

**GILNEI SAURIN**

**EDUCAÇÃO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO  
DOS EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO DA UNIOESTE DE CASCAVEL – PR**

**TOLEDO  
2006**

**GILNEI SAURIN**

**EDUCAÇÃO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO  
DOS EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO DA UNIOESTE DE CASCAVEL – PR**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Alfredo Aparecido Batista.

**TOLEDO  
2006**

**GILNEI SAURIN**

**EDUCAÇÃO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO  
DOS EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO DA UNIOESTE DE CASCAVEL – PR**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

Prof. Dr. Alfredo Aparecido Batista  
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Dr. Phd Christian Luiz da Silva  
UNIFAE – Centro Universitário

Profa. Dra. Geórgia Sobreira dos Santos Cêa  
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Toledo, 30 de março de 2006

*Dedico este trabalho dissertativo a todos os trabalhadores que lutam, com esforço e obstinação, para a construção de um mundo melhor, mais justo e igualitário. Dedico a todos os que lutam por um mundo do qual possamos sentir orgulho, livre de opressões.*

## AGRADECIMENTOS

Não, não é simplesmente agradecer que quero. Quero trazer para dentro do meu texto aqueles que já o percorrem nas entrelinhas. Agradecer a todos os que ajudaram a construir esta dissertação não é tarefa fácil. O maior perigo que se coloca para o agradecimento seletivo não é decidir quem incluir, mas decidir quem não mencionar. Então, a meus amigos que, de uma forma ou de outra, contribuíram com sua amizade e com sugestões efetivas para a realização deste trabalho, gostaria de expressar minha profunda gratidão.

Se devo ser seletivo, então é melhor “começar do início”, e, começando do início, quero agradecer em primeiro lugar à pessoa mais importante no caminho percorrido. Meu orientador.

1. Ao professor orientador, Dr. Alfredo Aparecido Batista, por ter me “adotado”, deixando horas de seu convívio familiar e lazer para, com profissionalismo, ensinar-me as metamorfoses do trabalho, não se limitando ao papel de esmerado orientador acadêmico, mas mostrando ser um amigo e dedicado educador. Agradeço pelo constante incentivo, sempre indicando a direção a ser tomada nos momentos de maior dificuldade, interlocutor interessado em participar das minhas inquietações. Muito obrigado.

2. À Unioeste, Capes e CNPq, por terem oportunizado cursar o mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, em particular por estudar numa instituição pública, laica, gratuita e de qualidade.

3. Ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – *Campus* Toledo, nas pessoas dos estimados professores, coordenador de curso e diretor de centro.

4. Aos professores do mestrado, que enobrecem o curso com seu conhecimento.

5. Aos colegas de mestrado, pelo companheirismo.

6. Ao colega de mestrado Cristiano, pelo companheirismo e auxílio pessoal na elaboração e tabulação de dados. Muito obrigado.

7. Ao colega de trabalho e amigo, Pedro Alves, por, sem medir esforços, ter auxiliado em todas as etapas do processo seletivo para o mestrado, bem como no decorrer das disciplinas e, de forma direta, na elaboração da dissertação.

8. Ao professor Célio Escher, pela revisão do texto.

9. À Cristiane, minha companheira nesta trajetória, que soube compreender, como ninguém, a fase pela qual eu estava passando e que, durante a realização, sempre tentou entender minhas dificuldades e minhas ausências, acreditando fielmente na conclusão desse trabalho/pesquisa.

10. À Mari, irmã e companheira, que deu o total apoio nos momentos sombrios da elaboração acadêmica, assumindo, por muitas vezes, a direção de minhas atividades pessoais e privadas.

11. À banca de qualificação, na pessoa dos professores Dr. Sílvio Antonio Colognese e Dra. Geórgia Sobreira dos Santos Cêa, que, com profissionalismo, orientaram e determinaram caminhos a serem percorridos para a elucidação do objeto pesquisado.

12. Aos membros da banca de defesa, pelas orientações e considerações. Muito obrigado pela presença de vocês, professores Dr. Phd Christian Luiz da Silva e Geórgia Sobreira dos Santos Cêa.

13. Ao ser supremo, que me confortou e me deu força nos momentos de angústia.

“Na sociedade burguesa, trabalho para viver não passa de um meio de aumentar o trabalho acumulado. Na sociedade comunista, trabalho acumulado não passa de um meio de ampliar, enriquecer, promover a existência do trabalhador”.

MARX & ENGELS, *O manifesto comunista*.

SAURIN, Gilnei. **Educação superior e mercado de trabalho**: um estudo dos egressos do curso de graduação em administração da Unioeste de Cascavel – PR. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste.

## RESUMO

Este trabalho/pesquisa de mestrado analisa as condições objetivas da inserção do egresso do curso de administração no mercado de trabalho, bem como verifica o movimento presente no mercado de trabalho no momento de absorver o egresso da educação superior, do curso de administração da Unioeste. A realização desse estudo tem relação direta com a necessidade pessoal em compreender e analisar o movimento do mercado de trabalho e suas determinações, possibilitando contribuir para o debate acerca do mercado de trabalho por meio da categoria – egressos de administração. Por meio do trabalho/pesquisa foram explicitadas relações existentes entre o mercado de trabalho e os egressos do curso de administração da unioeste – *Campus* de Cascavel-PR. A apropriação dessas relações, fundamentada em procedimentos teóricos/metodológicos de conteúdos críticos, permite-nos discutir, no presente e no futuro, o mercado de trabalho sob a ótica da educação superior. A utilização de bibliografia, relatórios, dados estatísticos e a pesquisa de campo por meio do instrumental – questionário, permitiu abordar o movimento do mercado de trabalho, bem como verificar alterações na educação superior, no que tange ao curso de administração. As apreensões por meio da análise evidenciaram aspectos tendenciais de mudanças no mercado de trabalho em Cascavel no que tange à absorção do egresso de administração e à sua remuneração. Estas mudanças na esfera do trabalho têm modificado as ocupações do egresso de administração, bem como alterado o seu projeto social. Como principal aspecto, verificamos a precariedade do trabalho para quem é egresso do curso de administração, em que a função exercida e o nível salarial não são condizentes com o nível de formação superior.

Palavras-chave: Trabalho. Mercado de trabalho. Egresso. Administração



SAURIN, Gilnei. **Higher education and working market:** An study of graduated students from the management course at Unioeste if Cascavel – Paraná. Dissertation (Master's degree in Regional Development and Agri-business) Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste.

### **ABSTRACT**

This master's degree research paper analyses objective conditions of graduated-student insertion of the management course in the working market as well as verify the movement present in the working market at grad-student absorption moment of higher education of the management course at Unioeste. This study is directly related to personal necessity in understand and analyze working market movement through the management grad-student category. Through this research paper existing relation between working market and Unioeste`s (Cascavel Campus) administration course graduated students. Appropriation of these relations, founded in theoretical/methodological procedures of critic content, allow us to discuss, now and in the future, the working market from the point of view of higher education. The use of bibliography, reports, statistic data, and field research though instrumental questionnaire allowed the approach to the working market movement as well as verify alteration in higher education as far as the management course is concerned. Apprehensions through analisys evidenced changing tendency aspects in the working market in the city of Cascavel as far as management grad-student absorption and its remuneration. These changes in the working sphere have changed management grad-student occupations as well as altered their social project. As the main aspect, we verify that lack of job openings for those who are graduated in the management course, where job function and salary level are not harmonized with higher education level.

**KEYWORDS:** Jobs. Working Market. Management. Graduated Student

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Valores utilizados para o cálculo amostral da turma de egressos de 1997 .....	21
Quadro 2 – Valores utilizados para o cálculo amostral da turma de egressos de 2004 .....	22
Quadro 3 – Características da atual estratégia de reestruturação capitalista .....	56
Quadro 4 - Reestruturação capitalista e efeitos sobre o mundo do trabalho.....	57
Quadro 5 – Resultados de pesquisas sobre o impacto da informatização sobre o emprego.....	68

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de egressos por ano, residentes em Cascavel e amostra de egressos da Unioeste, <i>Campus</i> de Cascavel – PR, nos anos de 1997 e 2004.....	23
Tabela 2 – Taxa de desemprego total – regiões metropolitanas e Distrito Federal – 1998/2004 (Média anual em %).....	59
Tabela 3 – Matrículas na graduação no período de 1994 a 2003 no Brasil.....	95
Tabela 4 – Oferta de cursos pela Unioeste em 2003.....	112
Tabela 5 – Integrantes da Unioeste em 2002.....	113
Tabela 6 – Origem dos entrevistados – egressos 1997 e 2004.....	129
Tabela 7 – Área de residência dos entrevistados – egressos 1997 e 2004.....	129
Tabela 8– Influências para escolher o curso de administração – egressos 1997 e 2004.....	131
Tabela 9 – Percepção ao findar o curso – egressos 1997 e 2004.....	135
Tabela 10 – Principal deficiência vivenciada no curso – egressos 1997 e 2004.....	136
Tabela 11 – Contribuição da formação universitária para a inserção no mercado de trabalho - egressos 1997 e 2004.....	138
Tabela 12 – Auxílio do curso de administração para ingressar no mercado de trabalho – egressos 1997 e 2004.....	139
Tabela 13 – Dificuldades encontradas para ingressar no mercado de trabalho – egressos 1997 e 2004.....	140
Tabela 14 – Período de tempo para estar empregado como administrador - egressos 1997 e 2004.....	141
Tabela 15 – Período de trabalho durante o curso de graduação em administração - egressos 1997 e 2004.....	143
Tabela 16 – Registro em carteira de trabalho - egressos 1997 e 2004.....	144
Tabela 17 – Função registrada na carteira de trabalho - egressos 1997 e 2004.....	146
Tabela 18 – Posição hierárquica ocupada atualmente na empresa - egressos 1997 e 2004.....	148
Tabela 19 – Período durante o qual o ocupa a posição hierárquica dentro da empresa - egressos 1997 e 2004.....	150
Tabela 20 – Área funcional à qual dedica maior parte do seu tempo - egressos 1997 e 2004 ...	151
Tabela 21 – Setor da economia ao qual pertence a organização onde o egresso dedica maior parte do seu tempo - egressos 1997 e 2004.....	152
Tabela 22 – Número de funcionários que a organização onde o entrevistado trabalha possui - egressos 1997 e 2004.....	153
Tabela 23 – Número de pessoas sob responsabilidade do entrevistado na organização onde trabalha - egressos 1997 e 2004.....	155
Tabela 24 – Contribuição da formação universitária para o aumento da remuneração - egressos 1997 e 2004.....	156
Tabela 25 – Proveniência da remuneração individual – egressos 1997 e 2004.....	158
Tabela 26 – Faixa de remuneração mensal individual – em salários mínimos – egressos 1997 e 2004.....	159

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ANPED	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CRA	Conselho Regional de Administração
DASP	Departamento de Administração do Serviço Público
DEAES	Diretoria Estatística e Avaliação da Educação Superior
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DOU	Diário Oficial da União
EAESP	Escola de Administração de Empresas de São Paulo
EBAP	Escola Brasileira de Administração Pública
EIR	Exército Industrial de Reserva
FAAB	Faculdade Alfa Brasil
FACIAP	Faculdade de Ciências Aplicadas de Cascavel
FACIBEL	Faculdade Municipal de Francisco Beltrão
FACIMAR	Faculdade de Ciências Humanas de Marechal Cândido Rondon
FACISA	Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Foz do Iguaçu
FACITOL	Faculdade de Ciências Humanas “Arnaldo Busato” de Toledo
FADEC	Faculdade de Cascavel
FAG	Faculdade Assis Gurgacz
FAMIPAR	Faculdade Missioneira do Paraná
FCSAC	Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel
FEA	Faculdade de Economia e Administração
FECIVEL	Faculdade de Educação, Ciências e Letras de Cascavel
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FUNIOESTE	Fundação Universidade Estadual do Oeste
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES	Instituição de Ensino Superior
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INEM	Instituto Nacional de Empregos da Espanha
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MF	Módulo Fiscal
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONGs	Organizações Não-Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
OSFL	Organização Sem Fins Lucrativos
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SEPLAN	Secretaria de Planejamento de Cascavel
SESu	Secretaria de Educação Superior
TIDE	Tempo Integral e Dedicção Exclusiva
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
-------------------------	----

### **CAPÍTULO I**

<b>TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO</b> .....	27
1.1 AS FORMAS ARTICULADAS DOS SERES E AS OBJETIVAÇÕES HUMANAS COTIDIANAS .....	27
1.1.1 O ser social e a técnica.....	29
1.1.2 Trabalho e processo de trabalho na ordem capitalista .....	33
1.2 TRABALHO HUMANO ENQUANTO CRIADOR DE VALOR .....	37
1.2.1 Trabalho e valor .....	37
1.2.2 Trabalho e mais-valia.....	44
1.3 TRABALHO COMO FORMA ONTOLÓGICA DO SER SOCIAL.....	48
1.3.1 A objetivação na esfera do trabalho enquanto formação do ser social .....	51
1.4 MERCADO DE TRABALHO: RELAÇÕES ENTRE EMPREGO E DESEMPREGO .....	53
1.4.1 Determinações da força de trabalho com vínculo empregatício .....	53
1.4.2 Desemprego: uma manifestação concreta do projeto societário burguês .....	58

### **CAPÍTULO II**

<b>TRABALHO E EDUCAÇÃO</b> .....	70
2.1 TRANSFORMAÇÕES SOCIETÁRIAS E SEUS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	70
2.1.1 Ser empreendedor: proposta das instituições formadoras.....	81
2.2 TRABALHO E EDUCAÇÃO: FUNDAMENTOS DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO .....	86
2.2.1 A decisão de investimento em capital humano.....	88
2.2.2 A educação e o investimento em capital humano.....	90
2.2.3 O capital humano como elemento estratégico .....	91
2.3 O RECEITUÁRIO DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO: REAFIRMAÇÃO DO PROJETO SOCIETÁRIO BURGUESES .....	94
2.3.1 A teoria do capital humano e a educação brasileira.....	96

### **CAPÍTULO III**

<b>A UNIVERSIDADE BRASILEIRA E A PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR</b> .....	105
3.1 EDUCAÇÃO SUPERIOR EM QUESTÃO .....	105
3.1.1 A Universidade do Oeste do Paraná (Unioeste) em questão .....	110
3.2 PROFISSÃO ADMINISTRADOR: ORIGEM E CLASSIFICAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO .....	115
3.2.1 Origem e desenvolvimento do curso de administração no Brasil.....	115

3.2.2 Profissões e ocupações de trabalho no Brasil .....	120
3.2.3 A profissão de administrador no Brasil caracterizada pela CBO/2002 .....	123
3.2.4 A origem e a implantação do curso de administração da Unioeste .....	126

## **CAPÍTULO IV**

<b>DETERMINAÇÕES QUE OCORREM NO MERCADO DE TRABALHO E SUA IMBRICAÇÃO COM A FORMAÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIOESTE DE CASCAVEL-PR .....</b>	<b>128</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<b>CONSIDERAÇÕES REFLEXIVAS .....</b>	<b>163</b>
---------------------------------------	------------

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>171</b>
--------------------------	------------

<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>176</b>
<b>APÊNDICE B .....</b>	<b>187</b>
<b>APÊNDICE C .....</b>	<b>188</b>
<b>APÊNDICE D .....</b>	<b>189</b>
<b>APÊNDICE E .....</b>	<b>190</b>
<b>APÊNDICE F .....</b>	<b>193</b>
<b>ANEXO A .....</b>	<b>195</b>
<b>ANEXO B .....</b>	<b>200</b>

## INTRODUÇÃO

A escolha do tema “educação superior e mercado de trabalho: um estudo dos egressos do curso de graduação em administração de empresas da Unioeste de Cascavel – PR” tem, em sua esfera de âmbito pessoal, uma relação direta com o trabalho monográfico concluído no ano de 2000, quando da graduação do curso de ciências econômicas: “O estudo da importância da educação de nível médio para o desenvolvimento do município de Foz do Iguaçu – PR”. Este trabalho é que instigou o desenvolvimento do projeto de pesquisa para o mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, primeiramente intitulado “A difícil decisão de investir em educação: ensino profissionalizante ou superior: uma questão de escolha”, que tinha o intento de analisar qual a melhor estratégia de enfrentamento do desemprego por meio da educação. No decorrer deste estudo/pesquisa, no entanto, o movimento do objeto proporcionou-nos a identificação de outros elementos diferenciais, os quais foram apropriados através do tema ora explicitado, e, dessa forma, adequando de maneira mais profícua a nova delimitação do objeto em estudo.

