sistema de exames. A universidade acima de tudo faz exames, é o coroamento burocrático do saber. A pedagogia burocrática se define pela valorização das aulas magisteriais, avaliação regida através do sistema de notas e troca de informações, entre professores sobre aluno. Isso mostra uma pedagogia repressiva. E, são basicamente esses três itens que constituem a aplicação das teorias de *Weber* sobre burocracia aplicada à educação. *Max Weber* pertence à linhagem de pensadores políticos que se preocuparam com a burocracia

enquanto dominação. Pertence a uma linhagem de pensadores políticos que se origina com *Hegel e Marx*.

Verifica-se que a ênfase da burocratização no ensino superior se dá primeiro pelo controle do conhecimento e num segundo momento essa produção de conhecimento será controlada por um agente burocrático especializado pela transmissão do mesmo que: é o professor.

Visualiza-se um contexto, em que a universidade, enquanto organização complexa não é uma “fábrica de consenso” e um “reino de harmonia”, mas sim, um espaço onde se explora trabalho humano; onde se dá a contradição entre os poucos que planejam e os muitos que executam.

E, indaga-se constantemente, é necessário toda essa burocracia na educação do ser humano? Porém, constata-se que um dos elementos que fundamenta a burocracia é o princípio de “organização”. Nesse sentido, qualquer atividade que se venha a desenvolver, parte-se do princípio inicial de organização. E, qual a diferença entre organização e burocracia? A burocracia vai além da organização e exige uma estrutura de controle, dispondo de imunidades e privilégios.

Ainda de acordo com Tragtenberg (1990, p. 160),

na universidade, a principal preocupação da burocracia é o controle: ela procura controlar um saber inexistente ou escasso, da mesma forma que são escassos os recursos a ela atribuídos. Se entendemos a universidade como a sede da produção e reprodução de conhecimentos, a burocracia cumpre um papel inteiramente supérfluo. Se entendermos a comunidade acadêmica como o conjunto de alunos e professores, a burocracia tem um papel parasitário, convertendo os meios (controles) em fins e desestimulando a criação intelectual.

O que se diz a respeito dessa é que se torna humanamente impossível ter uma universidade avançada num capitalismo retardatário, onde a expressão máxima não é o conhecimento, mas sim, o poder que se tem sobre ele; onde as desigualdades imperam nas camadas sociais, onde a falta de liberdade de expressão e pensamento na sociedade global muitas vezes se inviabilizada pelos ditames do capital.

A burocracia em muitas vezes nega a liberdade na medida em que “organiza” os professores e os estudantes por escalões (títulos) e o que se quer dizer é que a liberdade só é possível entre iguais, socialmente falando, portanto, ela só se torna possível quando se desvincula o saber, do poder na sociedade civil.

Nessa acepção, precisa-se pensar a Universidade de forma diferente, como um espaço aberto do ter e ser. Será que é preciso ter, para ser? Mas torna-se imprescindível aprender, para ser. E, é esse o espaço das Instituições na preocupação de que seu aluno aprenda, para tornar-se um ser humano com os devidos conhecimentos necessários, dignos a um processo humanitário de aprendizado, obtendo felicidade em seus resultados.

Infere-se da pesquisa, a necessidade de discussão dos Projetos Pedagógicos dos Cursos de graduação em Administração, no sentido de repensar o curso, seu projeto, o currículo como uma tarefa contínua, as DCNs dentro desse currículo, não esquecendo de vislumbrar que o curso deve ser considerado também como um projeto de vida de seu aluno.

Uma das finalidades fundamentais que toda intervenção curricular pretende desenvolver e fomentar é a de preparar os alunos para serem cidadãos ativos e críticos, membros solidários e democráticos para uma sociedade melhor.

Os programas, currículo e ementas utilizados pelos Cursos de graduação em Administração são estruturados em muitas vezes de forma estanque, e não interdisciplinar ou multidisciplinar, que visam a formar, ao término do período estipulado, um formato de profissional ajustado ao mercado e não ao mundo do trabalho.

Esse repensar vai além, inclui discutir recursos e experiências de ensino e aprendizagem, formas de avaliação e modelos organizacionais que promovam a construção dos conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e normas necessárias para ser um cidadão. Educar para a cidadania significa formar indivíduos que conheçam seus direitos, deveres e suas obrigações; especialmente, não se pode deixar de lado, também formá-lo para o exercício consciente da sua participação política.

Evidencia-se também, a necessidade de fortalecer no decorrer da formação uma apresentação da concepção de demanda de mundo do trabalho. Reflete-se nessa questão: o que está sendo ressaltado no ensino de administração e o que realmente é significativo para a formação desses profissionais.

Para realmente começar a delinear um novo perfil para o egresso do Curso de graduação de Administração, precisa-se conhecer a realidade de todos os envolvidos nesse processo, compartilhando dos conhecimentos teóricos e práticos dos mesmos, trabalhando arduamente no respeito às vivências de cada um dos aprendizes (alunos e professores), sem as antigas ideologias, de que entre um professor e um aluno, deve haver “barreiras de comunicação”, para promover um aprendizado com respeito e dignidade merecido pelo aluno.

O consenso à respeito da necessidade de mudanças na sociedade é inquestionável. Essa pesquisadora, enquanto educadora e coordenadora no Curso de graduação em Administração, preocupada com os rumos da educação, não pode deixar de se colocar frente à importância de se estabelecer na formação superior, um espaço que exista a democratização do saber, com vistas à melhoria na qualidade da formação e que possa ser aplicado ao exercício profissional.

Acredita-se sempre que o ato de educar, realidade presente do cotidiano, necessário ao progresso mundial e a valorização do ser humano, faz parte na busca por melhores condições às pessoas e embasando-se nesse pensamento, surge necessidade da pesquisa nessa tese.

Essa tese atinge o objetivo no tocante à análise das formas de gestão propostas nas Diretrizes Curriculares do Curso de Bacharelado em Administração, apontando as contradições de formação técnica e humana através da análise com egressos do Curso de Administração no Centro Universitário Santa Amélia, evidenciando-se que muitas vezes não há um pleno entendimento do documento (DCNs) na sua íntegra, bem como, o cenário mercadológico se torna mais presente na realização das propostas de gestão e políticas, do que o cenário pedagógico.

Pensar o Ensino da Administração é problematizar a formação do futuro administrador a partir da integralidade dos conhecimentos necessários e de extrapolar a intencionalidade da ação educativa na formação do aluno, como uma experiência formativa e humanizante. Para que essa concepção seja efetivamente o fio condutor da ação educativa e da ação pedagógica há que se cultivar a formação humana em conjunto com a formação acadêmica como aspectos agregadores para a construção e a consolidação de um processo formativo-educacional capaz de auxiliar o futuro administrador a enfrentar as questões colocadas pela vida.

Entre as sugestões apontadas seriam a de uma formação mais humanitária e não apenas voltada para o tecnicismo-reprodutivismo, verificando os anseios e necessidades do mundo do trabalho; em relação ao corpo docente é necessário que esse deixe de ser um mero transmissor de conhecimentos, passando a ser um motivador para a busca do mesmo; formações mais específicas e não tão generalistas; e a plena integração entre a teoria e a prática.

A efetivação dessas sugestões aponta para uma revisão nos processos pedagógicos do Ensino da Administração, ou seja, na sua ferramenta específica que é o Projeto Pedagógico do Curso de graduação em Administração que é o “fio condutor” na transmissão de conhecimentos técnicos na gestão organizacional, sendo que a preocupação central deve ser a inclusão desse egresso no mundo do trabalho; e o curso seguir as Diretrizes Curriculares, como uma orientação e não no sentido de perpetuar uma “fábrica de administradores”.

Duas questões se tornam primordiais para que o Curso de Administração atinja o nível desejado e satisfatório para todos aqueles que o procuram: a necessidade de discutir um novo perfil ao egresso do curso e a necessidade de fortalecer no curso uma concepção de mundo do trabalho, permeada por conceitos técnicos, mas também humanos.

A pesquisa nessa tese que objetivou contribuir para a elaboração de políticas necessárias ao Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Administração que demonstrem uma preocupação com as relações de formação técnica e humana para a

inserção desse profissional no mundo do trabalho, propicia um espaço para se repensar o Curso de Administração, que perfil de egresso se quer formar, delineando sempre olhares sobre a área, com o único propósito de formar cidadãos preparados, éticos, com sabedoria para caminhar num mundo mais humanitário, com relações harmoniosas no exercício profissional e aptos para atuar no mundo do trabalho, traduzindo essa educação para a libertação e não para a opressão. O diferencial para o mundo do trabalho hoje está em ser um gestor com plena capacidade de trabalhar com sua inteligência emocional, ricos de caráter, dignos de justiça, igualdade, fraternidade e felicidade.

REFERÊNCIAS

AMBONI, N.; ANDRADE, R. O. B. de. *O professor e o ensino das teorias da administração*. Rio de Janeiro: Editora Elseiver, 2010.

ANDRADE, F. A. A formação do “cidadão-trabalhador”: educação e cidadania no contexto do “novo industrialismo”. In: NEVES, L. M. W. (Org.). *Educação e política no limiar do século XXI*. Campinas, SP: Editora Autores Associados, 2000, p. 59-78.

ANTONIO FERREIRA, A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I. *Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias – evolução e tendências da moderna administração de empresas*. São Paulo: Editora Pioneira, 1997.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

ARANHA, M. L. de A. *História da educação*. 2. ed. São Paulo: Editora Moderna, 1996.

BAUMAN, Z. *A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas*. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 2008.

BAKHTIN, M. *Marxismo e filosofia da linguagem – problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem*. 11 ed. São Paulo: Editora Hucitec, 2004.

BOBBIO, N. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

BRASIL. Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 02 jan. 2019.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista – a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

CAPES. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>>. Acesso em: 10 de abr de 2019.

CATTANI, A. D. (Org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Editora Vozes, 1997.

CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. 9. ed. São Paulo: Editora Manole, 2014.

_____. *Teoria geral da administração*. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2001.

_____. *Introdução à teoria geral da administração*. São Paulo: Editora Atlas, 1993.

CHOMSKY, N. *Réquiem para o sonho americano: os dez princípios de concentração de riqueza e poder*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2018.

CIAVATTA, M. *A historiografia em trabalho-educação – como se escreve a história da educação profissional*. 1. ed. Minas Gerais: Editora Navegando, 2019.

COIMBRA, C. J. *O sistema CFA/CRA no contexto da administração no Brasil*. São Paulo: Via Imprensa, Edições de Arte, 2010.

CRA. Disponível em: <http://www.cra-pr.org.br/administracao/historia-da-profissao>. Acesso em 30 out. 2018.

CUNHA, L. A. *A universidade temporã: o ensino superior, da colônia à era de Vargas*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S. A., 1980.

CURY, C. R. J. *Educação e direito à educação no Brasil: um histórico pelas constituições*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2014.

_____. *Gestão democrática da educação: exigências e desafios*. In: *Revista Brasileira de política e administração da educação*. São Bernardo do Campo/ SP, v. 18, n. 2, jul./dez. 2002.

_____. *Educação e contradição*. 6. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1995.

DIAS, R. *Sociologia e administração*. São Paulo: Editora Alínea, 1999.

DOURADO, L. F. *Plano nacional de educação: o epicentro das políticas de estado para a educação brasileira*. Goiânia: Editora da Imprensa Universitária, ANPAE, 2017.