Sob esse aspecto, a dissertação de mestrado tem a intenção de atender a três esferas designadas: a primeira de ordem pessoal, a segunda de ordem institucional e a terceira esfera decorrente do aspecto social. Como princípio, esta pesquisa atende a uma necessidade pessoal de formação intelectual e de qualificação profissional. Sob a segunda forma, atende ao aspecto institucional, ao contribuir para a academia com o estudo na linha de pesquisa de economia regional, enfatizando uma dimensão social, política e econômica nas instâncias da educação superior, contribuindo, dessa forma, para o avanço dos estudos sobre fenômenos sociais e suas manifestações regionais. A terceira esfera que esta dissertação tem o intento de atender decorre do crescimento da demanda social por educação superior, demanda na qual os



trabalhadores buscam refúgio para o enfrentamento de um problema que configura mudança no aspecto social, que é o desemprego formal assalariado (CASTEL, 1998).

Em primeiro momento, seguindo procedimentos teóricos/metodológicos e históricos, situamos ontologicamente o objeto de estudo – o curso de administração da Unioeste, *Campus* de Cascavel-PR e sua imbricação com o mercado de trabalho –, explicitando seu movimento em sua singularidade, particularidade e universalidade.

Nesse sentido, buscamos qualificar o problema dissertativo por meio de uma questão interrogativa: O mercado de trabalho no município de Cascavel está absorvendo em que condições reais o egresso formado no curso de administração da Unioeste?

Esta temática/problemática está caracterizada como sendo de ordem qualitativa, pois, segundo Richardson (1999, p. 79), a pesquisa qualitativa “justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”. Ainda, segundo o autor, os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

A problemática desenvolvida em questão fundamenta-se: 1) nos aspectos estruturais e conjunturais, onde as transformações societárias, com expressão concreta na reestruturação produtiva pós-1970 e com a implantação do receituário neoliberal, têm atingido os trabalhadores no que se refere ao vínculo empregatício, às condições de trabalho e às mudanças socioocupacionais, exigindo, na esfera da qualificação profissional, nível superior, diversificação no campo das profissões; 2) no processo de mudanças que a educação superior vem passando ao longo dos anos para adequar-se ao mercado de trabalho e principalmente nos dias atuais por meio da reforma da educação superior e do plano nacional de educação,

onde um dos principais objetivos é oferecer matrículas a 30% da população de jovens de 18 a 24 anos, uma vez que, de cada cem jovens nessa faixa etária, apenas nove estão matriculados no ensino superior<sup>1</sup>. Nesse sentido, entende-se que tal problemática está imbricada diretamente ao mercado de trabalho, pois a quantidade de egressos das faculdades e universidades tende a aumentar no decorrer dos anos, sendo cada vez maior o número de demandantes por vagas de emprego; 3) na rápida expansão dos cursos de administração no Brasil, sendo que o país já contava, em 2003, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), com 1532 cursos de administração presenciais com diversas ênfases e turnos, quando comparados com os 478 cursos existentes em 1995. Em termos de matrícula, segundo dados do MEC/INEP (2003), no Brasil, administração é o curso que possui o maior número de matrículas em termos absolutos, com 564.681, representando 14,5% das matrículas em cursos superiores e o terceiro curso em número de concluintes com 12,1% dos formandos, ficando atrás apenas do curso de pedagogia, que possui 12,4%, e direito, com 12,2% dos concluintes; 4) em função da oferta maior do número de vagas para o ingresso nos vestibulares do curso de administração<sup>2</sup>, nas instituições de ensino superior em Cascavel – PR, destacando assim a importância de problematizar este universo, estudando e pesquisando a temática e suas manifestações do objeto em questão.

Diante de tal problematização, nossa hipótese pauta-se na definição de que a qualificação e diversificação profissional é uma exigência do modo de produção capitalista desde a sua origem. Nesse sentido, a necessidade de ter maior nível de qualificação vem gerando a ampliação da demanda pela educação superior em Cascavel, pois cria-se a expectativa de que, com maiores níveis de educação formal, a probabilidade de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho é maior.

---

<sup>1</sup> **A Contra-Reforma da Educação Superior:** uma análise da ANDES-SN das principais iniciativas do governo Lula. Brasília, agosto de 2004.

<sup>2</sup> Ver nota 20, p. 108.

Para atendermos e respondermos ao problema da pesquisa, nosso objetivo geral propôs apreender e analisar o movimento de uma particularidade do mercado de trabalho de Cascavel, por meio de um estudo dos egressos do curso de graduação em administração da Unioeste, em particular verificar o movimento existente no mercado de trabalho no momento de absorver o egresso da educação superior, do curso de administração da Unioeste.

Nesse contexto metodológico explicitado, o estudo/pesquisa que realizamos pautou-se no tipo de pesquisa exploratória. Segundo Cervo e Bervian (1996) e Gil (1999), esta pesquisa fundamenta-se na primeira etapa de uma investigação mais ampla, isto é, com o objetivo de proporcionar uma visão geral, aproximativa, acerca de determinado fato. Pesquisas desta natureza têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias para a formulação de problemas mais precisos, sem o objetivo de resolvê-los de imediato, mas, sim, caracterizá-los.

A técnica de pesquisa que utilizamos também se fundamenta em procedimentos teóricos/metodológicos de conteúdos críticos durante a coleta de dados, a sistematização, as conexões das diferentes variáveis categoriais e a análise aproximativa final.

Como fontes de pesquisa, utilizamo-nos de bibliografias, de relatórios, de documentos eletrônicos e, fundamentalmente da pesquisa de campo realizada por meio de aplicação do instrumental – questionário.

Em seguida, para percorrer o caminho do objeto estudado, selecionamos uma instituição de ensino superior pública/estatal (Unioeste) do total de dez instituições existentes, entre públicas e privadas, em Cascavel – PR. Optamos pela escolha da Unioeste, por ser uma unidade de educação de nível superior pública; por possuir a formação de administradores e ser a mais antiga instituição de ensino superior de Cascavel - PR, o que nos permitiu delimitar um período de coleta de dados mais amplo, de maneira que os dados coletados possibilitassem

refletir a realidade do mercado de trabalho, a partir da influência direta e indireta do receituário neoliberal.

Efetuada a delimitação espacial (Unioeste *Campus* de Cascavel – PR), fixamos a demarcação temporal. Elegemos o recorte temporal como sendo o período de 1997 a 2004, pois a partir de 1997 a base de dados dos egressos na Unioeste foi totalmente informatizada e porque o período de oito anos é representativo no movimento do mercado de trabalho. Nesse período delimitado, a população total de egressos configurou-se num primeiro momento como sendo de 277 egressos.

Partindo dessa população de 277 egressos, efetuamos outro passo delimitativo, com a finalidade de gerar um método comparativo e interpretativo do mercado de trabalho em Cascavel, diante da educação superior. Optamos em utilizar para a coleta da amostra, como sujeitos do estudo, os acadêmicos egressos do curso de administração que concluíram o curso no ano de 1997 e 2004.

Nesse sentido, de forma quantitativa, a amostra tornou-se a base para aplicação dos questionários, pois a necessidade de trabalharmos com amostras deve-se ao fato de a população ser heterogênea. Conforme afirma Richardson (1999, p. 157), “[...] se todos os elementos de uma população fossem idênticos, não haveria necessidade de selecionar uma amostra; bastaria estudar somente um deles para conhecer as características de toda a população”. Para Richardson (1999, p. 157), a população “é o conjunto de elementos que possuem determinadas características”, enquanto que a amostra, o autor (1999, p. 158) define-a como sendo “qualquer subconjunto do conjunto universal ou da população”.

Para a classificação da amostra seguimos alguns critérios. Neste caso, a amostra, segundo Richardson (1999), é dividida em dois grandes grupos: amostra probabilística e amostra não probabilística. A amostra probabilística garante o acaso na escolha, sendo que cada elemento da população tem a mesma possibilidade de ser escolhido. Já no caso da

amostra não probabilística, os elementos da população são escolhidos por critérios definidos pelo pesquisador. Esta pode ser subdividida em amostra acidental, intencional ou de seleção racional.

Para atender aos objetivos estabelecidos e considerando a população selecionada, utilizamos a amostra intencional ou de seleção racional. Segundo Richardson (1999, p. 161), “os elementos que formam a amostra relacionam-se intencionalmente de acordo com certas características estabelecidas no plano e nas hipóteses formuladas pelo pesquisador”.

Notadamente, o tamanho da amostra, segundo Richardson (1999), depende de alguns fatores, como: amplitude do universo, nível de confiança estabelecido, erro de estimação permitido e proporção da característica pesquisada no universo.

Segundo a amplitude, o universo da amostra divide-se em finito e infinito. São considerados universos finitos aqueles que não ultrapassam as 100.000 unidades, que podem ser pessoas. Já os universos infinitos são aqueles que ultrapassam esse número. Esta distinção está no tipo de fórmula a ser utilizada para o cálculo da amostra.

De acordo com o nível de confiança, Richardson (1999) afirma que os trabalhos estatísticos realizados mostram que a distribuição, no universo, de qualquer informação coletada por amostra, ajusta-se à lei normal da probabilidade, com valores centrais elevados (repetem-se freqüentemente) e valores extremos reduzidos (não se repetem freqüentemente). Em pesquisas sociais, trabalha-se com um nível de confiança equivalente a 95%, ou seja, existe uma probabilidade de 95%, em 100%, de que qualquer resultado obtido na amostra seja válido para o universo.

Os erros de estimação são utilizados em caso de ocorrerem erros de medição, onde os resultados da amostra não podem ser exatos em relação ao universo. Segundo Richardson (1999, p. 168), “em pesquisas sociais não se aceita um erro maior que 6%”. Este, porém, deve ser decidido antes de calcular a amostra.

A proporção da característica pesquisada no universo é, neste caso, uma estimativa prévia da ocorrência do fato. Segundo Richardson (1999, p. 169), “nas ciências sociais, é muito difícil realizar tal estimativa; portanto, se supuser que a proporção da característica pesquisada no universo é de 50%, o caso mais desfavorável para a estimação é, pois, aquele em que a amostra deverá ser maior”.

Conforme Richardson (1999, p. 170), para calcular o tamanho da amostra para populações finitas, utiliza-se a seguinte fórmula:

A fórmula:

$$n = \frac{\sigma^2 pqN}{E^2 (N - 1) + \sigma^2 pq}$$

Onde:

**n** = tamanho da amostra;

**$\sigma^2$**  = nível de confiança (escolhido, em nº de desvios – sigmas);

**p** = proporção das características pesquisadas no universo, calculado em percentagem;

**q** = 100 – p (em percentagem);

**N** = tamanho da população;

**E<sup>2</sup>** = erro de estimação permitido.

A seguir, por meio do Quadro 1, apresentamos os valores a serem utilizados para o cálculo da amostra para a turma de egressos do curso de administração do ano de 1997.

Quadro 1 – Valores utilizados para o cálculo amostral da turma de egressos de 1997

<b>N</b>	Tamanho da população ou egresso do curso de administração do ano de 1997 que residem em Cascavel – PR	27
<b><math>\sigma</math></b>	Nível de confiança é de 95% (escolhido, em nº de desvios – sigmas) 2 sigmas	2
<b>p</b>	Considerando a probabilidade de ocorrência do evento em 50%	50
<b>q</b>	Proporção de não ocorrência do evento ( q = 1 - p). Em porcentagem: q = 100 – 50%	50
<b>E</b>	Erro de estimação permitido 6%, sendo representado em porcentagem (erro amostral)	6
<b>n</b>	Tamanho da amostra	?

Considerações:

- 1) O nível de confiança é de 95%, equivalentes a  $2\sigma$ .
- 2) Considerando-se que a estimativa prévia de ocorrência do evento é desconhecida, supõe-se uma proporção de  $p = 50$ , sendo assim,  $q = 50$ .

Aplicando os valores na fórmula, tem-se:

$$n = \frac{\sigma^2 pqN}{E^2 (N - 1) + \sigma^2 pq}$$

$$n = \frac{2^2 * 50 * 50 * 27}{6^2 (27 - 1) + 2^2 * 50 * 50}$$

$$n = 25 \text{ egressos}$$

Para o cálculo da amostra na turma de egressos de 2004, consideramos os valores de acordo com o Quadro 2.

Quadro 2 – Valores utilizados para o cálculo amostral da turma de egressos de 2004

<b>N</b>	Tamanho da população ou egresso do curso de administração do ano de 2004 que residem em Cascavel – PR	29
<b><math>\sigma</math></b>	Nível de confiança é de 95% (escolhido, em nº de desvios – sigmas) 2 sigmas	2
<b>p</b>	Considerando a probabilidade de ocorrência do evento em 50%	50
<b>q</b>	Proporção de não ocorrência do evento ( $q = 1 - p$ ). Em porcentagem: $q = 100 - 50\%$	50
<b>E</b>	Erro de estimação permitido 6%, sendo representado em porcentagem (erro amostral)	6
<b>n</b>	Tamanho da amostra	?

Considerações:

- 1) O nível de confiança é de 95%, equivalentes a  $2\sigma$ .
- 2) Considerando-se que a estimativa prévia de ocorrência do evento é desconhecida, supõe-se uma proporção de  $p = 50$ , sendo assim,  $q = 50$ .

Aplicando os valores na fórmula, tem-se:

$$n = \frac{\sigma^2 pqN}{E^2 (N - 1) + \sigma^2 pq}$$

$$n = \frac{2^2 * 50 * 50 * 29}{6^2 (29 - 1) + 2^2 * 50 * 50}$$

$$n = 27 \text{ egressos}$$

Considerando a população dos egressos referente aos anos de 1997 e 2004, residentes no município de Cascavel, a amostra ficou constituída de acordo com a Tabela 1.

Tabela 1 – Total de egressos por ano, residentes em Cascavel e amostra de egressos da Unioeste, *Campus* de Cascavel – PR, nos anos de 1997 e 2004

Ano	Total de egressos	Residentes em Cascavel	Amostra dos egressos
1997	41	27	25
2004	36	29	27
Total	77	56	52

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

No ano de 1997, o total de egressos do curso de administração da Unioeste foi de 41 concluintes. A população pesquisada é de 27 egressos. A amostra, cujo questionário foi aplicado é de 25 egressos. Já para o ano de 2004, o total de concluintes é 36, a população configura-se como sendo de 29 egressos para uma amostra de 27 formados.

Como procedimentos para aplicação do questionário, primeiramente localizamos os ex-acadêmicos, nos anos correspondentes à população para a amostra, baseando-nos em relatórios fornecidos pela Unioeste com o nome dos egressos. A localização destes foi feita através de busca dos endereços e telefones utilizando-se da internet por meio do SOS – Editel, através de empresas que realizaram a formatura dos ex-acadêmicos e por meio de conhecimentos entre os egressos pelo fornecimento do e-mail e telefone.



Com o e-mail e/ou telefone dos egressos, entramos em contato, explicando sumariamente os objetivos da pesquisa e marcamos uma data, local e entrega do questionário. Conforme foram sendo localizados, tanto os egressos da turma de 1997 como da turma de 2004, os questionários foram sendo entregues, na sua maioria, pessoalmente. Alguns questionários, por opção dos sujeitos da pesquisa, foram enviados por e-mail.

O controle dos questionários ocorreu por meio de uma pré-numeração e por uma planilha onde constava o nome, endereço e telefone do egresso. Da mesma forma que no ato da entrega, os questionários foram, na sua maioria, recebidos pessoalmente, porém alguns retornaram via e-mail.

Os dados foram coletados através de pesquisa primária com aplicação de questionário (Apêndice A), procurando levantar de forma qualitativa a identificação do ex-acadêmico, a imbricação existente entre a formação do egresso e o mercado de trabalho em Cascavel e a relação existente entre a formação acadêmica e a atuação do egresso no mercado de trabalho.

Com os documentos recolhidos, sistematizamos os dados de forma quantitativa por meio da elaboração de tabelas referentes a cada questão do documento. De posse das tabelas para cada uma das questões, iniciamos o cruzamento e a descrição dos dados, gerando um panorama geral da situação do egresso no mercado de trabalho. Orientado pela fonte do método dialético, este processo possibilitou realizar, de forma aproximativa, a unidade entre as diversidades das informações.

Após sistematizar e descrever os dados coletados, utilizando-se de planilhas do Access e Excel, fundamentado teórico/metodologicamente, em seguida realizamos o percurso de exposição, análise e interpretação dos dados da pesquisa empírica.

Nesse sentido, a construção do trabalho dissertativo ficou assim disposta:

No primeiro capítulo, sob o título *Trabalho e Mercado de Trabalho*, tratamos da formação do ser social enquanto trabalhador e das relações e determinações do mercado de trabalho concretizado no ideário do projeto societário burguês. A disposição deste capítulo serviu como forma de aproximação dos conhecimentos da categoria trabalho e como base ontológica para os capítulos subseqüentes.

No segundo capítulo, intitulado *Trabalho e Educação*, mostramos a imbricação da educação e trabalho de acordo com as transformações societárias impostas pelo projeto da classe burguesa e também evidenciamos de forma crítica a teoria do capital humano que configura na contemporaneidade a reafirmação do projeto societário burguês.

No terceiro capítulo, com o título *A Universidade Brasileira e a Profissão de Administrador*, tratamos da universidade brasileira em questão no contexto de transformações para a adequação à lógica do capital e a caracterização do curso de administração como profissão inerente ao administrador.

No quarto capítulo, o qual denominamos *Determinações que ocorrem no mercado de trabalho e sua imbricação com a formação dos egressos do curso de administração da Unioeste de Cascavel-PR*, fizemos a exposição dos dados coletados por meio do instrumental (questionário) com a respectiva análise.

Refletir sobre as relações existentes entre trabalho e educação é refletir sobre as possibilidades e impossibilidades de desenvolvimento concreto da civilização sob o domínio do capital, da nova dinâmica da economia financeira e da barbárie complexa que se alastra no Brasil e no mundo. Porém, é também concreto apropriar-se das determinações que o objeto em questão nos revelou e dentro dos limites e possibilidades que o processo do curso de mestrado propõe e, em especial, o processo de elaboração e desenvolvimento dissertativo, apontar, acreditar, materializar que a construção de um projeto teleológico emancipador possa

realizar-se sob as premissas que fundamentam o projeto societário em construção histórica da classe trabalhadora.

## **CAPÍTULO I**

### **TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO**

O homem é um animal que se fez homem por meio do trabalho. Portanto, ganhou o estatuto de ser social.

O objetivo desse capítulo é o de apresentar e dimensionar, com rigor científico, entendimentos das relações e da conceituação que balizam o presente estudo sobre o mercado de trabalho. Foram abordadas teorias que fundamentam a formação do ser social por meio da categoria trabalho e sua complexidade na formação de valor no mercado de trabalho. Nesse contexto escolhemos a categoria trabalho como forma de estudo para (re)construir o objeto que permeia a pesquisa empírica apresentada no capítulo 4.

Sendo assim, apresentamos as caracterizações sobre o trabalho e mercado de trabalho, mostrando a complexidade e a importância dessas categorias principais para o presente estudo.

#### **1.1 AS FORMAS ARTICULADAS DOS SERES E AS OBJETIVAÇÕES HUMANAS COTIDIANAS**

A teoria da evolução de Darwin (1994) mostrou ao mundo que somos parte de uma imensa cadeia evolutiva circular, ou seja, composta de acontecimentos que causam outros acontecimentos, gerando várias transformações, e que estados de desequilíbrio, nos quais acontecem as criações, são sucedidos por outros de equilíbrio ou acomodação, também chamados de estagnação.

Para a espécie humana, as grandes mudanças permaneceram sempre articuladas às tentativas para o domínio da natureza, ou seja, através da criação de técnicas, descobertas pela observação e inteligência do manuseio de objetos, como pedras, ossos, chifres, madeira e metais, primeiramente confeccionados a frio, depois, com a descoberta do fogo, fundidos e moldados em fôrmas de barro ou pedra, para fazer adornos ou facas, que permitiram ao homem, ao longo de anos, gradualmente aperfeiçoar-se.

Para Lukács (1997, p. 13), “[...] um ser social só pode surgir e se desenvolver sobre a base de um ser orgânico e que esse último pode fazer o mesmo apenas sobre a base do ser inorgânico”, e, para tal, como forma do trabalho, enquanto transformação e nascimento de um novo ser, para o autor, “[...] é indispensável um determinado grau de desenvolvimento do processo de reprodução inorgânica”.

Para Lukács apud Lessa (1997, p. 16), portanto,

[...] existem três esferas ontológicas distintas: a inorgânica, cuja essência é o incessante tornar-se outro mineral; a esfera biológica, cuja essência é o repor o mesmo da reprodução da vida; e o ser social, que se particulariza pela incessante produção do novo, através da transformação do mundo que o cerca de maneira conscientemente orientada, teleologicamente posta.

Assim sendo, tais esferas estão intimamente imbricadas, pois, de acordo com Lukács apud Lessa (1997, p. 17), “[...] sem a esfera inorgânica não há vida, e sem a vida não há ser social”.

De acordo com Marx apud Lukács (1997, p. 15), o produto “[...] é um resultado que no início do processo existia já na representação do trabalhador, isto é, de modo ideal”, e, sendo assim, não se pode negar que toda atividade do trabalho nasça como forma de resposta ao crescimento que a provoca.

Não importa confirmar a que momento nos reporte a história, mas, sim, demonstrar que as relações entre o ser social e a natureza estarão sempre sendo dirigidas pela criação de

contínuas e diferentes técnicas, ou seja, de novas maneiras de desenvolvimento através do trabalho.

Essas mudanças causaram impactos em nossa consciência, que, ao longo dos séculos, foram sendo assimilados e, por vezes, negados, em densa resistência às mudanças, mas que, mesmo hoje, continuam a influenciar na natureza das relações do homem com o próprio homem.

### 1.1.1 O ser social e a técnica

A despeito de somente no século XIX aparecerem questionamentos mais sérios sobre os problemas advindos da técnica e seu impacto na cultura e na história, seu significado, sentido e valor assumidos na vida humana podem ser percebidos desde a pré-história.

Com o acúmulo de conhecimento e a evolução física, gradativamente o homem passou a implantar rápidas e irreversíveis mudanças sociais. De característica nômade, o homem pré-histórico passou a se unir a outros homens e formar cidades, criar leis, formar valores que, de acordo com a região geográfica fixada, através dos recursos naturais disponíveis, distinguiam-se em costumes e necessidades.

Todas estas necessidades eram dirigidas para as descobertas de novas técnicas, que, por sua vez, regulavam o nascimento de grupos que se dividiam em menos fortes e mais fortes, sendo que destes últimos formaram-se as primeiras civilizações. Estas civilizações, que estabeleciam as suas fronteiras e relações de poder com base na exploração de outras civilizações, não mais visavam somente ao conhecimento como forma de manipulação da natureza, mas à dominação de tudo que se mostrava diferente e ameaçador, pela força, que era possibilitada pela descoberta de novas e, cada vez mais, diversificadas tecnologias.

A construção do pensamento aparece com a necessidade de adequar o meio de sobrevivência à necessidade de dominar homens através de homens. Neste momento, o sentido de existência mística, que antes era atribuído a todos os elementos como o ar, o fogo, a água, o ar, os vegetais e aos animais, passa a ser atribuído a um único ser investido de poder concreto e divino. Nesse contexto é que nascem e ganham forma concreta as classes sociais, decorrentes das dimensões de antagonismo e contradição. Portanto, tem-se, ao longo da história da evolução humana, a criação de seres sociais, que fizeram de si dominantes e, de seus semelhantes, dominados, eminentemente por mercê da força física.

Com a origem das grandes cidades, passamos a ter uma sociedade estruturada em diversas dimensões (econômica, cultural, política, religiosa, social), baseada em conquistas por meio de guerras, na superioridade de uma civilização sobre a outra e, por conseguinte, nas relações de trabalho, estruturada em uma hierarquia verticalizada.

É, portanto, somente com o advento de uma condição diferenciada, a penetração e fixação de outros povos no antigo território romano, no século V, fragmentando o Ocidente em reinos, futuros Estados modernos, e estes em feudos, que se constituiu uma forma econômica diferente, onde a terra, e não mais a dominação de outros povos, passou a ser a maior fonte de riqueza, inaugurando novas formas de o homem relacionar-se com o trabalho, reguladas nas necessidades de cada célula.

Ocorre, então, o desaparecimento de praticamente todas as profissões liberais, exercidas por homens livres e artesãos, a manutenção dos ofícios que eram passados de pai para filho, como, por exemplo, ferreiro, padeiro, etc, e de *status quo*, onde o antigo escravo torna-se servo, porém continua ainda preso à tarefa, permanecendo como propriedade do feudo. Também ocorre a divisão da nobreza em duques, condes e marqueses, e também o fortalecimento da Igreja e das atividades a ela ligadas.

Neste período não havia distinção dos títulos das profissões, ou seja, a identidade pessoal da profissional; os indivíduos eram conhecidos pelas atividades que desenvolviam, estando seus sobrenomes, na maioria das vezes, atrelados a elas.

É com a aplicabilidade de novas descobertas que o homem se viu, ao fim do século XI, obrigado a mudar e adaptar-se. Segundo Hollanda (1990, p. 164),

[...] boa parte dos camponeses começou a deslocar-se para as cidades, levada pelo aumento populacional e por progressos nas técnicas agrícolas que causaram uma sensível diminuição da mão-de-obra. Nas cidades desenvolveu-se o artesanato; o crescente número de artesãos fez com que eles se reunissem em corporações para a defesa de seus interesses e da profissão. O desenvolvimento do artesanato reativou o comércio e os comerciantes deslocaram-se, inicialmente, de cidades em cidades. Com o aumento do comércio surgiram as feiras e as corporações. [...] O florescimento do comércio trouxe a circulação em grande escala do dinheiro e o aparecimento de banqueiros e cambistas que facilitavam as transações comerciais, emprestavam dinheiro aos comerciantes e aceitavam os seus depósitos. O bem-estar econômico e social, proporcionado pelo florescimento do comércio, levou ao florescimento cultural: nasceram, junto aos grandes centros religiosos, as universidades, desenvolveram-se a arquitetura (românico e gótico), pintura e a literatura – que abandonou o latim e começou a ser criada nos idiomas que, aos poucos, iam se formando, derivados da língua da antiga Roma.

Com o avanço da vivência de mundo do homem primitivo, eram incorporadas ao seu ambiente social novas formas de relacionamento com a natureza, com o grupo e com o universo, numa expansão da ação, objetivada na prática e na observação. Os conhecimentos empíricos deram origem aos conceitos que ampararam o que se denominou posteriormente de ciência e a arte. Segundo Marx (1991), os homens passaram a se organizar, a criar, a manejar e a transformar. Hoje, somos o presente destas escolhas feitas muito antes de nosso nascimento e que terão frutos por mais gerações do que as que podemos contar.

Criam-se, por sua vez, os feudos e a idade moderna através do Renascimento, onde mudanças instauraram uma nova forma de pensar o homem e o universo. Deus, bem como todo o seu intento, são postos em dúvida; surge em seu lugar o ceticismo científico, onde se sublima o divino na coisificação da ciência.



Posteriormente, funde-se o conhecimento em áreas e, com a Revolução Francesa, inauguram-se novos ideários, como, liberdade, fraternidade e igualdade, que, longe de modificar o sistema de dominação, que desde o aparecimento das primeiras civilizações tornou-se a máxima humana, substituiu-se por uma nova classe de antigos homens livres, denominada de burguesia<sup>3</sup>, tão ou mais opressora que a sucedida. Esta nova classe social, que se apropriou dos conhecimentos técnicos/científicos, passou a determinar uma relação social diferenciada, não mais somente com base na criação de técnicas para a sobrevivência ou mesmo da propriedade de terras e pessoas, mas também na administração e formação de capital, ou seja, o lucro.

Neste momento historicamente determinado presenciam-se também significativas construções revolucionárias no campo da filosofia, das atitudes, das crenças e dos valores, combinadas com o aparecimento das indústrias e a idéia de emprego. Diante disso, as pessoas não são mais definidas pelo que elas são, mas pelo que elas fazem.

A idéia de emprego que se tem hoje se originou, portanto, nesta época e continua a propagar-se pelo mundo, anos depois. Dessa forma, com a transição de um modo de produção artesanal com ênfase no coletivo, na agricultura e na arte das profissões, para um regime mercantil, individualizado, de linhas de montagem em série, se segmentou não só o modo de pensar, mas o próprio pensamento.

Compreender e dominar novas habilidades, além de ter que se adaptar a horários fixos e a rigidez da tarefa, foram as transformações ocorridas nesse período, e, com o advento da industrialização, transformou os trabalhadores em operários assalariados.

Diante destas transformações, nasce mais uma, e aí o que se pode dizer então deste operário que, ao final do século XX, devido ao uso de novas tecnologias, depois de quase dois séculos de emprego, vê o cumprimento de seu trabalho sendo modificado através da

---

<sup>3</sup> Ressaltamos que os burgueses denominados industriais não são resultados dos burgueses comerciantes.

multiplicação da informatização e da comunicação, da reengenharia e dos processos de qualidade total, onde não só a mão-de-obra manual dos chãos de fábrica é substituída, mas o próprio trabalho mental de escritórios? Nesse contexto é que nascem as novas relações de trabalho.

### 1.1.2 Trabalho e processo de trabalho na ordem capitalista

Em sua acepção metodológica, o trabalho tem como traços básicos a sua subordinação perante o capital. Seja em qualquer nível de trabalho hierárquico ou em qualquer atividade denominada, o operário está, no sentido amplo do entendimento, vendendo sua força de trabalho ao capitalista, mesmo que isso compreenda um processo de subordinação cada vez maior.

Apesar de a classe dominante ser caracterizada pelos proprietários dos meios de produção, não se pode defini-la apenas em termos econômicos. De acordo com Frigotto (1986, p. 63), “[...] fazem parte da classe dominante também aqueles cujos interesses coincidem com os interesses da burguesia”. Neste caso, gerentes e administradores, mesmo não sendo proprietários dos meios de produção, são regidos de modo a darem seu esforço em nome do capitalista.

Frigotto (1986, p. 63) também explica que,

[...] de outra parte, mesmo que quisessem administrar, não de acordo com a ganância do lucro, mas movidos por objetivos distributivos, seriam impedidos pela própria natureza das relações econômicas capitalistas, onde a maximização do lucro é a meta básica e a condição de sobrevivência enquanto empresa capitalista. A acumulação não é uma questão de decisão individual, mas uma lei imanente da sociedade do capital e da competição entre os capitalistas.

Em contrapartida, o capitalista descobre com competência que, por meio do trabalho, é o trabalhador parte integrante e principal do capital, o que, muitas vezes, o leva a não permitir que este trabalhador atinja patamares mais elevados no seu grau de formação, com o objetivo de não deixá-lo ter o poder de decisão, como a de vender o seu trabalho ao seu concorrente.

Para Lukács (1997, p. 38),

só quando o trabalho for efetivo e completamente dominado pela humanidade e, portanto, só quando ele tiver em si a possibilidade de ser “não apenas meio de vida”, mas “o primeiro carecimento da vida”, só quando a humanidade tiver superado qualquer caráter coercitivo em sua própria autoprodução, só então terá sido aberto o caminho social da atividade humana como fim autônomo.

O capitalismo não fixa somente o grau de qualificação de seus empregados, mas também o preço do seu trabalho. Além disso, determina que o trabalhador seja criativo e submisso às suas tarefas, bem como seja cumpridor das ordens de seus chefes. Dessa forma, cria-se na sociedade capitalista a figura do “senhor déspota”, que, além de “comandar” seus trabalhadores, acha-se no direito de interferir na vida particular de cada um, tirando-lhes o direito de participação e discussão. Para Lukács (1997, p. 40), “o homem deve adquirir sua própria liberdade através da sua própria atuação”, onde, já no primeiro estágio do trabalho, o ser social pode escolher entre alternativas, isso porque, nesse momento, já em sua consecução, toda atividade é dotada de traços de liberdade.

Por outro lado, segundo Marx e Engels (1992, p. 19),

a força de trabalho em ação, o trabalho mesmo, é, portanto, a atividade vital peculiar ao operário, seu modo peculiar de manifestar a vida. E é esta atividade vital que ele vende a um terceiro para assegurar os meios de subsistência necessários. Sua atividade vital não lhe é, pois, senão um meio de poder existir. Trabalha para viver. Para ele próprio, o trabalho não faz parte de sua vida; é antes um sacrifício de sua vida. É uma mercadoria que adjudicou a um terceiro.

A liberdade gerada no processo de escolha entre alternativas torna-se, portanto, utópica no momento em que se tem o trabalho como forma de viver, ou como forma de subsistência.

Para Gorz (1968), as reivindicações trabalhistas não se dão em virtude da questão salarial, mas sim pelo motivo dessa opressão capitalista, pois a forma entendida pelo trabalhador de amenizar essas condições é a de ser mais bem pago. “O trabalhador, mesmo altamente remunerado, procura vender sua pele o mais caro possível por não poder evitar ter de vender sua pele” (GORZ, 1968, p. 45). Nesse sentido, o capitalista também tem a concepção de que “pagando” poderá fazer toda e qualquer coisa com o trabalhador. No sentido mais amplo, resume-se tal apropriação como sendo a lógica do mercado capitalista, ou seja, a compra e a venda da força de trabalho, imbricada aí a exploração. Nesse sentido, deseja-se que o trabalhador abandone toda e qualquer possibilidade de transformação das relações entre trabalho e produtividade, da organização e gestão da empresa.

Assim afirma Gorz (1968, p. 46):

Na sociedade capitalista desenvolvida, a organização do trabalho tende, cada vez mais, a dissociar o momento de decisão do de execução, a fazer do trabalhador um mero instrumento dócil, sem participação no processo da produção, em seu conjunto e em suas conexões externas; em outros termos, tende, de maneira rígida, a subordinar o trabalhador às decisões tomadas pelo patronato, visando majorar o lucro.