DRUCKER, P. *Introdução à administração*. São Paulo: Editora Pioneira, 2000.

ENGUITA, M. *Trabalho, escola e ideologia: Marx e a crítica da educação*. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul, 1993

FÉLIX, M de F. C. *Administração escolar: um problema educativo ou empresarial*. São Paulo: Editora Cortez, Autores Associados, 1984.

FERREIRA, A. B. H. *Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, N. S. C. *Formação humana e gestão democrática da educação na atualidade*. 1. ed. Curitiba: Editora Appris, 2017.

_____. Dimensão ético-política da gestão da educação na atualidade: compreensões e possibilidades. In: FERREIRA, N. S. C.; FONTANA, M. I; SALOMÉ, J. S. (Orgs.). *Políticas públicas e gestão democrática da educação: desafios e compromissos*. V. 1. Curitiba: Editora CRV, 2016.p. 111-145.

_____. *Supervisão educacional: uma reflexão crítica*. 13. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2012.

_____. Formação humana, práxis e gestão do conhecimento. In: FERREIRA, N., BITTENCOURT, A. B. (Orgs.) *Formação humana e gestão da educação – a arte de pensar ameaçada*. São Paulo: Editora Cortez, 2008. p. 51 – 82.

_____. A gestão da educação e as políticas de formação de profissionais da educação: desafios e compromissos. In: FERREIRA, N. S. C. (Org.) *Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios*. 3. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2001, p. 97-115.

_____.Gestão democrática da educação: ressignificando conceitos e possibilidades. In: AGUIAR, M. A. da S. (Orgs.). *Gestão da educação: impasses, perspectivas e compromissos*. 2. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2001, p. 295-316.

FONSECA, D. M. da (Org.). *Administração educacional: um compromisso democrático*. Campinas: Editora Papyrus, 1994.

FREITAS, M. T. de A. *Vygotsky & Bakhtin – psicologia e educação: um intertexto*. 4. ed. São Paulo: Editora Ática, 2000.

FRIGOTTO, G. (Org.). *Escola Sem Partido: esfinge que ameaça a educação e a sociedade brasileira*. Rio de Janeiro: Editora LPP, 2017.

_____.et.al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2012.

GARCIA, W. E. Tecnoctatas, educadores e os dilemas da gestão. In: FERREIRA, N. S. C.; AGUIAR, M. A. da S. (Orgs.) *Gestão da educação: impasses, perspectivas e compromissos*. 2 ed. São Paulo: Editora Cortez, 2001, p. 113-128.

GERMANO, J.W.*Estado militar e educação no Brasil(1964 – 1985)*.2. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1994.

GOMEZ, C. M. Processo de trabalho e processo de conhecimento. In: GOMEZ, C. M. et al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 6.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2012. p. 59-81.

GRUPPI, L. *O conceito de hegemonia em Gramsci*. Rio de Janeiro: Editora Graal, 1980.

HARVEY, D. *17 contradições e o fim do capitalismo*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

HELLER, A.*Além da justiça*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1998.

IANNI, O. *Teorias da globalização*. 5.ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1999.

IBGE. Censo (2010).

INEP. Censo da Educação Superior, 2019.

KOPNIN, P. V. *A dialética como lógica e teoria do conhecimento*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1978.

KOSIK, K. *Dialética do concreto*. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2002.

KUENZER, A. Z. *Pedagogia da fábrica – as relações de produção e a educação do trabalhador*. São Paulo: Editora Cortez, 1995.

KUHN, T. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Editora Perspectiva, 1987.

LIMA, K. *Contra-reforma na educação superior: de FHC a Lula*. São Paulo: Editora Xamã, 2007.

LOWY, M. *Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista*. 4. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1988.

LUCENA, C. A. Educação e trabalho – interfaces do mercado. In: LOMBARDI, J. C. (Org.) *Temas de pesquisa em educação*. Campinas: Editora Autores Associados, 2003. p. 143-159.

MAGALHÃES, F. *10 lições sobre Marx*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2015.

MANACORDA, M. A. *História da educação: da antiguidade aos nossos dias*. 5. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1996.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã*. São Paulo: Editora Martins Fontes, 1998.

_____. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Editora AbrilCultural, 1983.

MAXIMIANO, A. C. A. *Teoria geral da administração*. – 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MÉSZÁROS, I. *A educação para além do capital*. São Paulo: Editora Boitempo, 2008.

MINTO, L. W. *As reformas do ensino superior no Brasil: o público e o privado em questão*. São Paulo: Editora Autores Associados, 2006.

MOTTA, F. C. P. *Maurício Tragtenberg: desvendando ideologias*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 3, 2001. p. 64-68.

NAGLE, J. *Educação e sociedade na primeira república*. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora DP &A, 2001.

NEVES, L. M. W. *Educação e política no Brasil de hoje*. São Paulo: Editora Cortez, 2002.

NOSELLA, P. Trabalho e educação. In: GOMEZ, C. M. et al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 6 ed. São Paulo: Editora Cortez, 2012. p. 39-58.

PARO, V. H. *Administração escolar: introdução crítica*. São Paulo: Editora Cortez - Autores Associados, 1986.

ROCHABRÚN S., G. *La metodología em el positivismo y em el marxismo*. Peru: Editora Pontífice Universidade Católica, 1974.

ROMANELLI, O. de O. *História da educação no Brasil*. 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1991.

ROMANOWSKI, J. P; ENS, R. T. *As pesquisas denominadas do tipo “estado da arte” em educação*. Diálogo Educativo, Curitiba, v.6, n. 19, p. 37-50, set./dez. 2006.

SALOMÃO, S. M. *Fundamentos de administração: a busca do essencial*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2015.

SANTOMÉ, J. T. *Globalização e interdisciplinaridade – o currículo integrado*. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul, 1998.

SAVIANI, D. O plano nacional de educação e seus desdobramentos. In: FERREIRA, N. S. C.; FONTANA, M. I; SALOMÉ, J. S. (Orgs.). *Políticas públicas e gestão democrática da educação: desafios e compromissos*. V. 1. Curitiba: Editora CRV, 2016. p.21-42.

_____. *Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações*. 11.ed. São Paulo: Editora Autores Associados, 2013.

_____. *et al. O legado educacional do século XX no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Editora Autores Associados, 2006.

_____. *Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações*. 8. ed. São Paulo: Editora Autores Associados, 2003.

_____. Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação. In: LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D; SANFELICE, J. L. (Orgs.) *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Editora Autores Associados, 2002. p. 13-24.

_____. *A nova lei da educação: trajetória, limites e perspectivas*. 6. ed. São Paulo: Editora Autores Associados, 2000.

_____. *Política e educação no Brasil*. 3. ed. Campinas: Editora Autores Associados, 1996.

_____. *Educação: do senso comum à consciência filosófica*. Campinas: Autores Editora Associados, 1986.

_____. Tendências e correntes da educação brasileira. In: MENDES, D. T. (Org.). *Filosofia da educação brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1983, p. 19-47.

SEVERINO, A. J. *Filosofia da educação – construindo a cidadania*. 3. ed. São Paulo: Editora FTD, 1994.

SILVA, M. A. da. *Intervenção e consentimento – a política educacional do banco mundial*. 1. ed. São Paulo: Editora Fapesp, 2002.

SILVA JR., J. dos R. *Reforma do estado e da educação no Brasil de FHC*. São Paulo: Editora Xamã, 2002.

SINDATA, SEMESP – *Mapa do Ensino Superior no Brasil 2019*. INEP/IBGE:2019, p. 154,155.

STANDING, G.O. *Precariado: a nova classe perigosa*. São Paulo: Editora Copyright, 2011.

TEIXEIRA, A. S. *A educação e a crise brasileira*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1956.

TRAGTENBERG, M. *Sobre educação, política e sindicalismo*. São Paulo: Editora Cortez, 1990.

_____. *Burocracia e ideologia*. São Paulo: Editora Ática, 1974.

_____. A Teoria geral da Administração é uma ideologia? *Revista Administração de empresas, Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 1971, p. 7-21.

VÁZQUEZ, A. S. *Filosofia da práxis*. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1977.

VIEIRA PINTO, A. *Ciência e existência*. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1969.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ABICALI, C. A.; CURY, C. R. J.; DOURADO, L. F.; PORTELA, R.; LUCE, M. B.; MARQUES, B.; NOGUEIRA, F. *O sistema nacional de educação*. RBPAAE – v. 31, n.2, mai./ago.2015.

ADRIÃO, T.; PERONI, V. (Orgs.). *Gestão municipal da educação e as parcerias com o Instituto Ayrton Senna*. Goiânia: Editora Funape; Recife: Editora Anpae, 2013.

AVELLAR, H. de A. *História administrativa do Brasil: a administração pombalina*. 2.ed. Brasília: FUNCEP/Editora da Universidade de Brasília, 1983.

COSTA NETO, P. L.da. A questão da manipulação e da dominação anônima e universal do pensamento de KarelKosik. In: SANTOS, A. C.; PIRES, C.; HELFER, I. *História e Barbárie*. Aracaju: Editora UFS, 2009.

DURANT, W. *Os grandes pensadores*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1959.

ENGELS, F. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1984.

GRAMSCI, A. *Escritos políticos*. Lisboa: Editora Seara Nova, 1976.

HELLER, A.; FEHÉR, F. *A condição política pós-moderna*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1998.

MIALARET, G. *Nova pedagogia científica*. São Paulo: Companhia Editora Nacional. Atualidades Pedagógicas, 1983.

PAIVA, J. M. de. Educação jesuítica no Brasil colonial. In: LOPES, E. M. T.; FARIA FILHO, L. M.; VEIGA, C. G. (Org.). *500 anos de educação no Brasil*. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2000.

PEREIRA, M. de F. R., PEIXOTO, E. M. de M. *Políticas de educação não formal – a recreação (1889-1961)*. In: Anais do Congresso Luso-Brasileiro de história da educação, infância, juventude e relações de gênero na história da educação. São Luiz: 2010.

RIBEIRO, M. L. S. *História da educação brasileira: a organização escolar*. 15. ed. São Paulo: Editora Autores Associados, 1998.

SINGER, P. *Introdução à economia solidária*. 1. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

TOBIAS, J. A. *História da educação brasileira*. 2. ed. São Paulo: Editora Juriscredi, 1972.

VALDEMARIN, V. T. *Estudando as lições de coisas: análise dos fundamentos filosóficos dos métodos de ensino intuitivo*. Campinas: Editora Autores Associados, 2004.

VILLA, F. G. *La Cultura de La Corrupcion*. Madrid: Ediciones Maia, 2008.