O trabalhador crê que esta subordinação de sua força de trabalho perante o capital é inevitável e uma conseqüência eficaz do trabalho, uma vez que somente existe o trabalhador em função de existir o “patrão” que está “dando” emprego. Lukács (1997, p. 34) defende: “[...] o progresso econômico objetivo aparece sempre sob forma de novos conflitos sociais [...] hoje, a generalização da alienação dos homens é um sintoma do fato de que o desenvolvimento econômico está para revolucionar a relação do homem com o trabalho”.

O princípio fundamental movedor deste sistema de mercado (liberalismo) é a livre concorrência, onde cada um defende seus interesses individuais em relação aos interesses dos outros, propiciando ótimo funcionamento do sistema.

Nesse sentido, de que maneira os trabalhadores podem cultivar as suas lutas na busca da liberdade da opressão sofrida em seu trabalho? É uma questão que só possui uma resposta objetiva, ou seja, por meio da luta da classe, onde o trabalhador poderá obter o reconhecimento de suas reivindicações, como os de participação em assembléias, de associação e de sindicalismo<sup>4</sup>.

Para Gorz (1968), a concretização dessas reivindicações é mais efetiva nas relações de trabalho, no que tange à mobilização salarial, porque a ausência de conhecimento dos trabalhadores com relação às discussões de âmbito técnico, econômico e social, atreladas às suas condições de trabalho, faz com que toda e qualquer decisão seja patronal, isso na maior parte dos casos. Neste caso, o sindicato é o representante supremo dos trabalhadores e tem a função de discutir tais exigências.

Gorz (1968, p. 51) afirma que

a reivindicação referente ao aumento geral dos salários é incapaz, ante tal situação, de remediar a deterioração da condição operária; é incapaz de obter uma compreensão das taxas de exploração ou de lucro; e é até incapaz de medir a incidência dos levantamentos dos salários pedidos sobre a taxa de exploração ou de lucro.

Sendo a classe trabalhadora tão heterogênea, fica difícil fazer com que se tenha um movimento centrado nas objetivações contra o poder que os explora, tanto na gestão econômica, quanto nos salários e lucros. Portanto, segundo Gorz (1968), a única maneira de unir e mobilizar a classe trabalhadora consiste no ataque ao poder do patronato e do Estado, com o objetivo de extrair uma parcela de seu poder de divisão e de gestão.

---

<sup>4</sup> Salientamos que esta resposta concreta tem como objetivo último a dimensão econômica, pois a superação do existente só poderá ocorrer no campo da possibilidade por meio de ações revolucionárias encaminhadas pela classe trabalhadora por meio das representações partidárias.

Trata-se, pelo contrário, para o movimento operário, de reivindicar o poder permanente de determinar contratualmente todos os aspectos da relação de trabalho e os critérios de remunerá-lo, de maneira que toda modificação no processo produtivo deva ser negociada com ele, e que possa então pesar na política de gestão da empresa e orientá-la em um sentido desejado (TRENTIN apud GORZ, 1968, p. 52).

A lógica do mercado capitalista, portanto, está baseada em contratos estruturados entre patrão e empregado, que ditarão todas as regras do trabalho bem como as reivindicações trabalhistas, e, nesse caso, já amarradas de acordo com o projeto burguês de exploração e lucros cada vez maiores em detrimento ao trabalhador assalariado.

Neste contexto é que nos apropriamos da teoria marxista para, no modo de produção capitalista, compreendermos a formação de valor e a caracterização intrínseca do capital, que é a mais-valia.

## 1.2 TRABALHO HUMANO ENQUANTO CRIADOR DE VALOR

### 1.2.1 Trabalho e valor

“A utilização da força de trabalho é o próprio trabalho” (MARX, 1982, p. 201). Por meio dessa citação, entendemos que exista um mercado onde há um comprador e um vendedor de trabalho, onde o primeiro explora o segundo, fazendo este produzir valor, o que é denominado, por Marx (1985), de mais-valia. Este trabalho somente será representado nos produtos através de seu valor de uso, ou seja, diante da satisfação das necessidades do ser.

Nesse sentido, segundo Marx (1985), o trabalho é o ato de transformação da natureza, impondo-lhe, através da força, forma útil. Dessa maneira, atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica a sua própria natureza. No

sentido oposto, o homem também se transforma, ou seja, há, na essência do trabalho, muito mais que a simples transformação material, mas também a transformação do ser social, uma vez que este se desenvolve como ser. De acordo com Lukács (1997, p. 17), “com o trabalho, portanto, dá-se ao mesmo tempo – ontologicamente – a possibilidade do seu desenvolvimento superior, do desenvolvimento dos homens que trabalham”.

É no trabalho que o ser social encontra forma de produzir valor, ou seja, o próprio trabalho é constituído de valor, portanto, na criação do produto, este já vem concebido de valor, que em termos de insucesso fica desprovido deste, ou seja, é na percepção do real que condicionamos a dar valores aos objetos. O ser, apesar de ter o seu trabalho realizado de forma consciente, não tem a possibilidade de ver todas as conseqüências de sua criação, e, portanto, não conseguindo atribuir o valor julgado ideal ao produto, nem por isso esse deixará de produzir, porque enquanto o trabalho se efetiva, o homem tem a possibilidade de ir objetivando o seu resultado, e criando conseqüentemente uma forma de valor que se aproxima do real.

Para Marx (1985), o que difere o homem da abelha é que o primeiro figura na mente a construção antes de transformá-la em realidade e por fim aparece o resultado por ele previamente criado, portanto, dando forma ao material de acordo com o seu projeto.

Por meio dessa diferenciação entre o ser social e os demais seres, é no trabalho que nasce o homem. De acordo com Lukács (1997), isso ocorreu através de três orientações evolutivas: A primeira trata-se de uma tendência constante no sentido de diminuição do tempo de trabalho socialmente necessário à reprodução do homem, isso em virtude do desenvolvimento técnico-científico. A segunda é que o processo de reprodução tornou-se cada vez mais social, pois houve uma diminuição no papel do ser inorgânico. Como terceira etapa do processo evolutivo do trabalho é que nasce a globalização, mostrando que o mundo está unido, pelo menos no aspecto econômico. Todas essas proposições trazem ao ser social

transformações, tanto internas como externas. Portanto, deixa o homem a condição de ser natural, para se tornar humano.

Para Marx (1985), os elementos que compõem o processo de trabalho são: o próprio trabalho; o objeto de trabalho ou matéria (bruta ou prima) e os meios de trabalho (instrumentos de trabalho).

O objeto de trabalho é constituído, em sua essência, por tudo aquilo que é fornecido pela natureza, o que chamamos de matéria-prima e, nesse sentido, segundo Marx (1985), toda matéria-prima é objeto de trabalho, mas nem todo objeto de trabalho é matéria-prima, isso porque entendemos que o objeto de trabalho é tudo aquilo que desprende da natureza, ou seja, sua constituição é material concreto.

Os meios de trabalho são compostos pelas coisas que estão entre o trabalhador e o objeto de trabalho, de maneira que o trabalhador possa transformar o objeto, por meio de sua força. Os meios de trabalho são compostos pelas coisas de que o trabalhador se apossa imediatamente, exceto os meios de subsistência colhidos já prontos.

O trabalho consiste, em sua essência, pela transformação do objeto da natureza, ou matéria-prima advinda da natureza, utilizando-se da força e dos meios de trabalho, que são as ferramentas que moldarão a matéria.

No processo de trabalho, a atividade do homem opera uma transformação, subordinada a um determinado fim, no objeto sobre que atua por meio do instrumental de trabalho. O processo extingue-se ao concluir-se o produto. O produto é um valor de uso, um material da natureza adaptado às condições humanas através da mudança ou forma. O trabalho está incorporado ao objeto sobre que atuou. Concretizou-se e a matéria está trabalhada (MARX, 1982, p. 205).

Os meios de produção, contudo, também são considerados valores de uso, uma vez que já sofreram de alguma forma essa transformação, ou seja, o valor de uso também é um fator de trabalho, e tornando-se meio de produção para outros valores de uso, ou seja, além de



serem fins, são também meios de produção para outros produtos. A matéria-prima pode ser o elemento essencial para o produto, ou pode também ser considerada como material acessório.

Portanto, para Marx (1985), o valor de uso pode ser considerado matéria-prima, meio de trabalho ou produto, e isso depende da sua função no processo de trabalho, ou seja, a posição que ele ocupa decorrente da natureza do valor de uso.

Se, de um lado, está o homem, do outro está a natureza, e através do trabalho é que tudo se transforma, pois é através do trabalho que o homem dá forma e valores de uso aos elementos. Daí a definição do processo de trabalho segundo Marx (1982, p. 208), onde

o processo de trabalho [...] em seus elementos simples e abstratos, é atividade dirigida com o fim de criar valores de uso, de apropriar os elementos naturais às necessidades humanas; é condição necessária do intercâmbio material entre o homem e a natureza; é condição natural eterna da vida humana, sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as suas formas sociais.

O fluxo econômico é dado pela interação existente entre o capitalista e o trabalhador, sendo o primeiro que adquire o segundo assim como é encontrado no mercado, ou seja, há uma relação de consumo, onde o capitalista consome o trabalho e com isso o trabalhador consome os meios de produção, gerando dessa forma um fluxo circular de compra e venda. É assim que funciona em um primeiro momento, pois, de acordo com Marx (1985), somente após algum tempo é que irá ocorrer a transformação dos métodos de produção atrelada à subordinação do trabalho ao capital. Dessa forma ocorrem dois fenômenos característicos do trabalho, onde o trabalhador realiza as atividades sob supervisão do capitalista, e o resultado do trabalho é apropriado pelo capitalista, portanto, não pertencendo ao produtor imediato, que recebe por essa atividade um valor pela sua força-trabalho.

Assim, segundo Martins (1981, p.117), existe a construção denominada de

[...] noção ideológica de trabalho, onde o trabalho assalariado não é considerado como uma atividade que enriquece a burguesia, mas algo que cria riqueza e, ao mesmo tempo, pode libertar o trabalhador da tutela do

patrão. O trabalhador é sempre considerado um patrão potencial de si mesmo, sobretudo porque a condição de patrão é essencialmente concebida como produto árduo e das privações materiais do próprio patrão quando era trabalhador, regulados por uma espécie de prática asséptica. A riqueza, no sentido do capital acumulado, torna-se aceitável e legítima porque é produto do trabalho e porque o trabalho é concebido como uma virtude universal. A capacidade de criar riqueza através do trabalho é concebida como uma virtude socializada sem distinção de classe, que abre o acesso ao capital e ao capitalismo a todo homem que trabalha. [...] Esse deslocamento da idéia de que a riqueza não é produto do trabalho explorado do trabalhador, mas resulta do trabalho e das privações do próprio burguês, na origem do capital, consagra e justifica para o trabalhador a sua exploração por outra classe.

No momento em que o trabalhador chega ao local de trabalho, pertence ao capitalista o valor de uso da força de trabalho, ou seja, a sua utilização. Para Marx (1982, p. 210), “o processo de trabalho é um processo que ocorre entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem”.

A produção capitalista traz consigo características que não expressam somente a vontade em produzir, porque somente se produzirá uma mercadoria que tenha valor de troca, ou seja, que possa ser vendida. Além disso, o capitalista irá produzir um bem que tenha um valor mais elevado do que aquilo que foi gasto com a produção de tal bem, isso contando o conjunto de mercadorias utilizadas em sua produção, bem como a força de trabalho. Esse valor adicionado a mais nas mercadorias é o que se chama de excedente, ou mais-valia. Nesse sentido, não satisfaz ao capitalista apenas produzir valor de uso, mas, sim, produzir valor.

Assim sendo, a produção sob a ótica do valor é definida, por Marx (1985), como sendo a quantidade de trabalho materializado em seu valor de uso, pelo tempo de trabalho socialmente necessário à sua produção.

Marx (1985) estabeleceu uma distinção entre valor de uso e valor de troca, onde o valor de uso representa a utilidade que o bem proporciona ao ser que o possui, enquanto que o valor de troca exige um valor de uso, mas que não depende dele.

Conforme Marx (1985), para que ocorra a troca os valores de uso são medidos pela quantidade de trabalho despendido, contudo, a quantidade de trabalho que constitui este valor

é a quantidade socialmente necessária que o trabalhador gasta em média na sociedade para produzir determinado bem.

Para Marx (1982, p. 222),

o processo de produção, quando unidade do processo de trabalho e do processo de produzir valor, é processo de produção de mercadorias; quando unidade do processo de trabalho e do processo de produzir mais-valia, é processo capitalista de produção, forma capitalista da produção de mercadorias.

Segundo Marx (1982, p. 41), “a mercadoria é, antes de mais nada, um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia”. Cada mercadoria útil tem seu valor, que pode ser considerada sob o aspecto qualitativo ou quantitativo, portanto, de acordo com Marx (1985), a utilidade é que dá à mercadoria o seu valor de uso, que somente se dá pela sua utilização ou consumo e que serve também como valor de troca, uma vez que esta relação advém da quantidade de valores de uso de espécies diferentes, e por isso são trocadas. “Um tipo de mercadoria é tão bom quanto outro, se é igual o valor de troca. Não há diferença ou distinção em coisas de igual valor de troca” (BARBON apud MARX, 1982, p. 44). Isso representa que as mercadorias, como sendo de valor de uso, são diferentes na qualidade, enquanto que, como valor de troca, diferem-se na quantidade.

Diante disso, mercadorias que possuem a mesma quantidade de trabalho possuem o mesmo valor e, quanto maior o tempo despendido para produzir uma mercadoria, maior será o seu valor, sendo este representado pelo fator trabalho.

De acordo com Marx (1985), todas as mercadorias têm um valor, do qual o valor de troca é simplesmente o seu reflexo. Esse valor representa o custo de produção de uma mercadoria à sociedade. Pelo fato de que a força de trabalho é a força motriz da produção, esse custo só pode ser medido pela quantidade de trabalho que foi depositada à mercadoria.

Mas esse trabalho, segundo Marx (1985), não se refere ao tipo simples e particular de trabalho. Esse trabalho real, concreto, é diversificado e complexo demais para fornecer a medida de valor. Para encontrar essa medida, deve-se abstrair o trabalho de sua forma concreta. Marx (1982, p. 45) compreende que “um valor de uso ou um bem só possui, portanto, valor, porque nele está corporificado, materializado, trabalho humano abstrato”.

Portanto, para Marx (1982, p. 53),

todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico, e nessa qualidade de trabalho humano igual ou trabalho humano abstrato gera o valor da mercadoria. Todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob forma especificamente adequada a um fim, e nessa qualidade de trabalho humano concreto útil produz valores de uso.

Existem, porém, de acordo com Marx (1985), duas formas de trabalho: a simples e a complexa, sendo a primeira medida pelo dispêndio da força de trabalho simples, que todo ser humano possui em seu organismo, não precisando de qualquer qualificação. A segunda, a qualificada, é definida como trabalho simples potencializado, ou seja, uma quantidade de trabalho potencializado equivale a uma quantidade maior de trabalho simples. Conforme Marx (1982, p. 51), “por mais qualificado que seja o trabalho que gera a mercadoria, seu valor a equipara ao produto de trabalho simples e representa, por isso, uma determinada quantidade de trabalho simples”.

Diz-se que o valor das mercadorias é composto pelo trabalho humano de forma cristalizada, assim sendo, o valor não é expresso pela sua forma física, mas quando comparado e equiparado com outra mercadoria pode-se dizer que o trabalho contido em uma é igual ao trabalho contido em outra.

Para Marx (1982, p. 58),

só a expressão da equivalência de mercadorias distintas põe à mostra a condição específica do trabalho criador de valor, porque ela realmente reduz

à substância comum, a trabalho humano simplesmente, os trabalhos diferentes incorporados em mercadorias diferentes.

Assim sendo, a mercadoria é a mais simples forma de produção burguesa, que nasceu na Antigüidade, mas não assumiu características dominantes como em nossos dias. O seu valor forma-se levando em conta o tempo de trabalho necessário para produzir uma dada mercadoria, sendo que, desse valor, o capitalista apropria-se do excedente através da utilização do seu capital, o que nos leva para o entendimento de um conceito fundamental que é a mais-valia.

### 1.2.2 Trabalho e mais-valia

Conseguir o máximo de mercadorias com o mínimo de trabalho é a lei do movimento geral do capital, independente de o capitalista estar consciente ou não do processo.

A explicação de Marx (1985) sobre a mais-valia está baseada na relação entre o capital e o trabalho assalariado, ou seja, o que o trabalhador vende ao capitalista em troca de seu salário não é trabalho em sua totalidade, mas força de trabalho.

De acordo com Marx (1985), o valor de uso que o trabalhador tem para oferecer ao capitalista não está materializado em um produto, não existe de nenhum modo separado dele; existe, portanto, somente como potencialidade, como sua capacidade. Torna-se realidade somente quando posto em movimento pelo capital.

Destarte, toda força de trabalho é uma mercadoria, e, como qualquer outra mercadoria, tem um valor e um valor de uso<sup>5</sup>. O seu valor é apurado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para manter o trabalhador vivo. Sendo o trabalho fonte de valor, além

---

<sup>5</sup> Destacamos que o trabalho humano expresso no capitalismo por meio da força de trabalho diferencia-se das demais mercadorias; pois, por meio do trabalho é que cria valor, e, especialmente, cria outra mercadoria.

disso, o trabalhador criará, durante um dia de trabalho, mais valor do que o capitalista lhe paga. Conseqüentemente, o fator decisivo, para o capitalista, é que o valor de uso específico desta mercadoria é fonte de valor, e de mais valor do que ela própria tem e do que ela própria produz.

A importância da compra e venda da força de trabalho é que permite a Marx (1985) delinear as origens da mais-valia e a exploração do trabalhador pelo capital. O capitalista não tem seu lucro pagando pela força de trabalho menos do que o equivalente ao tempo de trabalho socialmente necessário para reproduzi-la. A exploração não possui nada de atípico, sendo apenas uma característica resultante do funcionamento ajustado do modo de produção capitalista, fazendo com que nasça, portanto, a diferença entre o valor criado pela força de trabalho e o valor da própria força de trabalho. A troca entre capital e trabalho assalariado é uma troca equivalente, onde a força de trabalho é paga por seu valor, pois, tanto o trabalhador como o capitalista são donos de mercadoria, sendo o primeiro da força de trabalho, e o segundo, do capital.

Um dos primeiros indícios de que a acumulação de riqueza começou a agir como capital é dada pela expressão D-M-D1. Isso significa que o dinheiro (D) é trocado por mercadorias (M), as quais são então revendidas por um valor maior de dinheiro (D1). Nesse sentido, o capital somente vem à existência quando a mercadoria, tanto comprada como vendida, é a força de trabalho, pois é ele que define as relações de produção particulares ao capitalismo.

Conseqüentemente, o capital é definido por duas propriedades, ou seja, o que ele é e como atua. Ele é a acumulação da mais-valia produzida pelo trabalho, sendo que essa acumulação pode configurar-se como dinheiro, mercadoria ou meio de produção, ou a combinação dos três. No que concerne à sua atuação, ele assegura a acumulação posterior.

Sob o modo de produção capitalista existem dois elementos principais em qualquer processo de trabalho, um sendo a força de trabalho e outro os meios de produção, que constituem o próprio capital. O capitalista tem que investir dinheiro para comprar tanto a força de trabalho quanto os meios de produção, antes de poder aumentar seu investimento inicial. O dinheiro utilizado para comprar a força de trabalho, Marx (1985) denominou-o de capital variável; e o dinheiro investido para a obtenção do prédio, equipamentos, matérias-primas e outros meios de produção, ele chamou-o capital constante.

O capital é variável porque é investido na força de trabalho e a mercadoria, que é a fonte de valor, amplia este valor. A produção capitalista abarca tanto trabalho vivo como trabalho morto. Marx (1985) chama de trabalho vivo o trabalho do operário que substitui o valor da força de trabalho e ao mesmo tempo cria mais-valia e, como trabalho morto, aquele acumulado nos meios de produção. Esse trabalho morto é o trabalho acumulado pelos trabalhadores que fabricaram os meios de produção anteriormente. Como existe uma deterioração das máquinas e equipamentos através de seu uso para produzir novas mercadorias, o seu valor é transferido para essas mercadorias.

A taxa de mais-valia é o que Marx (1985) denomina de razão entre a mais-valia e o capital variável, ou seja, aquele capital investido na força de trabalho. Portanto, ela mensura a taxa de exploração, ou seja, o grau que o capitalista foi bem sucedido em extrair mais-valia do trabalhador. Se o trabalho necessário é de 4 horas e o trabalho excedente também é de 4 horas, então a taxa de mais-valia é  $4/4$ , ou seja, 100%.

Segundo Marx (1985), há duas maneiras para o capitalista aumentar a taxa de mais-valia. Essas maneiras correspondem, respectivamente, à produção de mais-valia absoluta e de mais-valia relativa. A mais-valia absoluta é aquela criada pelo aumento da jornada de trabalho. Dessa forma, se os trabalhadores gastam 10 horas ao invés de 8 horas no trabalho,

quando o trabalho necessário é ainda somente 4 horas, então mais 2 horas de trabalho são adicionadas. A taxa de mais-valia absoluta aumentou de  $4/4$  para  $6/4$ , ou de 100% para 150%.

Existem alguns limites, entretanto, para o aumento das horas de trabalho, pois, se o aumento for além do suportado, este pode gerar a exaustão prematura e a destruição da própria força de trabalho. O capital que depende da força de trabalho como fonte de valor passa a atuar dessa forma contra seus próprios interesses.

Conforme Marx (1985), contudo, o capital pode aumentar a taxa de mais-valia também pela mais-valia relativa, pois um aumento na produtividade do trabalho levará a uma queda no valor das mercadorias produzidas. Se alguma melhoria técnica nas condições de produção faz baixar os preços dos bens de consumo que os trabalhadores compram com seus salários, então o valor da força de trabalho também diminui. Menos trabalho social será necessário para reproduzir a força de trabalho, e a porção da jornada de trabalho dedicada ao trabalho necessário cairá, deixando mais tempo para ser gasto e com isso cria-se a mais-valia.

Supondo que haja uma maior produtividade em uma indústria de bens de consumo devido à implementação de uma nova tecnologia e isso leve à queda pela metade do valor dos bens. Neste caso, usando o mesmo exemplo anterior, o trabalho necessário tomará agora apenas 2 horas de trabalho do total de 8 horas. Dessa forma, a taxa de mais-valia será agora  $6/2$ , aumentando, portanto, de 100% para 300%.

Diante disso, para obter-se a mais-valia relativa, toda forma de produção é alterada, surgindo dessa forma a produção organizada em torno das máquinas, onde o processo de trabalho é constantemente modificado pelas inovações tecnológicas. Dessa forma, Marx (1985) afirma que agora surge um modo de produção específico tecnologicamente (produção capitalista) que transforma o processo de trabalho e suas condições existentes.

Nesse sentido, o que mais importa é que o processo de trabalho torna-se crescentemente socializado, pois a produção ocorre agora em unidades organizadas em torno



de máquinas, e envolvendo uma divisão de trabalho altamente complexa. A verdadeira alavanca do processo de trabalho é, portanto, cada vez mais não o trabalhador individual, mas a força de trabalho socialmente combinada. O capitalismo cria aquilo que Marx (1985) denomina de trabalhador coletivo, onde os indivíduos se caracterizam como membros agrupados pelo esforço conjunto para produzir mercadorias.

Segundo Marx (1985), o escopo das constantes transformações do processo de trabalho no capitalismo é, portanto, o aumento da taxa de exploração através da produção de mais-valia relativa. Como qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, a maquinaria se destina a baixar os preços das mercadorias e encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador precisa para si mesmo, com o propósito de aumentar a outra parte da sua jornada de trabalho que irá gratuitamente para o capitalista. Para Marx (1985), a maquinaria é meio de produção de mais-valia relativa. Uma das particularidades do capitalismo é que essas relações exigem sucessivos aperfeiçoamentos e processos revolucionários na produtividade do trabalho.

### 1.3 TRABALHO COMO FORMA ONTOLÓGICA DO SER SOCIAL

A categoria trabalho, em sua concepção marxiana e na tradição marxista, é o meio pelo qual os seres sociais se objetivam, se desenvolvem e se aperfeiçoam enquanto seres. Este movimento propicia um campo de possibilidades para que os seres sociais se distanciem da natureza. O passo inicial determinante, segundo Luckács (1997), é a prévia-ideação<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Ikursk era um covarde guerreiro de uma tribo, ameaçada por um enorme tigre à solta, que, com medo, quebrou seu machado e começou a construir outro, tão enorme que não poderia carregar, portanto, pensava ele que não lhe mandariam combater o tigre na floresta. Esse momento que planeja a nova arma e que dirige a ação é definido como prévia-ideação, ou seja, projetado na consciência, idealizado, antes de ser construído na prática (LESSA, 1997).

Para Lukács apud Lessa (1997, p. 23), “o momento da prévia-ideação é abstrato. Mas isso não significa que não tenha existência real, que não exerça força material, na determinação dos atos sociais”. Portanto, sem a existência da prévia-ideação, qualquer objeto não viria a existir. Sendo assim, para Lukács apud Lessa (1997, p. 24), “o objeto é a idéia objetivada, a idéia transformada em objeto”.

Para Lukács apud Lessa (1997), a essência do trabalho está na relação entre o projetar o objeto, de forma a ter uma finalidade de ação com a casualidade, ou seja, as conseqüências inesperadas que alteram a convivência no mundo dos homens<sup>7</sup>. Sendo assim, o trabalho é o ato que só pode ocorrer no mundo dos homens, e objetiva-se entre a prévia-ideação e a casualidade existente.

Toda e qualquer construção destina-se a um fim social, e, para atingir esse fim, depende-se do meio utilizado para a construção, que está imbricado na sua escolha. Há, portanto, uma relação entre o fim e o meio, e essa passagem necessita do conhecimento acumulado, de forma que possa transformar a natureza em um fim, por intermédio do meio.

[...] o conhecimento requerido para a transformação do real no trabalho deve ser, em algum grau, reflexo do real e não reflexo da subjetividade individual: esse conhecimento poderá cumprir sua função social tanto melhor quanto mais desantropomorfizado for (LESSA, 1997, p. 36).

Em termos, pode-se afirmar que a ciência (conhecimento) nos dias atuais é a mais pura troca orgânica do homem com a natureza, mesmo que esta e a técnica sejam distintas, mas que possuem uma relação bastante próxima. Portanto, os resultados objetivados somente são alcançados no momento em que há essa troca orgânica entre homem e natureza.

---

<sup>7</sup> Para ilustrar, cita-se a história de Ikursk, onde este, após projetar e idealizar o machado, foi destacado para trabalhar com as mulheres para quebrar coco, vindo a matar o tigre. Por mero acaso, tentando fugir do tigre, Ikursk se aproximou dele, matando-o e tornando-se chefe da tribo. Portanto, é nesse sentido que os objetos desencadeiam situações que não são previstas no plano de ideação do objeto (LESSA, 1997).

O trabalho, conforme for sendo realizado, também será desenvolvido, de maneira “que se o trabalho dependesse, para o seu sucesso, de um conhecimento absoluto do existente, ele jamais poderia se realizar, nem nos seus momentos primordiais, nem hoje” (LUKÁCS apud LESSA, 1997, p. 45), de tal modo que, com o passar do tempo, o trabalho somente será realizado quando atender às necessidades sociais, não mais pertencendo à pura e simples troca orgânica do homem com a natureza, pois, segundo Lessa (1997, p. 45), “o trabalho, portanto, apenas pode se realizar no interior de um conjunto global de relações sociais muito mais amplas que ele próprio”. De acordo com Lessa (1997, p. 45), “o trabalho, pela sua própria essência, remete o homem para além do próprio trabalho”, ocasionando o desenvolvimento das relações sociais além das relações do trabalho.

Para Lukács apud Lessa (1997), existem duas formas de posição teleológica; a primária, que está voltada para a transformação da natureza através da troca orgânica entre os homens e a própria natureza, e a secundária, que consiste na persuasão de indivíduos de maneira a fazê-los agir de determinada forma. Portanto, o trabalho é que gera os complexos sociais, que ora estão fundados no trabalho e ora são distintos, ou seja, dentro da esfera da produção desenvolve relações complexas. Mas, também, o trabalho suscita relações econômicas, e, nesse processo, determina o desenvolvimento de todo processo.

O trabalho não é apenas a criação daquilo que foi idealizado, ou seja, o fim, mas também serve como criação de um novo ente, mesmo que não idealizado previamente, mesmo que seja indistinto da consciência de quem previamente o idealizou. Isso corresponde à distinção entre teleologia e casualidade, pois idealiza-se um fim e cria-se muito mais do que isso, ou seja, o ser social e seus complexos para atender ao processo de sociabilização do homem.

### 1.3.1 A objetivação na esfera do trabalho enquanto formação do ser social

A formação do ser, enquanto social, se dá através dos atos que transformam a natureza e, ao mesmo tempo, o próprio ser social, portanto, conforme Lukács (1997), é a protogênese da existência humana. “É essa propriedade essencial ao trabalho – ser um tipo de reação ao ambiente que produz algo ontologicamente antes inexistente, algo novo – que possibilita ao trabalho destacar os homens da natureza” (LESSA, 1997, p. 63), ou seja, é pelo trabalho que os homens conseguem cada vez mais construir uma história motivada pelos atos humanos do que pela natureza.

Neste sentido, Gramsci (1978) afirma que o conceito de homem não é um conceito abstrato, mas sim um conceito concreto, que não se define pela natureza humana, mas como um ser histórico que se faz pelo trabalho. Segundo o autor, a pergunta que se deve fazer sobre o conceito de homem não é o que ele é, mas, sim, como é produzido o homem, pois nesse caso o homem concreto é concebido pelas relações sociais que ele estabelece na produção e reprodução de sua existência.

De tal modo, Lessa (1997, p. 66) afirma que

o devir-humano dos homens se consubstancia na constituição, historicamente determinada, de um gênero humano cada vez mais socialmente articulado e portador de uma consciência crescentemente genérica. E o impulso detonador desse processo é a tendência à generalização inerente ao trabalho: por isso o trabalho é a categoria fundante do ser social.

Percebe-se, portanto, que o homem, juntamente com outros homens, pelo trabalho, produz uma relação com a natureza e, conseqüentemente, a sua sobrevivência. Desse modo estão produzindo a si mesmos. Essas relações variam de acordo com as forças produtivas e os instrumentos utilizados nessa produção; e, dessa forma, conforme Frigotto (1986, p. 75), “a

natureza específica de qualquer modo de produção é historicamente determinada, então, pelo tipo de relação social que os homens estabelecem na produção de sua existência”.

Segundo Lukács apud Lessa (1997, p. 66), “[...] o impulso à generalidade humana detonada pelo trabalho é o fundamento da gênese e desenvolvimento do ser social enquanto um *complexo de complexos*”. O mundo dos homens representado pelo *complexo dos complexos* representa a interação de um ser menor com o maior, ou seja, para Lukács apud Lessa (1997, p. 68), “o universo, que é o ser em sua máxima universalidade, é uma totalidade composta por distintos processos que, de uma forma ou de outra, são articulados entre si”, e, para completar, não significa que os distintos processos não são autônomos, ou seja, que não possam independência tanto entre si como em relação ao todo universal. Sendo assim, a reprodução não é motivada pela reprodução biológica, embora não exista sem ela, e o que distingue *complexos de complexos sociais* é que este último possui o ato trabalho, que permite ao ser social desenvolver meios para satisfazer as suas necessidades, muito além da esfera trabalho por meio da consciência e da sociabilidade. Segundo Lessa (1997, p. 85), “a totalidade social, em suma, é para Lukács a forma historicamente concreta através da qual o trabalho, em cada instante, opera enquanto momento predominante do desenvolvimento do mundo dos homens”. Eis a centralidade do trabalho em sua forma mais ampla.

Sendo, portanto, o trabalho a forma humana de ser dos homens, ele é também determinado pelas particularidades de cada sociedade e é o momento predominante da passagem do feudalismo para o capitalismo. Mas isso não ocorre somente pelo trabalho, e sim pela capacidade de, pelo trabalho, transformar a natureza. Isso permite afirmar que o trabalho constitui o ser social, mas que a totalidade social não se pode reduzir ao trabalho.

Para que isso aconteça, deve o trabalhador ser livre, despojado de qualquer influência capitalista, ou melhor, não deve ser confundido com capital. Fundamentalmente, conforme Marx (1977), o trabalhador deve aparecer como trabalhador livre, com capacidade de trabalho

puramente subjetiva, enfrentando as condições objetivas da produção como valor existente em si mesmo.

Assim sendo, o trabalhador deve ser livre no sentido de estar destituído de propriedade, a não ser sua força de trabalho e livre do domínio de alguém sobre ele. A partir do momento em que o trabalhador se vê coagido economicamente e sem condições de se apropriar da natureza, somente lhe resta uma solução, tornar-se um assalariado, vendendo a si próprio como mercadoria.

#### 1.4 MERCADO DE TRABALHO: RELAÇÕES ENTRE EMPREGO E DESEMPREGO

##### 1.4.1 Determinações da força de trabalho com vínculo empregatício

Sob a nova ofensiva do capital no processo de produção, o que nasce é uma forma diferente de examinar o trabalhador excedente, pois ocorre uma transformação ontológica da força de trabalho. Nesse sentido, para Alves (1999), o que antes era considerado como trabalhador assalariado excedente, agora, sob a mundialização<sup>8</sup>, torna-se população trabalhadora excluída.