APÊNDICES

APENDICE A - ESTADO DA ARTE

SUORTE	CATEGORIA	TÍTULO	ANO	AUTOR	PALAVRAS-CHAVE	UNIVERSIDADE	PROGRAMA	TRABALHO	ESTADO
1.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	A DIMENSÃO REGULATÓRIA DO ENADE NA AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO E NO CURRÍCULO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UEG	2013	ELAINE ABRAHAO AMARAL	AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR, ENADE. REGULAÇÃO. CURRÍCULO COM BASE EM COMPETÊNCIA.	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	EDUCAÇÃO	TESE	GO
2.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	A GÊNESE DO ENSINO SUPERIOR E O SENTIDO A FORMAÇÃO	2013	LILIANE BARROS DE ALMEIDA CARDOSO	EDUCAÇÃO, ENSINO SUPERIOR, CONHECIMENTO, FORMAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS	EDUCAÇÃO	DISSERTAÇÃO	GO
3.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	ANÁLISE SITUADA DA PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO: REVELANDO A MEDIAÇÃO DA EMOÇÃO NO CURSO DA UTFPR – CAMPUS CURITIBA	2013	LILIANE CANOPF	PRÁTICA DOCENTE; FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR; TEORIA DA ATIVIDADE; MEDIAÇÃO DA EMOÇÃO.	UNIVERSIDADE POSITIVO	ADMINISTRAÇÃO	TESE	PR

4.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS REQUERIDAS DO ADMINISTRADOR: UMA COMPARAÇÃO DA PERCEÇÃO DOS DISCENTES COM AS PROPOSTAS NA LITERATURA, COM AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO E COM O PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO	2013	SANTOS, EDUARDO EZEQUIEL DOS.	DISCENTES, ENSINO SUPERIOR, COMPETÊNCIA, COMPETÊNCIA INDIVIDUAL, MERCADO DE TRABALHO.	FACULDADE PEDRO LEOPOLDO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	MG
5.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	CURRÍCULO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:SERVIDORES COMPETENTES PARA A EFECTIVAÇÃO DOS DIREITOS DE CIDADANIA EM MOÇAMBIQUE	2013	ANA MARIA NHAMPULE	CURRÍCULO. FORMAÇÃO PROFISSIONAL. COMPETÊNCIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AVALIAÇÃO EDUCACIONAL. CIDADANIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	EDUCAÇÃO	TESE	SP
6.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA VIRTUAL INDIVIDUAL: UM ESTUDO COM FORMANDOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO/EAD DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	2013	PEREIRA, ARIANE RODRIGUES.	1. COMPETÊNCIA VIRTUAL INDIVIDUAL 2. GESTÃO EAD 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR.	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SC

7.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS: A CONTRIBUIÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA ESAG-UDESC	2013	VENDRAMINI, PATRICIA	ENSINO DE GRADUAÇÃO; SETOR PÚBLICO; ADMINISTRADOR PÚBLICO, CAMPO DE PÚBLICAS.	UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	ADMINISTRAÇÃO	TESE	BH
8.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	INTERNACIONALIZAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: ESTUDO DE CASOS EM CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR.	2013	ADRIANA MARIA CHRISTINO	INTERNACIONALIZAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. MOBILIDADE ACADÊMICA. AÇÕES PARA INTERNACIONALIZAÇÃO. OBSTÁC	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (RIBEIRÃO PRETO)	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
9.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	2013	ESTELA PITWAK ROSSONI	ADMINISTRADOR, COMPETENCIA, EDUCAÇÃO, ÉTICA, REFLEXIVIDADE	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	ADMINISTRAÇÃO	TESE	RS
10.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	O ENSINO DE INOVAÇÃO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR BRASILEIRO: CONTRIBUIÇÕES PARA OS GESTORES DE CURSO	2013	FRANCO, IVALDO DONIZETI	EDUCAÇÃO SUPERIOR. ADMINISTRAÇÃO. INOVAÇÃO	UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
11.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	O ENSINO E A APRENDIZAGEM DA ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO: UMA CONTRIBUIÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.	2013	BRUN, SERGIO ADELAR.	ADMINISTRAÇÃO. APRENDIZAGEM. ENSINO. AULA.	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SC

12.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	SENTIDO DO TRABALHO: UMA DEMANDA DOS PROFISSIONAIS E UM DESAFIO PARA AS ORGANIZAÇÕES	2013	BIANCHI, ELIANE MARIA PIRES GIAVINA	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS; POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS; TRABALHO	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SP
13.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	COMPETÊNCIAS EM INOVAÇÃO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: A VISÃO DOS GESTORES DA REGIÃO DO GRANDE ABC	2014	MAIA, CELSO.	INOVAÇÃO, COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR, PERFIL DO EGRESSO EM ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO DA INOVAÇÃO, PROJETO PRO-ADM.	UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
14.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	CONTRIBUIÇÃO DOS CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR BRASILEIRO	2014		CST; GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA; TECNÓLOGO; EGRESSO.	UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
15.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	ENSINO DE SUSTENTABILIDADE NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: A PERSPECTIVA DO EGRESSO	2014	ANDREIA DANIELA DOS SANTOS	ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO. SUSTENTABILIDADE. VISÃO SISTÊMICA. EGRESSO	UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP

16.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	O ENSINO DO EMPREENDEDORISMO NA FORMAÇÃO DO DISCENTE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO EM INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO	2014	MARCIA APARECIDA DE OLIVEIRA	EMPREENDEDORISMO. ENSINO DO EMPREENDEDORISMO. INFLUÊNCIAS EMPREENDEDORAS. PERFIL EMPREENDEDOR.	UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
17.CAPES	GESTÃO E AS POLITICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	O IMPACTO DO USO DA METODOLOGIA ATIVA DE APRENDIZAGEM PARA ESTUDANTES E PROFESSORES EM UM CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	2014	EDITH CRISTIANE DOS SANTOS MAIO	ENSINO SUPERIOR, METODOLOGIA ATIVA, MÉTODO DO CASO.	UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO - PROF JOSE DE SOUZA HERDY	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	RJ
18.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	O USO DA APRENDIZAGEM ATIVA NO DESENVOLVIMENTO DE METAS, COMPETÊNCIAS PARA O ADMINISTRADOR E A RELAÇÃO COM A APRENDIZAGEM GERENCIAL	2014	LANG, JETER	APRENDIZAGEM ATIVA. METACOMPETÊNCIAS. APRENDIZAGEM GERENCIAL.	UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SC
19.CAPES	GESTÃO E AS POLITICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	OS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO: ENTRE AS COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E AS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELO MUNDO DO TRABALHO	2014	FABIOLA MACIEL SARUBBI	ADMINISTRAÇÃO - ESTUDO E ENSINO; COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL; COMPETÊNCIA PROFISSIONAL - EDUCAÇÃO; ENSINO SUPERIOR - ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SP

20.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	OS REFLEXOS DA EXPERIÊNCIA FORMATIVA NA VIDA PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR: UMA INVESTIGAÇÃO A PARTIR DA ÓTICA DE EGRESSOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA DO SUL DE MINAS GERAIS	2014	ALINE LOURENCO DE OLIVEIRA	RACIONALIDADES; QUALIDADE EM EDUCAÇÃO; EXPERIÊNCIA FORMATIVA; EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA EM ADMINISTRAÇÃO; ADMINISTRADOR	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRA	ADMINISTRAÇÃO	TESE	MG
21.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	QUALIDADE DA GESTÃO ACADÊMICA E DA DOCÊNCIA EM CURSOS DE GRADUAÇÃO: VALIDANDO RELAÇÕES COM O CONCEITO PRELIMINAR DE CURSOS (CPC).	2014	JOAO FERREIRA DE LAVOR	ENSINO SUPERIOR. GESTÃO E DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA. AVALIAÇÃO EDUCACIONAL. CONCEITO PRELIMINAR DE CURSO (CPC).	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	EDUCAÇÃO	TESE	CE
22.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	TRABALHO DOCENTE E DESEMPENHO ESTUDANTIL	2014	TIAGO ANTONIO DA SILVA JORGE	TRABALHO DOCENTE; DESEMPENHO ESTUDANTIL; JUSTIÇA SOCIAL; POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO.	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	EDUCAÇÃO	TESE	MG
23.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: DESVELANDO UMA APROXIMAÇÃO NECESSÁRIA ENTRE FORMAÇÃO ACADÊMICA E FORMAÇÃO HUMANA	2015	SANTOS, CLAUDEMIR INACIO DOS.	ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO. FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR. FORMAÇÃO ACADÊMICA. FORMAÇÃO HUMANA. EDUCAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	EDUCAÇÃO	TESE	PE

24.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO , O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	A FORMAÇÃO PARA O TRABALHO EM CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA	2015	LUCIANA AMARAL PRAXEDES	FALTA PALAVRAS CHAVE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	EDUCAÇÃO	DISSERTAÇÃO	MG
25.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO , O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	A RELAÇÃO TEORIA-PRÁTICA NO CURRÍCULO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPI À LUZ DA LOGICA DO MERCADO	2015	JAIRO DE CARVALHO GUIMARAES	CURRÍCULO. MERCADO. EMPIRISMO. DOCENTES. COMPETÊNCIAS	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	EDUCAÇÃO	TESE	RJ
26.CAPES	GESTÃO E AS POLITICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR	2015	MARCELO SALMERON FIGUEREDO	AVALIADOR DO SINAES, ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	ADMINISTR AÇÃO	TESE	SC
27.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO , O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	CARREIRA E APRENDIZAGEM: UM ESTUDO COM GESTORES PÚBLICOS FEDERAIS EGRESSOS DA ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	2015	CARVALHO, FLAVIANA ANDRADE DE PADUA	CARREIRA. APRENDIZAGEM. GESTOR PÚBLICO.	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	ADMINISTR AÇÃO	TESE	MG
28.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO , O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	COOPERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA: UMA ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS BRASILEIRAS	2015	NETO, ANDRE BARRA.	UNIVERSIDADE CORPORATIVA, COOPERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA, INOVAÇÃO	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (RIBEIRÃO PRETO)	ADMINISTR AÇÃO DE ORGANIZA ÇÕES	TESE	SP

29.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	DESENVOLVIMENTO DA COMPETÊNCIA CIDADÃ: UM ESTUDO COM OS FORMANDOS E EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA.	2015	THIAGO GONCALVES MAGALHAES	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA,	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SC
30.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	IMPORTA AO ADMINISTRADOR COMUNICAR-SE? O ENSINO DA COMUNICAÇÃO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR EM IES DO GRANDE RECIFE/PE	2015	RAFAELA ALBUQUERQUE VALENÇA DE ARAUJO	COMUNICAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO. LINGUAGEM	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	PE
31.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	O COMPROMISSO FORMATIVO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO COM A REALIDADE LOCAL	2015	MARINA CODO ANDRADE TEIXEIRA RAMOS	EDUCAÇÃO SUPERIOR. CURRÍCULO. CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO. COMPROMISSO FORMATIVO	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	EDUCAÇÃO	TESE	SP
32.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	UM RETORNO À PAIDEIA: APROXIMAÇÕES ENTRE CONCEITOS DA EDUCAÇÃO E O CURRÍCULO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL	2015	QUINTELA, AMANDA CRISTINA SA DE MORAES.	CURRÍCULO EM ADMINISTRAÇÃO, FORMAÇÃO ACADÊMICA DO ADMINISTRADOR, ENSINO SUPERIOR, PEDAGOGIA CRÍTICA, TEORIA CRÍTICA.	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	RJ
33.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO: O CURRÍCULO E AS NECESSIDADES CONTEMPORÂNEAS PARA FORMAÇÃO	2016	WANDERLEY CARNEIRO	BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO; CURRÍCULO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	EDUCAÇÃO	TESE	SP