Segundo Forrester *apud* Alves (1999, p. 151):

Deste modo, surgem os novos excluídos da “nova ordem capitalista”, que são as massas de desempregados (e subproletariados) do sistema de exploração do capital, em decorrência do desenvolvimento da produtividade do trabalho, cuja impossibilidade real de serem incluídos pela “nova ordem capitalista” aparece, no plano contingente, meramente como índices do desemprego estrutural (ou ainda da subproletarização tardia).

Já para Pochmann (2002, p. 470):

---

<sup>8</sup> Sobre mundialização, ver: **A mundialização do capital**. Chesnay, F. 1996.

Por conseqüência, a instabilidade no mundo do trabalho, a precarização das condições e relações de trabalho e a permanência de elevadas taxas de desemprego devem ser referidas ao movimento do capitalismo contemporâneo neste final de século, que ocorre desprovido de uma coordenação favorável à produção e ao emprego para todos entre os principais países avançados.

Sendo assim, faz-se necessária uma nova ordem que consiga determinar formas de convivência do cidadão em uma sociedade sem empregos, pois, mesmo sendo a crise do emprego um fato que não é irreversível e nem inevitável, é necessário estabelecer uma ordem social.

Analisando as políticas econômicas dos governos neoliberais, podemos citar pontos preponderantes que fazem o emprego desaparecer, como a política de juros altos, redução de tarifas aduaneiras, sobrevalorização do real perante o dólar em 1994 e, principalmente, a redução dos gastos públicos em serviços urbanos e sociais e em obras de infra-estrutura.

Sob a ótica tecnológica, não podemos deixar de citar a modernização da indústria, dos serviços e da agricultura, onde a produção em escala é primordial ao capitalista, com objetivo de obter maiores lucros, como princípio da escassez de empregos. Nesse sentido, predominam, na sociedade capitalista, interesses antagônicos e contraditórios, onde o projeto societário capitalista busca o desenvolvimento econômico por meio da melhor distribuição de renda. Esse projeto é antagônico e contraditório, porque cria dois opostos conflitantes, a riqueza e a pobreza, onde a riqueza é para uma minoria e a pobreza faz parte da vida da maioria da população. Também é contraditório porque se torna incoerente e conflitante com os objetivos lógicos do capitalismo, já que, para sua existência, faz-se necessária a existência do explorador e do explorado.

Segundo Boito Jr. (1999, p. 88),

a redução dos gastos e dos investimentos governamentais na área social paralisou a criação de empregos no setor público; o processo de privatização suprimiu milhares de postos de trabalho – apenas nas empresas privatizadas do parque siderúrgico foram suprimidos mais de 90 mil empregos; a

tolerância governamental frente à exploração do trabalho infantil exclui milhões de trabalhadores adultos do mercado de trabalho, e a política de redução do valor real das pensões de aposentadoria obriga o trabalhador idoso a prosseguir trabalhando no lugar dos trabalhadores jovens, que permanecem desempregados.

Diante disso, percebemos que o receituário neoliberal reduziu o emprego em um patamar ainda desconhecido na história da economia brasileira pelo uso de políticas que conseguem abolir postos de empregos e suprimir direitos dos trabalhadores conquistados através da luta de classes. A queda dos níveis de emprego nos últimos anos já não é uma surpresa e pode ser observada através de todos os índices apresentados pelos órgãos oficiais de pesquisa do emprego e desemprego brasileiro.

Segundo Pochmann (2002, p. 39),

o último quartel do século XX se mostrou profundamente decepcionante para quem esperava por uma evolução do emprego nas economias de mercado. Observou-se, em geral, a mudança setorial na composição relativa da população ocupada, com aumento das vagas no setor terciário e o esvaziamento absoluto dos empregos nos setores primário e secundário, a permanência de altas taxas de desemprego e a deterioração das condições e das relações de trabalho.

De acordo com a reestruturação capitalista, por meio das várias etapas que compõem a evolução das economias, o que se percebe são diferentes estratégias, resultando sempre em condições adequadas para o capitalista burguês e, de forma contrária, na exclusão do proletário do emprego, conforme mostra o Quadro 3.



Quadro 3 – Características da atual estratégia de reestruturação capitalista

Características	Conteúdo	Efeitos	
		Emprego	Outros
Conduta empresarial	Desverticalização da produção, focalização em atividades competitivas e lançamentos de novos e diversificados produtos.	Redução do emprego direto e maior subcontratação de trabalhadores.	Produtividade aumenta.
Investimento em tecnologia	Mudança da base técnica de produção.	Redução do emprego direto na produção.	Produtividade e qualidade aumentam.
Novas relações de produção	Alteração da organização da produção ( <i>just in time, lay out</i> , logística, redução do tamanho da planta, terceirização e parcerias com fornecedores).	Redução do emprego no controle de qualidade, na manutenção, na administração e controle de estoques, entre outros.	Rapidez nas decisões sobre o que e quanto produzir.
Novas formas de gestão dos recursos humanos	Alteração da organização interna do trabalho, com redução da hierarquia, trabalho em <i>ilhas</i> , trabalho mais qualificado no núcleo estável e pouco qualificado nas atividades secundárias.	Redução do emprego nos segmentos administrativos e de supervisão.	Maior treinamento dos empregados, eventual estabilidade e alteração da jornada de trabalho, informatização do trabalho nos postos secundários.

Fonte: Pochmann, 2002, p. 36.

Através do Quadro 3, percebemos características intrínsecas do processo de reestruturação capitalista impostas pelas empresas. Tais características baseiam-se no ganho de produtividade e competitividade e na redução do emprego pela implementação de novas formas de gestão e produção.

Além das características gerais apresentadas, percebem-se fatos ligados diretamente ao objeto de estudo, como a redução de empregos nos segmentos administrativos e de supervisão, que é onde o egresso do curso de administração está inserido.

Por outro lado, o Quadro 4 representa os efeitos e o conteúdo dessa reestruturação capitalista, como forma de enfrentamento da crise do trabalho.

Quadro 4 - Reestruturação capitalista e efeitos sobre o mundo do trabalho

Efeitos	Conteúdo
Declínio do trabalho na produção	A agricultura com o mínimo de ocupados, a indústria perde participação absoluta e relativa no emprego total, enquanto os serviços privados reduzem seu quadro de pessoal devido aos investimentos em tecnologia, que são racionalizadores de mão-de-obra. O emprego público é comprimido pelas políticas neoliberais.
Modificação na natureza do trabalho	Drástica redução nas atividades manuais tradicionais e expansão do emprego com múltiplas especializações funcionais.
Modificação no significado do trabalho	As habilidades tornam-se rapidamente obsoletas, cresce o individualismo e diminuem os laços de solidariedade entre os empregados e os desempregados.
Modificação no conteúdo trabalho	Torna-se cada vez maior a contradição entre o trabalho como meio de satisfação das necessidades sociais coletivas e meio de subsistência individual. Aumento do terceiro setor, <i>non profit sector</i> etc.
Mudança no mercado de trabalho (insegurança no trabalho, no emprego e na renda)	Crescem os requisitos de qualificação na contratação, redução do emprego estável, emprego para poucos, maior desemprego e subemprego, ocupações atípicas, individualização do salário e associação às metas de produção e vendas.
Mudanças nas relações de trabalho	Movimento de descentralização das negociações coletivas e insegurança na representação sindical, com queda na taxa de sindicalização e nas greves.

Fonte: Pochmann, 2002, p. 36-37.

Esse ganho de produtividade e o acirramento da competitividade por mais qualidade nos produtos leva ao redimensionamento dos empregos nas empresas. Como ponto principal do capitalismo, verifica-se o declínio do trabalho na produção e a expansão do setor de serviços, principalmente depois da segunda revolução industrial e tecnológica. O setor de serviços é ampliado como forma de prevenção da crise de superprodução do capitalismo e, de acordo com Alves (2005), passa a buscar novas táticas de sobrevivência fora da economia tradicional. O capital não se opõe à entrada de suas ações no setor de serviços, pois o importante é manter a forma de exploração, de maneira a dar sustentação ao modo de produção capitalista.

Diante disso, o capital monopolista, segundo Mandel apud Alves (2005), não se opõe

[...] à penetração de capital no chamado setor de serviços, mesmo que isso incontestavelmente reduza a taxa média de lucros, porque uma massa maior de mais-valia deve somar-se à massa de capital social investido, que aumentou ainda mais do que a quantidade de mais-valia [...].

Nesse sentido, segundo Pochmann (2002, p. 37), “[...] sob a forma da modernização conservadora, são ainda mais intensas as modificações na natureza, no significado e no conteúdo do trabalho, além das alterações nas relações de trabalho”.

Essa dinâmica de produção capitalista leva-nos a compreender a existência de um problema das economias capitalistas na contemporaneidade, que é o desemprego estrutural.

#### 1.4.2 Desemprego: uma manifestação concreta do projeto societário burguês

Nas economias capitalistas, o desemprego constitui-se em um dos primeiros problemas a ser superado. Sabe-se que a taxa de desemprego vem aumentando em praticamente todos os países industrializados, pois ficava em torno de 4% nos anos 1970, passando para uma média de 8,5% nos anos 1990 e acima de 10% após o ano de 2000. Em contrapartida ao desemprego, vem se expandindo o trabalho precário em todo mundo, onde, segundo Alves (2005), cerca de 60% da força de trabalho brasileira que compõe a População Economicamente Ativa (PEA) não tem contrato de trabalho padronizado com carteira de trabalho regulamentada, pois são os trabalhadores que estão em atividades periféricas, em trabalhos precários e ocasionais, que se aproveitam de estratégias ocasionais como forma de sobrevivência.

A dinâmica do modo de produção capitalista, presente na economia mundial a partir da década de 1970, vem configurando manifestações concretas da questão social, destacando em sua dimensão a contradição na relação capital/trabalho expressa no desemprego estrutural. Este contexto, presente na sociedade capitalista em toda sua estrutura, ganha destaque no Brasil, conforme pesquisa apresentada pelo DIEESE/2005, na Tabela 2.

Tabela 2 – Taxa de desemprego total – regiões metropolitanas e Distrito Federal – 1998/2004 (Média anual em %)

Período	Regiões metropolitanas e Distrito Federal					
	Belo Horizonte	São Paulo	Porto Alegre	Recife	Salvador	Distrito Federal
1998	15,9	18,2	15,9	21,6	24,9	19,7
1999	17,9	19,3	19,0	22,1	27,7	22,1
2000	17,8	17,6	16,6	20,7	26,6	20,2
2001	18,3	17,6	14,9	21,1	27,5	20,5
2002	18,1	19,0	15,3	20,3	27,3	20,7
2003	20,0	19,9	16,7	23,2	28,0	22,9
2004	19,3	18,7	15,9	23,1	25,5	20,9

Fonte: DIEESE/2005

Deparamos com uma evolução tendencial crescente da taxa média anual de desemprego no Brasil, representada pelas principais regiões metropolitanas e o Distrito Federal, no decorrer dos anos de 1998 a 2004. Apesar de a economia apresentar respostas setoriais de recuperação, não consegue reverter a problemática materializada no tempo presente, demonstrando que o projeto societário burguês não está conseguindo resolver o problema em sua raiz e, nem sequer, interromper seu agravamento.

Neste contexto, a classe trabalhadora, afetada diretamente em sua totalidade, responde historicamente frente a uma situação que, em sua dinâmica, é negadora de oportunizar um espectro maior de realizações de escolhas entre alternativas.

Dentre as manifestações postas, destaca-se o caminho percorrido pela minoria dos seres sociais portadores da força de trabalho, por meio da formação técnica e universitária. No entanto, este segmento também encontra dificuldades no mercado de trabalho atual. As ocupações que oferecem remuneração na forma expressa de um maior reconhecimento pela força de trabalho, estabilidade e perspectiva de carreira, ganham graus de dificuldade de serem encontradas, pois o sistema capitalista amplia a contratação em condições que negam a mínima situação de garantir a força de trabalho em movimento.

Para Baran apud Sanchis (1997, p. 67),

a presença permanente de um certo volume de desemprego, daquilo que em terminologia marxista se chama exército industrial de reserva, é indispensável para manter os trabalhadores em seu lugar, para assegurar a disciplina de trabalho da empresa capitalista, para preservar a posição de mando do empresário, salvaguardando sua fonte fundamental de ganhos e de poder, a saber, a capacidade de contratar e despedir.

Os salários, ou seja, o aumento destes, é entendido por Marx (1980) através do acréscimo no investimento, chamado por ele de acumulação de capital. Nesse sentido, a economia capitalista correria sério perigo porque, aumentando o investimento, subiriam os salários e reduziriam os lucros dos capitalistas, sendo este problema amenizado pelo exército industrial de reserva, que entraria em competição com os trabalhadores empregados, dificultando o aumento salarial devido ao acréscimo no investimento. Noutra sentença, esse exército de mão-de-obra é formado pela mudança tecnológica, que é, para Marx (1980), a mudança na composição orgânica do capital. Portanto, os salários são corroídos pelo exército industrial de reserva.

Em linhas gerais, o movimento geral dos salários é regulado exclusivamente pelas expansões e contrações do exército industrial de reserva, que correspondem às alternativas periódicas do ciclo industrial. Não obedece, portanto, às oscilações da cifra absoluta da população operária, mas à proporção oscilante em que a classe operária se divide em exército ativo e em exército de reserva, ao crescimento e à diminuição do volume relativo da superpopulação (SANCHIS, 1997, p. 69).

Diante dessa visão, analisando o mercado de trabalho contemporâneo, percebemos que essa superpopulação não está em condições de competir por uma vaga no mercado de trabalho e nem os capitalistas necessitam de todo esse volume de desempregados para reporem seus lucros. No mercado de trabalho, não se compra trabalho, mas, sim, força de trabalho, pois há uma diferenciação entre mercado de trabalho e trabalho, ou seja, quando se fala de mercado de trabalho, entende-se a compra e a venda da força produtiva física e psíquica, enquanto que o trabalho é entendido como uma forma abstrata de idealização de algo por meio da consciência humana.

Para o entendimento do pleno emprego, considera-se uma taxa natural de desemprego, ou seja, é aquela onde os trabalhadores estão mudando de um emprego para outro. Então, por definição, o pleno emprego, na origem da palavra, nunca existiu em economias capitalistas. Neste caso, um fato preocupante às nações em proporções mundiais é o desemprego, que, em muitos países, está bem além daquilo que se pode considerar como pleno emprego, ou taxas naturais de desemprego.

[...] Marx entendia o desemprego como um instrumento imprescindível para assegurar o funcionamento do processo de acumulação capitalista, de maneira que sua redução abaixo de certo nível podia supor a detenção ou ao menos a desaceleração do processo de reprodução do capital (SANCHIS, 1997, p. 40).

Deparamos historicamente e com ênfase no pós-1970 com equívocos argumentativos que explicam serem desempregados aqueles que não possuem trabalho. Esta ausência de rigor teórico encontramos principalmente nos conteúdos da imprensa escrita e falada, porém Rifkin (1995) compartilha desse equívoco. A qualificação do desemprego depende da metodologia utilizada na coleta dos dados sobre desemprego e do órgão que coletou os dados em determinado país. Como exemplo de metodologia pode-se citar o Instituto Nacional de Empregos (INEM) da Espanha, que diz que “desempregadas são aquelas pessoas que não têm um emprego e que assim o manifestam se inscrevendo em suas repartições” (SANCHIS, 1997, p. 41).

Para Medina (1986, p. 121),

desemprego, como estado de desequilíbrio no mercado de trabalho, define-se necessariamente com a oferta de trabalho não realizada ao “preço” vigente no mercado. Portanto, define-se numa unidade de tempo e intensidade.

Nem no feudalismo, nem na escravidão existia o desemprego, pois o servo da gleba trabalhava alguns dias da semana para si, apropriando-se da colheita como forma de

sobrevivência, e outros dias ele trabalhava como forma de pagamento do uso da terra para o senhor feudal.

O escravo não podia ser ele mesmo proprietário, exceto quando “roubava” ou, quando alugado, recebia pagamento por suas habilidades especiais, pois era objeto da propriedade de seu dono.

Portanto, o projeto capitalista produziu e reproduziu o trabalhador assalariado, “livre”, isto é, retirado da posse da terra e dos instrumentos de trabalho e livre para ser obrigado a vender sua força de trabalho no mercado. Se “o mercado” não precisa dele, sua ociosidade nada custa ao capitalista, ao contrário do que ocorria na escravidão e mesmo no feudalismo, em que o trabalhador parado, mantido pelos senhores, representava prejuízo. Assim, o capitalismo externalizou e colocou sobre os ombros do trabalhador “livre” o custo do desemprego, criando o moderno fenômeno próprio à inerente forma de liberdade individual e capitalista.