		PROFISSIONAL							
34.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	GESTÃO DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR: ESTRATÉGIAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM NA CONCEPÇÃO DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	2016	MANUIR SCHONS	GESTÃO DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR;ESTRATÉGIAS;ENSINOAPRENDIZAGEM;EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.	UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SC
35.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	INTEGRAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA AO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO REALIZADO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	2016	LILIANE DE SOUZA VIEIRA	RESPONSABILIDADE DE SOCIAL CORPORATIVA. GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. MODELO MULTINÍVEL. INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR.	UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SC
36.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	O ENSINO DE FINANÇAS CORPORATIVAS: PROPOSTA DO CONTEÚDO PROGRAMÁTICO PARA A ÁREA TEMÁTICA DE FINANÇAS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	2016	RODRIGUES, EDUARDO RIBEIRO.	FINANÇAS CORPORATIVAS, ENSINO SUPERIOR, GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (RIBEIRÃO PRETO)	ADMINISTRAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES	TESE	SP
37.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA NA ONTOLOGIA DO SER SOCIAL DE GYÖRGY LUKÁCS	2016	DANIEL HANDAN TRIGINELLI	TRABALHO;FORMAÇÃO HUMAN;ONTOLOGIA DO SER SOCIAL	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	EDUCAÇÃO	TESE	MG

38.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	PROCESSOS DE ENSINO, DE APRENDIZAGEM E DE AVALIAÇÃO NOS CURSOS SUPERIORES DE ADMINISTRAÇÃO SOB A PERCEPÇÃO DE PROFESSORES E DE ESTUDANTES'	2017	BOLZAN, LARISSA MEDIANEIRA.	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	ADMINISTRAÇÃO	TESE	RS
39.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL: UMA APLICAÇÃO DE DINÂMICA DE SISTEMAS	2017	BARRETO, LUIS FERNANDO BRITTO PEREIRA DE MELLO.	ENSINO SUPERIOR;POLÍTICAS PÚBLICAS;SISTEMAS DINÂMICOS	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SP
40.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL PARA O APRIMORAMENTO DA COMPREENSÃO DA RELAÇÃO ESTOQUE-FLUXO: DESENVOLVENDO O PENSAMENTO SISTÊMICO NO ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO	2017	RIVERA, JORGE RAMON D ACOSTA	PENSAMENTO SISTÊMICO;FALHA DE ESTOQUE-FLUXO;ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO; APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL.	CENTRO UNIVERSITARIO DA FEI	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SP
41.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	COMPETÊNCIAS DOCENTES NA RELAÇÃO DE ENSINO-APRENDIZAGEM COM ALUNOS DA GERAÇÃO Z DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	2017	DEISE LUCE DE SOUZA MARQUES	COMPETÊNCIAS DOCENTES;RELAÇÃO DE ENSINO-APRENDIZAGEM;GERAÇÃO Z;DOCÊNCIA EM ADMINISTRAÇÃO.	FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (RJ)	EDUCAÇÃO	TESE	RJ
42.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	DESAFIOS DA INSERÇÃO DA DIMENSÃO CRÍTICA E REFLEXIVA NO ENSINO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	2017	ANDRE LUIZ KOPELKE	1. GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO 2. CRITICIDADE 3. REFLEXIVIDADE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SP

43.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	INFLUÊNCIA DAS E-COMPETÊNCIAS DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES NA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS.	2017	DAYSE LIZ DAS GRACAS CONCEICAO	E-COMPETENCE. EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. MODELO DE MENSURAÇÃO. FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES.	UNIVERSIDADE FUMEC	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	MG
44.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	SABERES NA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS VITÓRIA	2017	GUSTAVO BERGAMI	DISCURSOS;RELAÇÕES DE PODER;SABERES; VERDADES;GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	ES
45.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	A PERCEPÇÃO DA ACADEMIA E PROFISSIONAIS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO E AS PRÁTICAS DE GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO BRASIL	2018	MIRANDA, RAISSA ALVARES DE MATOS.	TRIPLE BOTTOM LINE;COMPETÊNCIAS;EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO O SUSTENTÁVEL	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (RIBEIRÃO PRETO)	ADMINISTRAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES	TESE	SP
46.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	(AUTO) FORMAÇÃO E SABERES DOCENTES NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO PROFESSOR ADMINISTRADOR: ENTRE AS CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E DA EDUCAÇÃO	2018	JOAO CARLOS COELHO JUNIOR	DESENVOLVIMENTO O PROFISSIONAL DOCENTE. PROFESSOR ADMINISTRADOR. PESQUISA (AUTO) BIOGRÁFICA. NARRATIVAS DOCENTES. EXPERIÊNCIA DE SI.	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	EDUCAÇÃO	TESE	RS

47.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	A EDUCAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	2018	CLAUDIA PATRICIA GARCIA PAMPOLINI	EDUCAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE; ENSINO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO; COMPLEXIDADE E A EDUCAÇÃO SUPERIOR; INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR; STAKEHOLDERS DO ENSINO SUPERIOR.	UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SC
48.CAPES	GESTÃO E AS POLÍTICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	BARREIRAS DE CARREIRA, ADAPTABILIDADE E SATISFAÇÃO: PERCEPÇÕES DE ALUNOS FORMANDOS EM ADMINISTRAÇÃO EM INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR	2018	MARIANA RAMOS DE MELO	DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA; BARREIRAS DA CARREIRA; ADAPTABILIDADE; SUCESSO DE CARREIRA; EDUCAÇÃO SUPERIOR	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	ES
49.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DAS MULHERES NO ENSINO SUPERIOR: CURRÍCULO E RELAÇÕES CULTURAIS DE GÊNERO	2018	SARAH FANTIN DE OLIVEIRA LEITE	CURRÍCULO; MULHERES; FORMAÇÃO DE IDENTIDADE PROFISSIONAL; RELAÇÕES CULTURAIS DE GÊNERO; RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO; ENSINO SUPERIOR	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	EDUCAÇÃO	TESE	SP
50.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	OLHARES SOBRE AS COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR: UM ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE LA SALLE	2018	RENALDO VIEIRA DE SOUZA	ADMINISTRADOR; COMPETÊNCIAS; GRADUAÇÃO; CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.	UNIVERSIDADE LA SALLE	EDUCAÇÃO	TESE	RS

51.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: FORMAÇÃO, PROFISSIONALIZAÇÃO E EMANCIPAÇÃO DO PROFESSOR	2018	ANES, RODRIGO RONCATO MARQUES.	TRABALHO DOCENTE EDUCAÇÃO SUPERIOR FORMAÇÃO PROFISSIONALIZAÇÃO EMANCIPAÇÃO DO PROFESSOR TEACHING LABOR COLLEGE EDUCATION FORMATION PROFESSIONALISM EMANCIPATION OF THE TEACHER	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS	EDUCAÇÃO	TESE	GO
52.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	PROCESSOS DE ENSINO, DE APRENDIZAGEM E DE AVALIAÇÃO NOS CURSOS SUPERIORES DE ADMINISTRAÇÃO SOB A PERCEPÇÃO DE PROFESSORES E DE ESTUDANTES	2017	BOLZAN, LARISSA MEDIANEIRA.	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	ADMINISTRAÇÃO	TESE	RS
1.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL E A HEGEMONIA PRIVADO-MERCANTIL: O CASO DA UNESA	2013	MANCEBO, DEISE; VALE, ANDRÉA ARAUJO DO		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
2.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	OS CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA NO CONTEXTO DE EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL: A RETOMADA DA ÊNFASE	2013	FAVRETTO, JULIANA; MORETTO, CLEIDE FÁTIMA		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP

		NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL							
3. EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	A FORMAÇÃO HUMANA EM DEBATE	2014	SANDRA SOARES DELLA FONTE	FORMAÇÃO HUMANA; OMNILATERALIDADE; MARX; PEDAGOGIA HISTÓRICO-CRÍTICA; TEORIAS EDUCACIONAIS PÓS-CRÍTICAS.	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
4. EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	A NOVA POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS EM PORTUGAL. OS EDUCADORES DE ADULTOS NUMA ENCRUZILHADA?	2015	GUIMARÃES, PAULA; BARROS, ROSANNA		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
5. EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL: LIMITES E POSSIBILIDADES	2015	BARROS, APARECIDA DA SILVA XAVIER		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
6. EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	GESTÃO ESTRATÉGICA DE SISTEMAS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO BRASIL E EM PORTUGAL: A PROPÓSITO DA FLEXIBILIDADE EDUCACIONAL	2015	MILL, DANIEL		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
7. EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	QUALIDADE DO ENSINO, BALANÇO DE UMA DÉCADA DE PESQUISAS	2015	BRANDÃO, ZAIA; CARVALHO, CYNTHIA PAES DE		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP

8.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR: INCLUSÃO E AMBIENTE DE TRABALHO	2016	PEREIRA, CARLOS EDUARDO CANDIDO; BIZELLI, JOSÉ LUÍS; LEITE, LÚCIA PEREIRA		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
9.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	DESAFIOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS PARA AS PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO/GESTÃO EDUCACIONAL/ESCOLAR	2016	ABDIAN, GRAZIELA ZAMBÃO; NASCIMENTO, PAULO HENRIQUE COSTA; SILVA, NATHÁLIA DELGADO BUENO		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
10.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: REFLEXÕES SOBRE A APRENDIZAGEM PARA A DOCÊNCIA	2016	PRYJMA, MARIELDA FERREIRA; OLIVEIRA, OSÉIAS SANTOS DE		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
11.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	POLÍTICAS EDUCACIONAIS E A RESISTÊNCIA ESTUDANTIL	2016	MORAES, CARMEN SYLVIA VIDIGAL; XIMENES, SALOMÃO BARROS		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
12.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	UM CAPÍTULO DA HISTÓRIA DA FORMAÇÃO E DA PROFISSÃO DOCENTE NO BRASIL: O INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DO	2016	PAULILO, ANDRÉ LUIZ		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP

		DISTRITO FEDERAL E SUA HISTORIOGRAFIA							
13.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	EDUCAÇÃO, TRABALHO E TECNOLOGIA	2017	LIMA, MARCELO		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
14.EDUCAÇÃO & SOCIEDADE	FORMAÇÃO HUMANA	A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E A FORMAÇÃO ON-LINE: O CENÁRIO DAS PESQUISAS, METODOLOGIAS E TENDÊNCIAS	2018	ALONSO, KATIA MOROSOV; SILVA, DANILO GARCIA DA		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
1.CEDES	FORMAÇÃO HUMANA	A FORMAÇÃO INICIAL E A CONTINUADA: DIFERENÇAS CONCEITUAIS QUE LEGITIMAM UM ESPAÇO DE FORMAÇÃO PERMANENTE DE VIDA	2014	MARCELO MACEDO CORRÊA E CASTRO E REJANE MARIA DE ALMEIDA AMORIM		UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	EDUCAÇÃO	ARTIGO	SP
1.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	PERFORMANCE, HISTÓRIAS DE VIDA E FORMAÇÃO DE PROFESSORES : O TEATRO-DOCUMENTÁRIO	2013	COSTA, LEONARDO PEREIRA DA	TEATRO EDUCAÇÃO DOCUMENTÁRIO PERFORMANCE (ARTE) FORMAÇÃO DE PROFESSORES	UNICAMP	EDUCAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
2.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	RELIGAÇÃO DOS CONHECIMENTOS : O LUGAR DA ARTE NA FORMAÇÃO GERAL EM UNIVERSIDADES BRASILEIRAS CONTEMPORÂNEAS	2013	QUEIROZ, MADELEINE PIANA DE MIRANDA,	ENSINO SUPERIOR CURRÍCULOS TEORIA DO CONHECIMENTO ARTE	UNICAMP	EDUCAÇÃO	TESE	SP