Do ponto de vista do desemprego, o capitalismo é mais eficiente do que as outras formas de exploração do trabalho, porque é a única que reduz a zero o custo do trabalhador desempregado.

A opção dada ao trabalhador desempregado foi a de empregar-se pelo salário pago “pelo mercado livre”, ou seja, pelo capitalista, grande comprador da força de trabalho e confortavelmente colocado diante de uma oferta “ilimitada de mão-de-obra”, ou morrer de fome sendo livre.

A revolução industrial iniciou com a invenção do motor a vapor e com a criação das linhas de transmissão. Com o surgimento da terceira parte da máquina, ou seja, a máquina-ferramenta que serra, corta, pule, torce, prega, solda, rebita, isto é, que constitui a mão da máquina, este processo ganhou maturidade, representando a primeira ofensiva à classe trabalhadora ainda em constituição. A máquina é antropomórfica e, por isto, substitui a força

humana, o braço do trabalhador, seu cérebro, por meio da especialização imposta pela divisão do trabalho na grande indústria.

A crise de superprodução que se apresenta na contemporaneidade tende a reduzir o lucro dos capitalistas e, conseqüentemente, aumentar a exploração do trabalhador, seja por meio do desemprego ou através de menores salários.

Segundo Neto (1998, p. 79),

foi nessa tentativa de superar o impasse do lucro que a política econômica sofreu a “virada” neoliberal, tendo a perspectiva de criar as condições para a reestruturação capitalista global. Assim, podemos dizer que os condicionantes tecnológicos, tidos como “inevitáveis” e dotados de uma “objetividade pura e natural”, são produzidos pelo sistema como tentativa de recuperar o controle do capital sobre o trabalho, tanto na esfera da produção simbólica como no campo da materialidade do chão de fábrica.

Nesse sentido, os capitalistas que sobreviverem a tais mudanças elevarão a mais-valia relativa, empregando tecnologia poupadora de capital variável para tentar compensar a queda da taxa de lucro imposta pelas condições da crise. Segundo Neto (1998, p. 76), “aparentemente o desemprego é apenas o resultado de um ajuste estrutural, produzido pela introdução de tecnologias poupadoras de força de trabalho”, ou seja, o desemprego neste sentido é visto como uma forma natural para o ajuste do modelo capitalista, mas esconde condições históricas do desemprego em massa no mundo.

Para amenizar a crise do capitalismo e expandir o capital, surge a globalização, colocando nos mercados de capitalismo avançado uma série de mercadorias cujos preços são rebaixados nos países de origem por meio do *dumping social*<sup>9</sup>. Tal como se apresenta hoje, a globalização é uma das fontes modernas de desemprego e continuará sendo, a menos que pesadas barreiras protecionistas sejam erguidas pelos países capitalistas, transformando a

---

<sup>9</sup> À medida que a globalização da produção, isto é, produção e fornecimento de produtos em escala mundial, se aprofunda, vai atingindo o capital, os bens e a tecnologia, mas não os trabalhadores. Os países que vêm perdendo condições competitivas, especialmente em face daqueles que contam com mão-de-obra barata e pagam encargos sociais muito baixos, acusam estes últimos de estar praticando *dumping social*, isto é, sacrificando seus trabalhadores (em seu bem-estar) para conquistar mercados de seus vizinhos (SANDRONI, 1999, p. 187).



globalização neoliberal em ilhas nacionais protegidas. Cabe, porém, salientar que o aumento do desemprego tem como função estratégica a desmobilização da classe trabalhadora, reduzindo com isso o seu poder reivindicatório, e, como disse Beynon apud Neto (1998, p. 78), “foi uma crise no capitalismo que repôs o exército industrial de reserva e permitiu aos capitalistas a obtenção de grandes lucros daí por diante”.

Durante muitos anos de sua história, o capitalismo produziu, de um lado, o desemprego e, do outro, a reação contra o desemprego e contra o aumento da mais-valia absoluta conseguida através do aumento da jornada de trabalho, emprego de mulheres e crianças, simplificação do processo de trabalho e da mais-valia relativa através do uso de novas tecnologias que aumentam a produtividade do trabalho sem a correspondente elevação de salários. A luta heróica dos trabalhadores ingleses para a formação dos sindicatos contra a polícia e contra a “ordem liberal” ampliou a capacidade de proteção e de conquista de direitos trabalhistas. A crise atual tende a liquidar também este instrumento de proteção da classe trabalhadora. A avalanche do desemprego neoliberal, a falta de perspectiva de inversão desta tendência, prejudica a atividade sindical.

Diante deste universo de crise do emprego, de arrocho salarial, das perdas dos direitos dos trabalhadores, cabe, também aos sindicatos, dar uma resposta com maior agressividade, além de tornar o movimento sindical mundial. Nascem aí novos motivos de luta na crise atual do capitalismo, como, por exemplo, a luta contra o neoliberalismo, contra o *dumping* social e a redução de salários como estratégia capitalista de articulação de uma concorrência predatória e sucateadora; luta contra as políticas cambiais que barateiam o preço das mercadorias importadas justificando a redução dos salários como forma de enfrentar a concorrência globalizada. “Conseqüentemente, o resultado prático da visão liberal é a tentativa de reposição do exército industrial de reserva como variável de ajuste das relações salariais” (NETO, 1998, p. 76). É importante salientar, portanto, que as relações no mercado

de trabalho não são configuradas apenas pelo salário, mas também pelas condições do processo de trabalho.

Os únicos suportes capazes de evitar o aprofundamento da barbárie que acompanha a crise estrutural do capitalismo<sup>10</sup> é o fragilizado movimento sindical e as organizações sociais como as ONGs (Organizações Não Governamentais), mesmo sendo estas entidades já de alguma forma deterioradas pelo capital.

Os governos liberais, ao utilizarem-se das políticas macroeconômicas como forma de redução da inflação, agravam ainda mais a economia contemporânea e, conseqüentemente, o desemprego, pois, segundo Neto (1998), ressuscitaram a velha opção de Phillips<sup>11</sup>, onde índices de inflação menores só são alcançados com maior desemprego, ou seja, reduzir a inflação é um dos objetivos centrais dos governos liberais, isso em detrimento do emprego e dos salários reais dos trabalhadores, o que, em contrapartida, aumenta o exército industrial de reserva. Na verdade, essas políticas acabaram por criar uma atmosfera favorável apenas para as empresas capitalistas que exploram os trabalhadores, configurando a classe dos dominantes e dominados.

De acordo com Neto (1998), existem algumas unanimidades que servem como referencial para uma maior percepção dos fatos constituintes do mercado de trabalho, dentre as quais se destacam o desemprego crescente, com desregulamentação do mercado de trabalho e aumento da incerteza; o aumento das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA); o aumento dos trabalhadores em tempo parcial, com contratos de trabalho não-padronizados; a queda na taxa de sindicalização; a expansão do individualismo e declínio da

---

<sup>10</sup> Ver: MANDEL, E. **O capitalismo tardio**. 2. ed. São Paulo: Nova cultural, 1985.

<sup>11</sup> A Curva de Phillips mostra uma relação inversa entre inflação e desemprego. “Considerando que o nível de produto está diretamente relacionado ao nível de emprego, ou inversamente ao de desemprego, e sabendo que a inflação corresponde a um aumento no nível geral de preços, a Curva de Phillips fornece-nos um guia sobre o que devemos buscar em termos de modelo de oferta agregada. Se quisermos ganhar mais produto (ou, nos termos da Curva de Phillips, reduzir o desemprego), podemos obtê-lo, mas em troca teremos também preços mais elevados (mais inflação)” (VASCONCELLOS, 2002, p. 346).

ética da ação coletiva e o desemprego juvenil crescente, informalidade e economia subterrânea marginal.

Essas características apontam para um modelo de mercado de trabalho cada vez mais desregulamentado, criando, dessa forma, o chamado mercado de trabalho flexível, onde não existam conflitos coletivos e nem ideológicos, e o objetivo passa a ser meramente e unicamente a elevação da lucratividade, isso por meio da intensificação do trabalho e competitividade individual. Para Neto (1998, p. 89), “com o desemprego em alta a luta dos candidatos por vagas nas empresas se reflete diretamente na seção de fábrica e na oficina” e é onde o comportamento das empresas muda de acordo com a oferta e demanda de mão-de-obra.

De acordo com Marx apud Neto (1998, p. 95), o problema central do embate entre burgueses e proletariados pode ser assim explicado:

É evidente que, entre os dois limites extremos da taxa máxima de lucro, cabe uma escala imensa de variantes. A delimitação de seu grau efetivo só fica assente pela luta incessante entre o capital e o trabalho: o capitalista tentando constantemente reduzir os salários ao seu mínimo físico e a prolongar a jornada de trabalho ao seu máximo físico, enquanto o operário exerce constantemente uma pressão no sentido contrário. A questão se reduz ao problema da relação de forças dos combatentes.

Sabendo do problema do desemprego, as empresas tendem a tirar proveito disso, uma vez que somente quando essa oferta de trabalhadores se esgotar é que elas começarão a flexibilizar tais relações.

Uma incoerência existente no mercado de trabalho refere-se à qualificação dos trabalhadores, onde, muitas vezes, as empresas procuram contratar trabalhadores com qualificação adequada, mas esbarram na falta desse profissional no mercado. Percebemos isso no mercado de trabalho brasileiro, onde o perfil do trabalhador ainda é de baixa qualificação. Esse problema não é apenas pela falta de crescimento econômico, pois o crescimento pode ser obtido com uma força de trabalho cada vez maior, por meio do consumo, onde o emprego

eleva a renda das pessoas, que consomem mais, gerando maior produção e, conseqüentemente, o crescimento econômico do país.

Neste caso salientamos que, no mercado de trabalho brasileiro, existem também inúmeros trabalhadores qualificados, com elevados níveis de formação, mas que não se inserem no mercado em virtude de que o sistema capitalista almeja aquele que está mais bem qualificado e que trabalha por um salário menor, muitas vezes fora da área para a qual é formado. Nesse sentido, a lógica capitalista é ter seres sociais com maiores qualificações, porém, remunerando com menores salários.

A tendência capitalista é produzir mais com menor custo. Nesse sentido, incorporam-se ao modelo de produção novas tecnologias que permitem a produção em escala e são operadas por poucos trabalhadores, aumentando com isso a taxa de desemprego.

Essa mudança não quer dizer que a máquina está substituindo apenas a força física, mas também a inteligência humana, como é o caso do setor terciário, onde o computador substitui os empregados mais depressa que a máquina substitui trabalhadores na indústria. No Quadro 5, verificamos alguns resultados decorrentes da automação nas empresas com relação ao nível de emprego.

Quadro 5 – Resultados de pesquisas sobre o impacto da informatização sobre o emprego

País	Tipo de automatismo estudado	Setor	Horizonte Temporal	Resultados
Inglaterra	Informática	Todos	1979	143.500 empregados suprimidos entre 1954 e 1969. Previsão de alcançar os 670.000 em 1979
Japão	Robôs Industriais	Indústrias	1985	Duplicação da produção sem aumentar a mão-de-obra
Alemanha	Microeletrônica	Relojoaria	1985	Evolução de 1977 e 1985 entre 26% e 55% com o volume de produção débil
Inglaterra	Microeletrônica	Todos	1985	Taxa de desemprego de 15%
Inglaterra	Microeletrônica	Todos	1990	4 milhões de desempregados
Japão	Automatismo de séries	Fundição	1990	Redução de 80% da mão-de-obra
Alemanha	Microeletrônica	Todos	1990	Taxa de desemprego de 12% (contra 4% sem desenvolvimento da microeletrônica)
Alemanha	Microeletrônica	Máquinas e ferramentas mecânicas de precisão de ótica	1990	5-6% de redução de emprego

Fonte: Pastré, O. et al. Adaptado de Sanchis, 1997.

Diante do Quadro 5, não se pode afirmar que novas tecnologias só destroem empregos, pois estas também substituem alguns empregos por outros. Segundo Sanchis (1997), existem efeitos compensatórios com a criação de novas tecnologias, como, por exemplo, o aparecimento de novos empregos nos setores produtores de tecnologia; o aumento de produtividade permitindo preços mais baixos e, portanto, um consumo maior (ampliando o mercado); o progresso técnico, que aumenta a capacidade aquisitiva, permitindo a aparição de novas necessidades e, portanto, de novos setores produtivos para satisfazê-las.

Além das vantagens citadas, pode-se afirmar que a automação e o aparecimento de novas tecnologias é uma forma de auxílio ao trabalhador, pois poderá produzir mais em menor tempo, com maior eficiência e despenderá menor esforço físico.

Para Grossmann apud Tavares (2004, p. 69), a causa da diminuição do trabalho

[...] encontra sua origem exclusivamente no modo de produção especificamente capitalista. Os trabalhadores são deslocados não porque sejam expulsos pelas máquinas e sim porque a uma determinada altura da acumulação o lucro se torna demasiado pequeno, por conseguinte a mesma não rende e o lucro não é suficiente para adquirir mais máquinas, etc.

Neste caso, o argumento de que a máquina é responsável pela liberalização do trabalhador não serve para justificar o desemprego, sendo esta relação explicada pelo aumento da composição orgânica do capital, enquanto tendência da produção capitalista. No caso do trabalhador, sua força de trabalho só serve para ser vendida porque, “se não é vendida, de nada serve ao trabalhador, ele então a percebe muito mais como uma cruel necessidade natural que a sua capacidade de trabalho tenha exigido determinado *quantum* de meios de subsistência para sua produção e constantemente exige de novo para sua reprodução” (MARX, 1983, p. 143). A questão é estrutural.

## CAPÍTULO II

### TRABALHO E EDUCAÇÃO

#### 2.1 TRANSFORMAÇÕES SOCIETÁRIAS E SEUS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO

As transformações societárias decorrentes do processo de reestruturação produtiva e do projeto neoliberal, particularmente desde meados dos anos 1970 nos países centrais, vêm trazendo implicações na lógica do padrão de desenvolvimento capitalista. Tais transformações trazem à tona um cenário que, nas últimas décadas, incide diretamente no campo do trabalho, onde se identifica a retomada de velhas formas de inserção no trabalho.

O mundo do trabalho capitalista moderno hostiliza diretamente esses trabalhadores em geral herdeiros de uma “cultura fordista”, de uma especialização que, por sua *unilateralidade*, contrasta com o operário *polivalente* e *multifuncional* (muitas vezes no sentido *ideológico* do termo) requerido pela era toyotista (ANTUNES, 2000, p. 112).

O processo capitalista de reestruturação produtiva trouxe inúmeras transformações para o mundo do trabalho e tem significado, conforme afirma Ruas apud Ramalho (2002, p. 87),

[...] grande mobilidade de mão-de-obra, crescimento da participação do trabalho informal, redução dos salários reais na maioria dos setores, aumento do recurso à subcontratação do trabalho, com participação do trabalho em domicílio; e uma maior seletividade das empresas na contratação dos trabalhadores, em função de grande disponibilidade de mão-de-obra no mercado.

No caso brasileiro, a adaptação a esse processo de reestruturação produtiva ocorre por meio da realidade do mercado, e quem arca com o ônus da crise são os trabalhadores.

A política neoliberal, implementada no Brasil no final da década de 1980 com a liberalização da concorrência mundial, com a redução nos gastos públicos em infra-estrutura e com a sobrevalorização do real em 1994, são pontos cruciais na queda do crescimento econômico e aumento do desemprego total. Segundo Boito Júnior (1999, p. 88), “a taxa de desemprego no Brasil atingiu o patamar superior a 10%, [...], no início dos anos 1990, como resultado direto da política econômica recessiva do governo Collor”. Nos dias de hoje a taxa de desemprego encontra-se bem acima deste patamar<sup>12</sup>.

Segundo Antunes e Silva (2004, p. 16), “foi nessa década que ocorreram os primeiros impulsos do processo de reestruturação produtiva em nosso país, levando as empresas a adotarem, inicialmente de modo restrito, novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social e sexual do trabalho”.

Já no final dos anos 1990, o contexto econômico, social e político do Brasil possuía um cenário preocupante, pois apresentava os níveis mais altos de desemprego, o aumento da diferença na distribuição da renda e, conseqüentemente, desigualdade e exclusão social. A parcela da população que mais sofre com estas conseqüências é a mais carente, tanto economicamente quanto em termos educacionais. São pessoas que perderam seus empregos dentro da reestruturação produtiva que precariza cada vez mais as condições de trabalho, não gerando novos postos de ocupação, não tendo chances de desenvolvimento social e cultural dentro de uma sociedade desigual.

De acordo com Mattoso (1999), ao longo do século XX, e principalmente após 1945, o Brasil transformou-se em uma economia urbana, industrial e com elevada geração de empregos formais. A partir de 1980, houve uma alteração na dinâmica do mercado de

---

<sup>12</sup> Ver tabela 2, p.59.



trabalho acentuando o desemprego urbano e a deterioração das condições de trabalho. Contudo, ainda foram preservadas as estruturas industrial e produtiva, caracterizando o desemprego e a precarização de acordo com os ciclos econômicos.