3.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	O NOVO ALUNO DO ENSINO SUPERIOR EM UM CONTEXTO NEOLIBERAL	2014	SILVA, PRISCILA PEREIRA,	ENSINO SUPERIOR NEOLIBERALISMO ELITIZAÇÃO DO ENSINO ALUNO NOVO	UNICAMP	EDUCAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
4.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	UM ESTUDO SOBRE PREOCUPAÇÃO E ENVOLVIMENTO COM O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR	2015	FREITAS, JOSEANE VASCONCELOS DE	ENSINO SUPERIOR ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS	UNICAMP	EDUCAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP
5.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	A IMPORTÂNCIA DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES NA FORMAÇÃO DO ALUNO DA GRADUAÇÃO	2015	ABRÃO, MARIANGELA	ATIVIDADES DE ENSINO-APRENDIZAGEM ENSINO SUPERIOR CURRÍCULOS	UNICAMP	EDUCAÇÃO	TESE	SP
6.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	A INTERSUBJETIVIDADE NA INTERNACIONALIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR: PERSPECTIVAS PARA UM PROCESSO HUMANIZADOR	2017	ALMEIDA, ANDRÉ ALBINO DE	ENSINO SUPERIOR INTERSUBJETIVIDADE	UNICAMP	EDUCAÇÃO	TESE	SP
7.UNICAMP	FORMAÇÃO HUMANA	AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO EM ESTUDANTES CONCLUINTE DO ENSINO SUPERIOR	2017	UCHIDA, JULIANA MARINELLI	ENSINO SUPERIOR AUTOEFICÁCIA	UNICAMP	EDUCAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SP

APENDICE B –RESUMOS DAS PRINCIPAIS PESQUISAS DO ESTADO DA ARTE

6.CAPES	CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, O TRABALHO E FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA VIRTUAL INDIVIDUAL: UM ESTUDO COM FORMANDOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO/EAD DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	2013	PEREIRA, ARIANE RODRIGUES.	1. COMPETÊNCIA VIRTUAL INDIVIDUAL 2. GESTÃO EAD 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR.	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	ADMINISTRAÇÃO	DISSERTAÇÃO	SC
---------	--	--	------	----------------------------	---	--	---------------	-------------	----

Esta pesquisa apresenta a análise da contribuição do curso de administração EaD, ofertado pela UFSC, no tocante ao desenvolvimento de competência virtual individual - CVI para o futuro administrador. A investigação contou com as categorias de análise: autoeficácia virtual-AEV, habilidade social virtual-HSV e habilidade com mídia virtual-HMV; que são abstrações que compõem o construto CVI propostos por Wang e Haggerty (2011). Apoiada na vertente fenomenológica a pesquisa é caracterizada como qualitativa e quantitativa, e ainda aplicada e descritiva. É *cross-sectionale* compreendida como estudo de caso do curso de administração - projeto piloto II . Na coleta de dados houve pesquisa de campo, documental, bibliográfica e na etapa qualitativa privilegiou-se entrevistas semi-estruturada e aprofundada, enquanto que na quantitativa utilizou-se a estratégia *survey*. O tratamento dos dados contou com a análise qualitativa, conquanto aos quantitativos utilizaram-se gráficos, tabelas e estatísticas. Os sujeitos de pesquisa foram a subcoordenadora do curso de administração, coordenadora da produção dos materiais EaD e a sub-coordenadora de tutoria do curso. Participaram também os tutores a distância e tutores presencias. E, os egressos de 2012.1, formandos 2012.2 e 2013.1. Foram analisadas as percepções destes a fim de verificar a contribuição do curso, bem como obter subsídios para analisar o desenvolvimento da CVI nos alunos. Ademais, foram analisadas as competências virtuais mais requisitas para os administradores: habilidades: para realizar trabalhos colaborativos de forma virtual; para criar e manter rede de relacionamento de forma virtual; de aprender a utilizar novas ferramentas de TICs; para utilizar novos programas; para aprender novos conceitos; de trabalhar em equipe de forma virtual; para se expressar e se comunicar de forma virtual; e, para transferir conhecimento de forma virtual. Os alunos informaram que para todas houve desenvolvimento com predomínio das gradações médio e muito. Os resultados apontam que há 10% de disciplinas, em relação ao total de 40, que mais se destacaram no uso de TICs: matemática, estatística aplicada à administração, seminários temáticos e teoria dos jogos. Foi evidenciado que faz-se necessária uma orientação institucional para tutores e professores que seja uniforme para que os alunos utilizem mais as ferramentas computacionais. Há influência positiva no desenvolvimento da AEV, HMV e HSV. Esta última com o menor índice: 70% de concordância por parte dos alunos, enquanto a AEC e a HMV apresentaram respectivamente 78% e 91%. A análise cruzada de dados mostrou

evidenciação quanto à influência da idade – pessoas acima de 50 anos apresentam maior dificuldade no desenvolvimento da CVI, bem como a natureza da ocupação profissional do aluno – os que possuem atividade na iniciativa privada têm uma percepção mais positiva quanto ao desenvolvimento das abstrações que compõem a CVI. O curso não tem um diagnóstico quanto às competências virtuais que os alunos possuem, por isso além de ações de melhoria, foi proposto um instrumento para realizar o diagnóstico da CVI do aluno em sua admissão e conclusão do curso, a fim de proporcionar subsídios para o curso aprimorar o desenvolvimento desta competência.

9.CAPES	FORMAÇÃO HUMANA	O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	2013	ESTELA PITWAK ROSSONI	ADMINISTRADOR, COMPETENCIA, EDUCAÇÃO, ETICA, REFLEXIVIDADE	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	ADMINISTR AÇÃO	TESE	RS
---------	-----------------	---	------	-----------------------	--	---	----------------	------	----

Considerando contexto de massificação e mercantilização da educação, dado aumento significativo de cursos de Administração no Brasil, buscou-se compreender a percepção dos alunos egressos e de final do curso acerca das competências desenvolvidas na graduação em Administração de 3 campi da Universidade Federal de Rondônia (UNIR) e, em especial, como tal formação se alinha às orientações das normas (Lei de Diretrizes e Bases – LDB; Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN; Projeto Político Pedagógico – PPP) e demandas de mercado/organizações endereçadas aos cursos encontradas na teoria. Foram adotadas a abordagem francesa de noções de competência, um modelo de competências inglês validado no Brasil por meio de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) em 2005 por Godoy et al.(2009), ensejando a busca de aprofundamento acerca das três grandes tradições da ética e sobre reflexividade, supermeta do referido modelo. Partindo-se de uma abordagem preponderantemente quantitativa, foram aplicados questionários estruturados impressos tipo *survey* (2011 e 2012), que também foram enviados em 2012 por meio de link aos contatos, utilizando-se da técnica *Snow Ball*. Aplicaram-se 4 instrumentos de coleta (2 replicados), visando identificar o grau de concordância (questões abertas e fechadas em escala *Likert* de 6 pontos) sobre o desenvolvimento de competências; a) identificar as competências mais e menos desenvolvidas; e verificar a concordância sobre orientações das DCN's (escala *Likert* de 5 pontos) e também para, b) identificar aspectos quanto ao desenvolvimento em especial de ética e valores e reflexividade. Os resultados permitem responder aos objetivos no sentido de que todas as categorias de competências foram identificadas, com maior desenvolvimento da Competência Social e menor para a Técnico Profissional, observadas algumas diferenças de percepções entre faixas etárias e motivos de escolha do curso, evidenciando que experiência e expectativa de formação influenciam a percepção. Disciplinas como Administração de Recursos Humanos e Planejamento Estratégico são as que mais contribuem para a aquisição das competências desejáveis ao administrador. A formação percebida alinha-se parcialmente às normas e demandas, cujas lacunas merecem

atenção, aprofundamento investigativo e intervenção da IFES. Enquanto as demandas orientam para competências de natureza comportamental, os sujeitos apontam maior desenvolvimento das relacionadas à Solução de Problemas e menor desenvolvimento para as Técnico Profissionais, divergindo em parte das DCN's e maior proximidade da proposta do PPP e LDB. Sobre o desenvolvimento de Ética e Valores e reflexividade, estas foram identificadas e incluídas ao MEE elaborado para o caso da UNIR, onde a Capacidade para Reflexão compõe a Dimensão Básica e, a Ética e Valores é Dimensão que, juntamente com a Competência Social, forma a Metacompetência Ético Social, recebendo influência da Metacompetência Funcional composta pelas Dimensões Técnico Profissional, Básica e Solução de Problemas. Realizaram-se ainda 6 entrevistas em profundidade aliada à técnica *laddering*, apoiadas por roteiro semiestruturado cujos sujeitos, selecionados segundo divergências de percepções entre faixas etárias e motivos de escolha do curso, e analisadas pelo conteúdo de forma categórica e interpretativa, corroboraram para constatar em que momentos e atividades do curso oportuniza-se o ser/agir ético e o ato de refletir, bem como respectivas influências percebidas decorrentes da reflexão.

19.CAPES	GESTÃO E AS POLITICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	OS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO: ENTRE AS COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E AS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELO MUNDO DO TRABALHO	2014	FABIOLA MACIEL SARUBBI	ADMINISTRAÇÃO - ESTUDO E ENSINO; COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL; COMPETÊNCIA PROFISSIONAL - EDUCAÇÃO; ENSINO SUPERIOR - ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	ADMINISTRAÇÃO	TESE	SP
----------	--	--	------	------------------------	---	---------------------------	---------------	------	----

A presente pesquisa buscou 'investigar a interação das competências desenvolvidas pelos cursos de administração em seus estudantes e a demanda do mercado de trabalho'. Para alcançar este objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: analisar os fatores que influenciam no desenvolvimento das competências dos estudantes nos cursos de administração; determinar quais competências os formandos de administração acreditam possuir; reconhecer o grau de cada competência que os estudantes acreditam que foram desenvolvidas durante a graduação de administração; reconhecer quais competências os programas de *trainee* exigem dos candidatos em seus processos seletivos; verificar quais as principais diferenças, em termos de competências, dos administradores e das demais formações universitárias que competem para uma mesma vaga nos programas de *trainee*; e comparar as competências exigidas pelas empresas que possuem programa de *trainee* com as competências que os formandos acreditam possuir. Para a condução da pesquisa, adotou-se a abordagem quali-quantitativa. Na abordagem quantitativa ocorreu

realização de survey com 377 estudantes formandos de cursos de administração de excelência e 25 empresas detentoras de programas de *trainee*, por meio de aplicação de questionários, analisados por meio do software SPSS. Já na abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 coordenadores de cursos de administração de excelência e analisadas as questões abertas presentes nos questionários dos estudantes e das empresas. As entrevistas foram gravadas e o conteúdo das falas foi transcrito na íntegra e submetido à análise temático-categorial proposta por Bardin. As categorias foram transformadas em variáveis e processadas pelo *softwareNVivo10* ®. Os fatores que os coordenadores consideram importantes no desenvolvimento destas competências são: ética, empreendedorismo, características do curso, projeto pedagógico, currículo, competência, carreira, expectativa do mercado, perfil, teoria e prática, estágio, intercâmbio, interdisciplinaridade, professores, estudantes, importância dos coordenadores e autonomia dos estudantes. Em linhas gerais, os estudantes se auto avaliaram bem em todas as competências e foram identificados 3 clusters. Dentre as competências que as empresas relataram que os administradores se destacam está a visão sistêmica e houve consenso em três competências exigidas nos processos seletivos: 'possuir iniciativa', 'trabalhar em equipe' e 'construir relacionamento e colaboração'. As empresas constituíram 3 clusters distintos, com exigências diferentes de competências para ingresso em seus programas de *trainee*. Competências identificadas na literatura como fundamentais ao administrador figuraram entre as menos valorizadas pelas empresas, como 'pensamento crítico' e 'criatividade', apontando que as competências que as empresas exigem devem ser estudadas, porém não devem, apenas elas, orientar a elaboração e consecução dos PPP's nos cursos de administração.

20.CAPES	GESTÃO E AS POLITICAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	OS REFLEXOS DA EXPERIÊNCIA FORMATIVA NA VIDA PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR: UMA INVESTIGAÇÃO A PARTIR DA ÓTICA DE EGRESSOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA DO SUL DE MINAS GERAIS	2014	ALINE LOURENCO DE OLIVEIRA	RACIONALIDADES; QUALIDADE EM EDUCAÇÃO; EXPERIÊNCIA FORMATIVA; EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA EM ADMINISTRAÇÃO; ADMINISTRADOR	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRA	ADMINISTR AÇÃO	TESE	MG
----------	---	---	------	----------------------------------	--	-------------------------------------	-------------------	------	----

Este estudo foi realizado com o objetivo de compreender os reflexos da experiência formativa na vida profissional dos egressos de Administração da educação superior privada do sul de Minas Gerais. O ponto de partida foi o conceito de racionalidade de Ramos (1989). O entendimento foi de que era importante compreender como a racionalidade é contemplada nas percepções dos egressos sobre a educação superior. Com os dados mostraram-se que tanto a racionalidade substantiva como a instrumental permearam as considerações dos egressos com relação à decisão por uma formação em Administração. Entretanto, observou-se uma supervalorização das questões instrumentais e isso refletiu de modo conturbado sobre os egressos, gerando insatisfações com o curso e frustrações com a profissão. Para avançar nesta discussão, recorreu-se ao conceito de qualidade na educação de Demo (1996), cujo objetivo foi de analisar como as representações da qualidade foram contempladas na formação dos egressos. O contexto da pesquisa levou, também, a pensar sobre a presença de indícios de semiformação no desenvolvimento acadêmico dos egressos. A semiformação é um conceito adorniano que busca explicar o distanciamento da educação do seu compromisso com a formação política. Estes temas foram abordados pelo âmbito da subjetividade e as evidências empíricas foram buscadas, por meio de uma pesquisa qualitativa, cujo método de pesquisa foi o grupo focal. A principal reflexão que os dados provocaram foi de que não se pode dizer que estes egressos tiveram uma experiência formativa, pois para isso seria necessário um curso que contemplasse a qualidade formal e política. A revisão de literatura já anunciava que a educação superior em Administração tem apresentado deficiências com relação à qualidade política e isso foi percebido nos depoimentos dos egressos. Mas, além disso, percebeu-se que a qualidade formal, também, não tem recebido a atenção necessária. Percebeu-se, então, que a semiformação tem levado os egressos a apresentarem uma confusa compreensão sobre si mesmos como administradores. Como eles não conseguem compreender as singularidades da sua profissão e se sentem frustrados com relação a sua carreira, também, não conseguem transmitir aos outros a confiança e a segurança necessária para se fazerem compreender como administradores. Esta parece ser uma repercussão da incapacidade do indivíduo de se tornar sujeito, que é o mesmo que dizer que a relação dialógica com o mundo é conturbada e ele não consegue se fazer reconhecer por sua alteridade. O que é possível perceber é que se está diante de pessoas fragilizadas, confusas e perdidas, diante de uma formação acadêmica problemática e de um mercado de trabalho que exige cada vez mais do trabalhador. Estes resultados levam a acreditar que este estudo tem contribuições teóricas, metodológicas, para a gestão de cursos e para as políticas públicas da educação.

APENDICE C - MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS EGRESSOS

Gostaria de contar com a colaboração dos senhores (as) egressos do Curso de Administração, no preenchimento das questões abaixo. As mesmas servirão como material de apoio para a estruturação e finalização da Tese de Doutorado em Educação cujo título é: Políticas de formação e trabalho do administrador: pela humanização do profissional da administração. Esse questionário ficará sob a responsabilidade da pesquisadora Rúbia Carla Santi e, sob hipótese alguma serão divulgados nomes e conteúdos. O objetivo é caracterizar e analisar as formas de gestão e as políticas relativas ao Curso de Bacharelado em Administração sugerindo superar o caráter exclusivamente técnico que possui.

Nome do Egresso: _____

Email: _____ Telefone Celular: (____) _____

1 - Como egresso do curso de bacharelado em Administração, quais as disciplinas fundamentais para a sua atuação profissional?

2 - O curso de bacharelado em Administração facilitou a inserção para o ingresso no mundo do trabalho?

() Sim () Não

Justifique: _____

3 - Qual foi a importância do Curso de bacharelado em Administração para a sua formação acadêmica e atuação profissional?

4 - O que você gostaria que fosse abordado no curso de bacharelado em Administração?

5 - O curso de bacharelado em Administração, o preparou dentro das competências técnicas e humanas? Justifique:

6 - Atua na área de formação acadêmica?

() Sim() Não

Em que área atua? _____

7- Quanto tempo levou para entrar no mercado de trabalho dentro da sua área:

8 - Você está realizando algum curso?

() Sim() Não

Qual:_____

9 - Você recomendaria o curso de Administração para outra pessoa? Justifique sua resposta:

10 – Qual a importância da formação continuada para você, egresso do curso de Administração?

Gratidão pela sua preciosa resposta!

APENDICE D - ENTREVISTA APLICADA AO SR. PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO - ADM. SERGIO PEREIRA LOBO

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1 – Como Presidente do Conselho Regional de Administração, como o Sr. conceitua a formação do administrador: uma formação apenas voltada para o mercado de trabalho; ou uma formação voltada para o mercado, porém com uma matriz mais humanitária para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e ética?

2 – Nesse sentido, acredita que a formação no curso prepara para as competências técnicas e humanas?

3 – Quais as disciplinas que acredita ser de extrema importância na formação do aluno?

4 – Acompanhando as Instituições de Ensino na área de Administração, o que o Sr. Presidente entende que ainda falta nos cursos, na especificidade de uma formação completa para o aluno?

5 – Quais as sugestões e reflexões que traria como contribuição para o trabalho dos Coordenadores de Curso de Administração, como gestores na responsabilidade dessa formação, principalmente perante toda essa crise que o país e o curso estão passando?

ANEXOS

ANEXO A

HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO

História da Profissão

Os cursos de Administração no Brasil têm uma história muito curta, principalmente se comparamos com os EUA, onde os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da WhartonSchool, em 1881. Em 1952, ano em que se iniciava o ensino de Administração no Brasil, os EUA já formavam em torno de 50 mil bacharéis, 4 mil mestres e cem doutores por ano, em Administração.

O Ensino da Administração no Brasil

Historicamente, o ensino de Administração no Brasil passou por dois momentos marcados pelo currículos mínimos aprovados em 1966 e 1993, culminando com a apresentação da proposta de diretrizes curriculares para os cursos de graduação em Administração elaboradas pelos autores em 1998, quando eram membros da Comissão de Especialistas de Ensino de Administração da SESu/MEC.

Surgimento e reconhecimento da profissão do Administrador

Os cursos de Administração no Brasil têm uma história muito curta, principalmente se comparamos com os EUA, onde os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da WhartonSchool, em 1881. Em 1952, ano em que se iniciava o ensino de Administração no Brasil, os EUA já formavam em torno de 50 mil bacharéis, 4 mil mestres e cem doutores por ano, em Administração.

A evolução de tais cursos se apresenta como uma faceta do desenvolvimento do espírito modernizante. É neste sentido, isto é, na mudança e desenvolvimento da formação social brasileira, que devemos buscar as condições e as motivações para a criação desses cursos. Para Covre, tais motivações estão relacionadas com o caráter de especialização e uso crescente da técnica, tornando imprescindível a presença de

profissionais para as diferentes funções de controlar, analisar e planejar as atividades empresariais.

O contexto para a formação do Administrador no Brasil começou a ganhar contornos mais claros na década de quarenta. A partir desse período, acentua-se a necessidade de mão-de-obra qualificada e, conseqüentemente, da profissionalização do Ensino de Administração. O autor ressalta a importância da formação de pessoal especializado para a planificação de mudanças, assim como da criação de centros de investigação para dar suporte a questões econômicas e administrativas, em uma sociedade que passava de um estágio agrário para a industrialização.

Segundo essa visão, tratava-se de formar, a partir do sistema escolar, um Administrador profissional, apto para atender ao processo de industrialização. Tal processo desenvolveu-se de forma gradativa, desde a década de 30, porém, acentuou-se por ocasião da regulamentação da profissão, ocorrida na metade dos anos sessenta, através da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Com essa Lei, o acesso ao mercado profissional seria privativo dos portadores de títulos expedidos pelo sistema universitário.

O Ensino de Administração veio privilegiar a participação das grandes unidades produtivas, que passaram a constituir um elemento fundamental na economia do país, principalmente a partir de 1964.

A grande preocupação com os assuntos econômicos teve seu marco em 1943. Naquele ano, realizou-se, no Rio de Janeiro, o primeiro Congresso Brasileiro de Economia, no qual se manifestou grande interesse pela industrialização do país, postulando-se iniciativas concretas por parte do Estado para motivar a pesquisa em assuntos econômicos. Porém, tais estudos vinham sendo realizados basicamente nos cursos de Direito na disciplina de economia, vista como de "formação geral".

Somente em 1945 surgiram os primeiros resultados quanto à implantação desse ensino. Nesse ano, Gustavo Capanema, Ministro da Educação e Saúde, encaminhou à Presidência da República um documento que propunha a criação de dois cursos

universitários: Ciências Contábeis e Ciências Econômicas. O documento afirmava que as atividades de direção e orientação, tanto nos negócios públicos como nos empresariais, haviam atingido um nível de maior complexidade, exigindo de seus administradores e técnicos conhecimentos especializados. Isso possibilitou que os cursos de economia passassem a ter um caráter de especialização, não mais de natureza genérica, como anteriormente.

A criação desses cursos assume um papel relevante, por ampliar a organização escolar do país que, até então, constituía-se apenas de engenheiros, médicos e advogados.

Nesse sentido, é significativo considerar a importância do Manifesto dos "Pioneiros da Educação Nova" que, em 1932, abordava a necessidade de outros cursos universitários, além dos já mencionados.

O ensino de Administração está relacionado ao processo de desenvolvimento do país. Esse processo foi marcado por dois momentos históricos distintos. O primeiro, pelos governos de Getúlio Vargas, representativos do projeto "autônomo", de caráter nacionalista. O segundo, pelo governo de Juscelino Kubitschek, evidenciado pelo projeto de desenvolvimento associado e caracterizado pelo tipo de abertura econômica de caráter internacionalista. Este último apresentou-se como um ensaio do modelo de desenvolvimento adotado após 1964. Nesse período, o processo de industrialização se acentuou, sobretudo devido à importação de tecnologia norte-americana.

O surto de ensino superior, e em especial o de Administração, é fruto da relação que existe, de forma orgânica, entre essa expansão e o tipo de desenvolvimento econômico adotado após 1964, calcado na tendência para a grande empresa. Nesse contexto, tais empresas, equipadas com tecnologia complexa e com um crescente grau de burocratização, passam a requerer mão-de-obra de nível superior para lidar com essa realidade.

O surgimento da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a criação da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) marcaram o ensino e a

pesquisa de temas econômicos e administrativos no Brasil, contribuindo para o processo de desenvolvimento econômico do país.

Tais instituições ocuparam uma posição dominante no campo das instituições de ensino de Administração, assim como de referência do posterior desenvolvimento desses cursos.

É importante considerar que a ideia dos fundadores dessas instituições era criar um novo tipo de intelectual, dotado de uma formação técnica capaz de revestir suas ações de conhecimentos especializadas, como uma estratégia indispensável ao prosseguimento das transformações econômicas iniciadas em meados dos anos trinta.

Tratava-se, para Martins de formar, a partir do sistema escolar, o "administrador profissional". Esse processo se intensificaria no momento da regulamentação da profissão ocorrida na metade dos anos sessenta (1965), quando o acesso ao mercado profissional seria restrito aos portadores de títulos universitários.

A FGV representa a primeira e mais importante instituição que desenvolveu o ensino de Administração. Sua origem remonta à criação do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), em 1938. Esse órgão tinha como finalidade estabelecer um padrão de eficiência no serviço público federal e criar canais mais democráticos para o recrutamento de Recursos Humanos para a administração pública, por meio de concursos de admissão.

A ideia da criação da nova Instituição foi bem acolhida pelo então presidente da República, Getúlio Vargas, que autorizou o DASP a promover a abertura de uma entidade voltada ao estudo de princípios e métodos da organização racional do trabalho, visando a preparação de pessoal qualificado para a administração pública e privada. A instituição surgiu por meio do Decreto nº 6.933, próxima ao pólo dominante dos campos do poder político e econômico.

Foi na FGV que surgiram os primeiros institutos de investigação sobre assuntos econômicos do país, com propósito de fornecer resultados para as atividades dos setores estatal e privado.

A criação da Fundação Getúlio Vargas ocorreu em um momento em que o ensino superior brasileiro deslocava-se de uma tendência européia para uma tendência norte-americana. Isto é evidente, uma vez que a FGV tem apresentado um vínculo entre seus organizadores e o ensino universitário norte-americano, de onde proveio a inspiração para estruturá-la em termos de fundação.

Martins comenta ainda que o objetivo da Fundação era formar especialistas para atender ao setor produtivo, tomando-se como inspiração as experiências norte-americanas. Em 1948, representantes dessa Instituição visitaram vinte e cinco Universidades americanas que mantinham cursos de Administração Pública, com intuito de conhecer diferentes formas de organização. Isto favoreceu a realização de encontros entre representantes da FGV e professores norte-americanos visando à criação de uma escola voltada ao treinamento de especialistas em Administração Pública.

Como fruto dessas relações, foi criada, em 1952, a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), pela Fundação Getúlio Vargas, com o apoio da ONU e da UNESCO para a manutenção inicial. O convênio com esses organismos internacionais previa a manutenção de professores estrangeiros na escola e bolsas de estudo para o aperfeiçoamento dos futuros docentes no exterior.

Com o surgimento da EBAP no Rio de Janeiro, a FGV preocupou-se em criar uma escola destinada especificamente à preparação de Administradores de Empresas, vinculada ao mundo empresarial, com o objetivo de formar especialistas em técnicas modernas de administração empresarial .

Essa situação possibilitou a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), em 1954. É importante destacar que a FGV escolheu essa cidade, considerada a capital econômica do país, "coração e cérebro da iniciativa privada", com intuito de atender às expectativas do empresariado. Para a implantação da escola, a FGV buscou apoio do governo federal, do Estado de São Paulo e da iniciativa privada.

Para dar início às atividades nessa nova Instituição, a FGV firmou um acordo com a USAID (Desenvolvimento Internacional do Governo dos Estados Unidos). Nesse convênio, o governo norte-americano se comprometia a manter, junto a esta escola, uma missão universitária de especialistas em Administração de Empresas, recrutados na Universidade Estadual de Michigan. Por outro lado, a FGV enviaria docentes para estudos de pós-graduação nos Estados Unidos, com intuito de preencher os quadros do corpo docente da EAESP. Tal convênio revelava a influência do ensino de Administração norte-americano na realidade brasileira, evidenciada, sobretudo, por meio dos currículos e bibliografias.

A missão universitária norte-americana atuou na EAESP até 1965, fornecendo uma forte estrutura acadêmica à instituição que lhe permitiu ocupar uma posição dominante entre os cursos de Administração do País.

Com a criação da EAESP, surgiu o primeiro currículo especializado em Administração, que influenciou, de alguma forma, o movimento posterior nas instituições de ensino superior do País. A partir da década de sessenta, a FGV passou a criar cursos de pós-graduação nas áreas de Economia, Administração Pública e de Empresas. Em meados dessa década, iniciou a oferta regular dos cursos de mestrado.

Com a criação dos cursos de mestrado, a FGV passou a ser o centro formador de professores para outras instituições de ensino, no momento em que ocorreu uma enorme expansão dos cursos de Administração. Como consequência dessa expansão, na metade da década de 70, a entidade passou a ministrar um programa de doutorado nessas áreas.

Outra Instituição de muita relevância para o desenvolvimento do ensino de Administração tem sido a Universidade de São Paulo (USP), que surgiu da articulação de políticos, intelectuais e jornalistas. A Universidade de São Paulo surgiu em 1934, por meio da aglutinação de faculdades já existentes e da abertura de novos centros de ensino. Em 1946, foi criada a Faculdade de Economia e Administração (FEA), que tinha por objetivo formar funcionários para os grandes estabelecimentos de Administração pública e privada.

A criação da FEA se deve principalmente ao grande surto de industrialização, quando surgiram empresas movimentando vultosos capitais que exigiram, para sua gestão, técnicas altamente especializadas.

Assim como a FGV, por meio da EBAP e da EAESP, também a Faculdade de Economia e Administração foi criada com um objetivo prático e bem definido: atender, por meio da preparação de recursos humanos, às demandas oriundas do acelerado crescimento econômico .

Foram os interesses públicos e privados que influenciaram na criação da FEA. Segundo Martins, o objetivo era de prestar colaboração às empresas privadas e a todos os órgãos do serviço público.

Desde o início, a instituição procurou criar relações principalmente com a Administração Pública local. Estabeleceu contato com a Federação das Indústrias, com a Associação Comercial do Estado e com a iniciativa privada. Tais relações permitiram que o quadro de professores desenvolvesse, além de suas funções didáticas, um trabalho de assessoria junto a organismos privados e na administração estatal.

No interior da FEA, foram criados institutos que desempenharam um papel estratégico para sua articulação com o campo do poder econômico, na medida em que passou a prestar serviços a organismos públicos e privados.

É importante mencionar o Instituto de Administração, criado em 1946, que, juntamente com a FEA, foi, até 1966, muito importante na orientação de projetos e pesquisas para a administração pública e estatal.

A FEA, nos seus primeiros 20 anos, possuía apenas os cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis, e não oferecia os Cursos de Administração. Mesmo assim, ambos os cursos evidenciavam um conjunto de disciplinas que tratava de questões administrativas. O Instituto de Administração tinha por objetivo realizar pesquisas na

área. Essa orientação permitiu o surgimento da Revista de Administração, por meio do Departamento de Serviço Público.

Somente no início dos anos 60, a FEA sofreu algumas alterações estruturais, dando origem ao Departamento de Administração, composto por disciplinas integradas aos cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis. Segundo Martins, nessa época, surgiram os primeiros cursos de pós-graduação da faculdade, inclusive em Administração, embora, ainda não existisse o curso de graduação. Isto só veio a ocorrer em 1963, quando a faculdade passou a oferecer os cursos de Administração de Empresas e de Administração Pública.

É importante considerar que, enquanto a criação da EBAP e EAESP correspondeu a um momento histórico, em que o segundo Governo de Getúlio Vargas procurou conduzir uma política econômica, baseada na criação de empresas estatais e empresas privadas nacionais, retomando o tema do nacionalismo, a criação do curso de Administração da FEA coincidiu com um momento em que a grande empresa estrangeira havia se consolidado no mercado interno nacional.

A partir de 1972, o Instituto de Administração foi reestruturado, passando a ligar-se ao Departamento de Administração e não mais a um grupo de disciplinas. Seu principal objetivo tem sido o de prestar serviços a entidades públicas e privadas, realizando pesquisas e treinamento de pessoal. Segundo Martins, os serviços prestados geraram um fundo de pesquisa, transformando-o em um órgão captador de recursos no interior da FEA.

Observa-se também que a criação e a evolução dos cursos de Administração na sociedade brasileira, no seu primeiro momento, se deram no interior de Instituições Universitárias, fazendo parte de um complexo de ensino e pesquisa. Essas escolas transformaram-se em pólos de referência para a organização e funcionamento desse campo.

No final dos anos 60, a evolução dos Cursos de Administração ocorreria, não mais vinculada a Instituições Universitárias, mas às Faculdades Isoladas que proliferaram no bojo do processo de expansão privatizada na sociedade brasileira.

Essa expansão também está relacionada às transformações ocorridas no plano econômico. A partir da década de 60, o estilo de desenvolvimento privilegiou as grandes unidades produtivas na economia do país. Ocorreu o crescimento acentuado das grandes empresas, principalmente estrangeiras e estatais, permitindo a utilização crescente da técnica. Isso implicou diretamente a necessidade de profissionais com treinamento específico para executar diferentes funções internas das organizações. Diante dessa situação, as grandes empresas passaram a adotar a profissionalização de seus quadros, tendo em vista o tamanho e complexidade das estruturas. Isso veio constituir um espaço potencial para a utilização dos Administradores que passaram pelo sistema escolar.

Com as mudanças econômicas, um novo acontecimento acentuou a tendência à profissionalização do Administrador: a regulamentação dessa atividade, que ocorreu na metade da década de 60, pela Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965. A presente Lei, no seu artigo 3º, afirma que o exercício da profissão de Técnico em Administração é privativo dos Bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficial, oficializado ou reconhecido, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação, nos termos da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação no Brasil. Isso veio ampliar um vasto campo de trabalho para a profissão de Administrador.

No ano seguinte à regulamentação da profissão, por meio do Parecer nº 307/66, aprovado em 8 de julho de 1966, o Conselho Federal de Educação fixou o primeiro currículo mínimo do curso de Administração. Dessa forma, foram institucionalizadas, no Brasil, a profissão e a Formação de Técnico em Administração. As diretrizes do parecer se inspiraram na análise das condições reais da Administração no País e nos postulados que emanavam da lei e da doutrina fixada na experiência nacional e internacional.

Tal currículo procurou agrupar matérias de cultura geral, objetivando o conhecimento sistemático dos fatos e condições institucionais em que se inseria o fenômeno administrativo; matérias instrumentais, oferecendo os modelos e técnicas de natureza conceitual ou operacional, e matérias de formação profissional.

Com a liberdade dada pelo currículo, as escolas poderiam ministrar as matérias do currículo mínimo com diferentes dosagens de tempo e de acento quanto aos objetivos, assim como organizar cursos ou seminários de aplicação mais restrita ou especializada.

Tem-se de superar certa tendência atomística que decompõe o currículo em todos os elementos que poderá abranger, adicionados, depois, como matérias autônomas: é a tendência prevalecente ao longo da tradição educacional, a que se deve a excessiva densidade dos planos de estudo. Dentro dessa orientação, mais ou menos mecânica, torna-se impraticável a redução, salvo por processo igualmente mecânico que elimina, mutilando.

De acordo com o Parecer nº 307/66, o currículo mínimo do curso de Administração, que habilita ao exercício da profissão de Técnico de Administração, seria constituído das seguintes matérias:

- Matemática
- Estatística
- Contabilidade
- Teoria Econômica
- Economia Brasileira
- Psicologia Aplicada à Administração
- Sociologia Aplicada à Administração
- Instituições de Direito Público e Privado (incluindo Noções de Ética Administrativa)
- Legislação Social
- Legislação Tributária
- Teoria Geral da Administração
- Administração Financeira e Orçamento

- Administração de Pessoal
- Administração de Material

Além desse elenco de matérias, tornava-se obrigatório o Direito Administrativo, ou Administração de Produção e Administração de Vendas, segundo a opção do aluno. Os alunos também tinham de realizar um estágio supervisionado de seis meses para obter o diploma.

A partir dessa regulamentação, procurou-se instituir organismos que controlassem o exercício da profissão. Foram criados, então, os Conselhos Regionais de Administração (CRAs).

A função de tais organismos era de fiscalizar o desempenho da profissão e expedir as carteiras profissionais. Só poderiam exercer a profissão aqueles que fossem registrados nos CRAs. Esse organismo passaria a ter um forte controle sobre as condições de acesso à profissão.

Isso nos mostra que a regulamentação da profissão de Administrador, ao institucionalizar que o seu exercício seria privativo daqueles que possuíam título de bacharel em Administração, contribuiria de forma acentuada para a expansão desses cursos.

Outro fator que contribuiu significativamente nesse processo de profissionalização foram as leis da Reforma do Ensino Superior. Essas leis estabeleceram claramente níveis de ensino tipicamente voltados às necessidades empresariais, assim como possibilitaram o surgimento de Instituições privadas, que, juntamente com as Universidades, pudessem corresponder à grande demanda de ensino superior desde a década de 50.

A Lei nº 5.540, nos seus artigos 18 e 23, afirma que: "os cursos profissionais poderão, segundo a área abrangida, apresentar modalidades diferentes quanto ao número e a duração, a fim de corresponder às profissões reguladas em Lei: As Universidades e os estabelecimentos isolados poderão organizar outros cursos para atender às exigências

de sua programação específica e fazer face à peculiaridade do mercado de trabalho regional".

Tais acontecimentos repercutiram significativamente, uma vez que, em um intervalo de 30 anos, o ensino de Administração alcançou uma dimensão significativa na sociedade brasileira, considerando que contava com dois cursos apenas em 1954, o da EBAP e o da EAESP, ambos mantidos pela FGV. Na Tabela 1.1, pode-se verificar a evolução do número de cursos das décadas de 60, 70, 80 e 90.

Essa relação entre prática profissional e a obtenção de título específico impulsionou aqueles que aspiravam a ter acesso a funções econômico-administrativas, em órgãos públicos ou privados, a ingressar em centros de ensino que oferecessem tal habilitação. Também aqueles que já desenvolviam tais atividades no mercado profissional foram estimulados a buscar o título universitário para obter promoções.

Um dos aspectos que merece ser destacado na expansão dos cursos de Administração é a considerável participação da rede privada nesse processo, ocorrido a partir do final dos anos 70. No início da década de 80, o sistema particular era responsável por aproximadamente 79% dos alunos, ficando o sistema público com o restante. O mesmo ocorre nas demais áreas do conhecimento, onde a distribuição é de 61% para a rede privada.

Ao contrário das primeiras escolas, que nasceram próximas aos campos do poder econômico e político, as novas escolas, de maneira geral, nasceram equidistantes das expectativas e dos grupos que ocupam posições dominantes nesses campos. Essas escolas surgiram a partir da iniciativa daqueles que atuavam no setor educacional, aproveitando o momento em que o Estado pós-64 abriu um grande espaço para a iniciativa privada, visando a atender à crescente demanda de acesso ao ensino de 3º grau.

A abertura dos cursos apresentava-se vantajosa, uma vez que poderiam ser estruturadas sem muitos dispêndios financeiros. Tais cursos buscavam uma

certarentabilidade acadêmica, procurando adaptar suas práticas acadêmicas aos grandes centros que desfrutam de maior legitimidade.

Observa-se uma relação assimétrica, em que as primeiras escolas de Administração, como tendência, têm produzido para o setor público e privado uma elite administrativa vinculada aos pólos dominantes dos campos do poder político e econômico. Por outro lado, as novas instituições têm produzido os quadros médios para as burocracias públicas e privadas que, em função de sua complexidade, necessitam de pessoal para suas rotinas, isto é, um pessoal treinado para questões econômico-administrativas .

Outro fator, também fruto da expansão dos cursos de Administração na sociedade brasileira, é a concentração desse ensino em determinadas regiões. No início da década de 80, as regiões Sudeste e Sul respondiam por 80.722 alunos e 81% de todo o ensino de Administração do País. Esses dados indicam uma forte prevalência das regiões de maior concentração e diferenciação produtiva, onde se localizam as maiores oportunidades em termos de mercado de trabalho para essa profissão.

Isto mostra que a preocupação não deve estar apenas voltada à preparação de profissionais para as empresas privadas. No momento em que o Brasil se encaminha para uma sociedade democrática, parece oportuno defender a formação de um profissional capaz de atuar em outras formas organizacionais, tais como: associações de bairros, cooperativas, pequenas empresas e outros campos novos à espera de formas organizacionais inovadoras, além do seu tradicional campo nas empresas.

Fonte: <http://www.cra-pr.org.br/administracao/historia-da-profissao>, pesquisa realizada em 30/10/2018 às 19:20 horas.

ANEXO B

DIRETRIZES CURRICULARES CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR RESOLUÇÃO Nº 4, DE 13 DE JULHO DE 2005.

(*) Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências.

O Presidente da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no art. 9º, § 2º, alínea “c”, da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com a redação dada pela Lei nº 9.131, de 25 de novembro de 1995, tendo em vista as diretrizes e os princípios fixados pelos Pareceres CNE/CES n os 776/97 e 583/2001, bem como considerando o que consta dos Pareceres CNE/CES n os 67/2003; 134/2003, 210/2004 e 23/2005, homologados pelo Senhor Ministro de Estado da Educação, respectivamente, em 2/6/2003, 9/9/2003, 24/9/2004 e 3/6/2005, resolve:

Art. 1º A presente Resolução institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, a serem observadas pelas Instituições de Ensino Superior em sua organização curricular.

Art. 2º A organização do curso de que trata esta Resolução se expressa através do seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como Trabalho de Curso, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico.

§ 1º O Projeto Pedagógico do curso, além da clara concepção do curso de graduação em Administração, com suas peculiaridades, seu currículo pleno e sua operacionalização, abrangerá, sem prejuízo de outros, os seguintes elementos estruturais:

I - objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucional, política, geográfica e social;

II - condições objetivas de oferta e a vocação do curso;

III - cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso;

IV - formas de realização da interdisciplinaridade;

V - modos de integração entre teoria e prática;

VI - formas de avaliação do ensino e da aprendizagem; VII - modos de integração entre graduação e pós-graduação, quando houver;

VIII - incentivo à pesquisa, como necessário prolongamento da atividade de ensino e como instrumento para a iniciação científica;

IX - concepção e composição das atividades de estágio curricular supervisionado, suas diferentes formas e condições de realização, observado o respectivo regulamento;

X - concepção e composição das atividades complementares; e,

XI - inclusão opcional de trabalho de curso sob as modalidades monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades, centrados em área teórico-prática ou de formação profissional, na forma como estabelecer o regulamento próprio.

§ 2º Com base no princípio de educação continuada, as IES poderão incluir no Projeto Pedagógico do curso, o oferecimento de cursos de pós-graduação lato sensu, nas respectivas modalidades, de acordo com as efetivas demandas do desempenho profissional.

§ 3º As Linhas de Formação Específicas nas diversas áreas da Administração não constituem uma extensão ao nome do curso, como também não se caracterizam como uma habilitação, devendo as mesmas constar apenas no Projeto Pedagógico.

Art. 3º O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Art. 5º Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e

IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.

Art. 6º A organização curricular do curso de graduação em Administração estabelecerá expressamente as condições para a sua efetiva conclusão e integralização curricular, de acordo com os seguintes regimes acadêmicos que as Instituições de Ensino Superior adotarem: regime seriado anual, regime seriado semestral, sistema de créditos com matrícula por disciplina ou por módulos acadêmicos, com a adoção de pré-requisitos, atendido o disposto nesta Resolução.

Art. 7º O Estágio Curricular Supervisionado é um componente curricular direcionado à consolidação dos desempenhos profissionais desejados inerentes ao perfil do formando, devendo cada instituição, por seus Colegiados Superiores Acadêmicos, aprovar o correspondente regulamento, com suas diferentes modalidades de operacionalização.

§ 1º O estágio de que trata este artigo poderá ser realizado na própria instituição de ensino, mediante laboratórios que congreguem as diversas ordens práticas correspondentes aos diferentes pensamentos das Ciências da Administração.

§ 2º As atividades de estágio poderão ser reprogramadas e reorientadas de acordo com os resultados teórico-práticos, gradualmente reveladas pelo aluno, até que os responsáveis pelo acompanhamento, supervisão e avaliação do estágio curricular possam considerá-lo concluído, resguardando, como padrão de qualidade, os domínios indispensáveis ao exercício da profissão.

§ 3º Optando a instituição por incluir no currículo do Curso de Graduação em Administração o Estágio Supervisionado de que trata este artigo deverá emitir regulamentação própria, aprovada pelo seu Conselho Superior Acadêmico, contendo,

obrigatoriamente, critérios, procedimentos e mecanismos de avaliação, observado o disposto no parágrafo precedente.

Art. 8º As Atividades Complementares são componentes curriculares que possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimentos e competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mundo do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

Parágrafo único. As Atividades Complementares se constituem componentes curriculares enriquecedores e implementadores do próprio perfil do formando, sem que se confundam com estágio curricular supervisionado.

Art. 9º O Trabalho de Curso é um componente curricular opcional da Instituição que, se o adotar, poderá ser desenvolvido nas modalidades de monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades centrados em áreas teórico-práticas e de formação profissional relacionadas com o curso, na forma disposta em regulamento próprio.

Parágrafo único. Optando a Instituição por incluir no currículo do curso de graduação em Administração o Trabalho de Curso, nas modalidades referidas no caput deste artigo, deverá emitir regulamentação própria, aprovada pelo seu conselho superior acadêmico, contendo, obrigatoriamente, critérios, procedimentos e mecanismos de avaliação, além das diretrizes técnicas relacionadas com a sua elaboração.

Art. 10. A carga horária mínima dos cursos de graduação será estabelecida em Resolução da Câmara de Educação Superior.

Art. 11. As Diretrizes Curriculares Nacionais desta Resolução deverão ser implantadas pelas Instituições de Educação Superior, obrigatoriamente, no prazo máximo de dois anos, aos alunos ingressantes, a partir da publicação desta.

Parágrafo único. As IES poderão optar pela aplicação das DCN aos demais alunos do período ou ano subsequente à publicação desta.

Art. 12. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Resolução CFE nº 2, de 4 de outubro de 1993, e a Resolução CNE/CES nº 1, de 2 de fevereiro de 2004.

EDSON DE OLIVEIRA NUNES

Presidente da Câmara de Educação Superior