A década de 1980 foi marcada pelo que Dupas (1999) chama de primeira onda de ajustes estruturais, onde o regime militar enfraquecido opta por esse ajuste via recessão e obtenção de superávits comerciais. Houve nesse período forte recessão do PIB (Produto Interno Bruto) e elevado grau de desemprego. O que Dupas (1999) chama de segunda onda de ajustes estruturais ocorreu na década de 1990, a partir do Plano Collor, com a abertura comercial, onde as taxas do PIB foram negativas e o aumento do desemprego uma constante. Nessa década, a

[...] necessidade imperiosa de competir obrigou a produção local a uma profunda e contínua reestruturação produtiva, com automação radical e terceirizações, redução de níveis hierárquicos e estruturas administrativas, e técnicas de *lean production*, tudo se orientando para maior flexibilidade, de acordo com o novo paradigma (DUPAS, 1999, p. 124-125).

A partir de 1994, devido a este novo paradigma do mercado de trabalho, a recuperação do PIB garantiu a estabilidade do desemprego, porém a redução do desemprego não foi uma realidade.

Além da geração do desemprego e degradação do emprego, as políticas neoliberais acabaram arrojando os salários dos trabalhadores. Neste caso, no Brasil, segundo dados do IBGE (2004), apenas 2,8% da população brasileira tem um rendimento *per capita* superior a cinco salários mínimos. Também destacamos, de acordo com dados do IBGE (2004), que 20,7% dos domicílios particulares permanentes urbanos no Brasil eram ocupados por pessoas com rendimento familiar de até meio salário mínimo e quase metade da população brasileira sobrevive com um ou dois salários mínimos.

Para Belluzzo (1996, p. 13),

o capitalismo restaurado em suas formas essenciais, cada vez mais entregue à operação espontânea de suas leis de movimento, parece falhar com grande escândalo em sua capacidade de gerar empregos, de oferecer segurança aos que conseguem empregar-se ou de alentar os empregados com as perspectivas de melhores salários.

Com as mudanças no processo produtivo, fenômeno conhecido como a reestruturação produtiva do parque industrial e apresentado como um modelo global, geraram-se diversos elementos que afligiram a organização dos trabalhadores, e o problema do desemprego começa a assumir nova configuração, tornando-se elevado e de longo prazo. Cada vez mais utiliza-se a subcontratação e a precarização dos postos de trabalho. O aumento de emprego no comércio e no setor de serviços não foi suficiente, contudo, para compensar a perda dos empregos industriais. Configura-se, então, um núcleo pequeno de trabalhadores com empregos estáveis e uma grande massa de empregos instáveis e mal remunerados.

Podemos afirmar que, ao longo do processo de industrialização brasileira, configurou-se um mercado de trabalho excludente. Em conjunto com isto, políticas comerciais aumentaram a discrepância na distribuição da renda *per capita* nacional, gerando um enorme contingente de pessoas desempregadas.

Em contrapartida, houve uma expressiva expansão do terceiro setor<sup>13</sup>, onde este, segundo Antunes (2000, p. 112),

vem assumindo uma forma alternativa de ocupação, em empresas de perfil mais comunitário, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, sobretudo assistenciais, sem fins lucrativos e que se desenvolvem um tanto à margem do mercado.

---

<sup>13</sup> [...] caracteriza um fenômeno que envolve um número significativo de organizações e instituições – organizações não-governamentais (ONGs), sem fins lucrativos (OSFL), instituições filantrópicas, empresas “cidadãs”, entre outras – e sujeitos individuais voluntários ou não. Estima-se que hoje, no Brasil, existam cerca de 400 mil organizações não-governamentais (ONGs) registradas e cerca de 4 mil fundações (cf. Exame, 2000, p. 23). Segundo dados da Receita Federal, em 1991 havia cerca de 220 mil entidades registradas como “sem fins lucrativos” (cf. Landim, 1999, p. 74 e 84) (MONTAÑO, 2003, p. 14-15).

Essa complexidade de transformações com a retração do emprego industrial e a expansão do terceiro setor ocorre como consequência da crise estrutural do capital, onde, segundo Antunes (2000, p. 112), tende a “reduzir trabalho *vivo* e ampliar trabalho *morto*”.

Neste caso, Antunes (2000, p. 113) afirma que “o terceiro setor não é uma alternativa efetiva e duradoura ao mercado de trabalho capitalista, mas cumpre um papel de *funcionalidade* ao incorporar parcelas de trabalhadores desempregados pelo capital”.

É dentro dessas atividades que o terceiro setor cumpre a sua finalidade de reprodução social, pois, ao incorporar o ser social excluído do mercado de trabalho e das relações de assalariamento, os trabalhadores passam a exercer funções sem fins lucrativos e serem sociabilizados por meio do trabalho. É nesse sentido que Antunes (2000, p. 113) afirma que “esses seres sociais vêm-se, então, não como desempregados, excluídos, mas como realizando atividades efetivas, dotadas de algum sentido social”.

Cabe, porém, ressaltar que essas atividades, que hoje cumprem seu papel social, não têm nenhuma preocupação com os desempregados, uma vez que os trabalhadores conseguem realizar-se como seres sociais no campo do trabalho, mas que não conseguem deixar de ser excluídos.

A relação de emprego resulta de um contrato social pelo qual o empregador compra, durante a jornada diária de trabalho, a força de trabalho ou a capacidade de trabalho do empregado, através do regime de assalariamento. No entanto, com as modificações que vêm ocorrendo na economia brasileira e mundial com o crescimento da precarização do trabalho e do desemprego, é pertinente estudar essas modificações, com o objetivo de buscar alternativas à situação existente.

O contexto de abertura comercial e financeira, da reestruturação produtiva e o movimento de queda no desenvolvimento econômico do Brasil, fez com que as empresas vendessem menos, produzissem menos e empregassem menos. “Os desempregados, que

outrora eram denominados de exército industrial de reserva<sup>14</sup>, desempenham o mesmo papel que as mercadorias que sobram nas prateleiras: eles evitam que os salários subam” (SINGER, 1999, p. 13), bem como os trabalhadores sejam atingidos na esfera da concorrência em diferentes determinações: pressionam os trabalhadores com vínculo empregatício; fragilizam as entidades sindicais e ampliam o campo das atividades precárias. Assim, os desempregados que desempenhavam um papel estabilizador da economia, atualmente desequilibram cada vez mais e geram pressões sociais muitas vezes insustentáveis.

Na medida em que a força de trabalho é uma mercadoria, embora não seja uma mercadoria como outra qualquer, ela se valoriza ou se desvaloriza como qualquer mercadoria no sistema do capital. Como a força de trabalho é a fonte da mais-valia, ícone sagrado da sociedade burguesa, a lógica do movimento do capital é desvalorizá-la, de forma intensa e ampliada, enquanto trabalho vivo, para, deste modo, autovalorizar o trabalho morto, o que explica o desenvolvimento do desemprego estrutural.

Um dos modos de desvalorizar o trabalho vivo é produzindo em excesso força de trabalho como mercadoria disponível para o consumo capitalista. Cria-se, deste modo, o exército industrial de reserva. É uma população excedente, sobrando, às necessidades de acumulação do capital, mas que possui uma funcionalidade sistêmica: contribuir para a produção e reprodução da acumulação de valor.

O exército industrial de reserva necessita, no entanto, satisfazer, em um primeiro momento, suas necessidades e de sua família, provenientes da boca, surgindo assim, como forma de precarização do trabalho no núcleo do capitalismo, a informalidade. Neste sentido, Tavares (2004) destaca que as atividades informais, nesta perspectiva, voltam-se para a economia de sobrevivência daqueles grupos que não conseguem se inserir no mercado formal.

---

<sup>14</sup> Para Marx, o Exército Industrial de Reserva é um dos principais mecanismos que possibilitam a acumulação capitalista, à medida que fornece o material humano que o capital necessita nos momentos de expansão, independentemente dos limites de aumento da população (MARX, 1980, p. 733 e 734).

Logo, o trabalho informal tende a criar ocupações de baixo custo. Sustenta também a tese de que o setor informal<sup>15</sup> atende aos interesses do capital, visto que tende a generalizar-se pela sua funcionalidade ao capital. “[...] o trabalhador desempenha a mesma função para o capital, embora em condições precárias e sem nenhuma proteção social [...]”. (TAVARES, 2004, p. 23).

A partir da insustentabilidade teórica do “setor informal”, Tavares (2004) busca mostrar que o trabalho informal constitui-se como uma perversa inserção do trabalhador no mercado de trabalho. “A coexistência do trabalho informal com o formal, sob mediações que ocorrem nas esferas da circulação e da produção, cumpre o papel de alcançar o objetivo capitalista” (TAVARES, 2004, p. 21).

No centro deste debate, vale destacar a polêmica em torno dos organismos de fomento à criação de empregos a baixo custo, que, ao situar o trabalho informal como um fenômeno externo a lógica capitalista, desloca a questão do desemprego da relação capital/trabalho. Logo, a outras instâncias cabe a provisão de emprego para trabalhadores pobres, o que se reduz à política de combate à pobreza. O trabalho informal que se expressa no trabalho domiciliar, nas cooperativas e nos pequenos empresários pode significar uma política pobre para o pobre. Conforme Tavares (2004, p. 62),

sob a égide burguesa, o trabalho informal, como qualquer outro trabalho, está subordinado à dinâmica do capital, e não há como escapar disso. [...] Todos os espaços econômicos e sociais foram ocupados por ele, de modo que qualquer forma de trabalho está irremediavelmente subordinada à produção capitalista.

Dessa forma, as relações existentes entre o capital e o trabalho são obscurecidas como forma de esconder as contradições existentes, ressaltando, no caso do trabalho informal,

---

<sup>15</sup> Segundo Carvalho apud Tavares (2004), ao sintetizar o pensamento de diversos autores, assim conceituou o setor informal, como sendo “[...] um conjunto de indivíduos ou pequenas empresas que se dedicam a atividades não regulamentadas, de fácil acesso e baixo nível de capitalização, tecnologia e produtividade, oferecendo precárias condições de estabilidade, ocupação e renda aos seus trabalhadores”.

a transformação do empregado em patrão, a autonomia trabalhista e as possibilidades de crescimento no mercado. Tais contradições são facilitadas através dos recursos tecnológicos e por meio da desregulamentação, o que torna cada vez mais o trabalho informal e, em alguns casos, virtual, contribuindo para que os limites da relação capital/trabalho sejam cada vez menos perceptíveis.

Para Alves (2001), ocorrem diferentes formas de informalidade, o que torna difícil fazer uma análise mais global. Essas formas dizem respeito aos trabalhadores informais tradicionais, subdivididos em trabalhadores informais estáveis, instáveis e ocasionais. Trabalhadores informais estáveis são aqueles que realizam seu trabalho em sua própria casa, inseridos no setor de serviços. Os informais instáveis são os que trabalham por empreitada e são recrutados dependendo do ciclo econômico da produção. Os trabalhadores informais ocasionais são aqueles que têm suas atividades informais temporariamente.

Também divide as formas de informalidade em trabalhadores assalariados sem registro, trabalhadores autônomos ou por conta própria e o pequeno proprietário informal. Os trabalhadores assalariados sem registro são aqueles contratados à margem da regulamentação e legislação trabalhista. Os trabalhadores autônomos ou por conta própria são os caracterizados geralmente por possuírem melhores qualificações e que possuem seus meios de trabalho, utilizando-se de força de trabalho própria ou familiar. O pequeno proprietário informal é aquele que utiliza sua força de trabalho e emprega trabalhadores em condições precárias, porém com registro em carteira.

O trabalho informal coloca, portanto, problemas cêntricos à classe trabalhadora. Sua dimensão concreta na vida da classe trabalhadora amplia o campo de possibilidades de o trabalho ser uma atividade com dimensões criativas. Porém, frente à situação de miséria e pobreza que a maioria da classe trabalhadora e seus familiares estão vivenciando, encontrar um emprego, onde o trabalho é precário, passou a ser a única saída para não morrer de fome.

Nesse caso, apoiado por agências governamentais, nasce a idéia do trabalho autônomo por meio da criação de micro e pequenas empresas como forma de fugir da informalidade, pela terceirização dos serviços, ou seja, tornar-se patrão. Porém, em termos de remuneração, as microempresas e pequenas empresas, se comparadas com as grandes corporações, são as que pagam menores salários, dada a dificuldade de manterem-se no mercado em face à concorrência com grandes empresas. Nesse sentido, Malaguti (2000, p. 83) afirma que

[...] remunerações, salários e condições de trabalho degradantes são indispensáveis ao funcionamento dos pequenos empreendimentos. É uma característica intrínseca e irrevogável, sua forma necessária de sobrevivência. Exigir a abolição dessas condições de trabalho implica, na realidade, a supressão dos pequenos negócios e de boa parte das situações de informalidade [...].

Esta determinação das pequenas empresas não é apenas de sobrevivência, uma vez que está aí imbricada também a questão capitalista, que, mesmo em dificuldades de concorrência frente ao grande capital, busca aumentar cada vez mais a sua lucratividade. Nesse sentido, a pequena empresa funciona como “válvula de escape” dos desempregados do grande capital, pois

[...] o modelo econômico brasileiro – concentrador de rendas e discriminador – parece ter encontrado ali uma alternativa econômica e social para a sobrevivência dos marginalizados do sistema, dos excluídos dos benefícios das novas tecnologias, da sociedade de consumo, do bem-estar, das conquistas sociais e da relativa estabilidade do emprego vigente nas grandes corporações privadas e públicas (MALAGUTI, 2000, p. 87).

Desta forma, a microempresa e a pequena empresa vêm cumprindo seu papel social com afinco. Nesse sentido, Malaguti (2000, p. 89) afirma que “não se pode perder de vista que os ‘pequenos negócios’ transformam-se em opção ‘única’ (negação da verdadeira idéia de opção: escolha) dos excluídos”.

Assim sendo, as microempresas e pequenas empresas servem de refúgio para trabalhadores descartados pelo grande capital. Nesse caso, existe uma complexificação, pois para fazer frente ao grande capital e às grandes corporações, necessita utilizar-se de todas as formas de superexploração, ou seja, de acordo com Alves apud Malaguti (2000, p. 93), o único trunfo da pequena empresa é

[...] a utilização anormal dos recursos do trabalho: na última década, a utilização crescente de trabalhadores assalariados, sub-contratados (processo de terceirização) pelas grandes empresas, contribuiu para a proliferação de “pequenos negócios” vinculados às grandes corporações. A sub-contratação organizada permitiu, portanto, a formação destes “empreendimentos menores” que utilizam, em primazia, força de trabalho precária.

Neste caso, o trabalho que se inicia nas grandes empresas é completado pelo pequeno empreendimento, seguindo as normas dos grandes estabelecimentos. No mundo contemporâneo, as grandes corporações desfazem-se do capital humano e contam com fatores externos, como as microempresas e pequenas empresas, para alimentá-las por meio do fornecimento da matéria-prima necessária para a transformação em mercadorias. Para alimentar a grande corporação, os pequenos empreendimentos contam com um enorme contingente de trabalhadores domésticos, artesanais e familiares que funcionam como peças-chave na produção para as grandes corporações por meio da subcontratação.

Segundo Oliveira (1998, p. 170), “de fato, a reestruturação da produção fez com que estes trabalhadores não fizessem mais parte da estrutura interna da empresa, uma vez que o trabalho direto não é mais a unidade dominante no núcleo central das novas empresas organizadas de acordo como as tecnologias mais avançadas”.

Os trabalhadores externos, independentes e autônomos, têm, agora, a tarefa de produzir o grosso do produto. Seu trabalho pessoal se torna a razão de seu sucesso na produção de mercadorias, de tal modo que suas vidas são literalmente invadidas pelo trabalho, que é, mais do que nunca, meio de existência. Por outro lado, o trabalhador tem a impressão de maior liberdade, pois desligado do sistema hierárquico que articula a produção nas empresas. O fato de trabalhar em seu próprio local de trabalho, sem que ninguém o comande em sua atividade, sendo ele mesmo a fonte organizadora de todo



processo. O mais importante nesta nova configuração do trabalho é que o trabalhador, tendo-se tornado vendedor de trabalho objetivado e não mais de sua força de trabalho, sente-se proprietário, um verdadeiro comerciante, parceiro de seus antigos patrões (OLIVEIRA, 1998, p. 171).

Em compreensão a isso, e como uma realidade mundial de flexibilização (precarização) do trabalho e também a necessidade de se atender a um mercado cada vez mais individualizado, o trabalho em domicílio, onde as relações de trabalho são meramente produtivas, é cada vez mais freqüente. Nesse sentido, Chesnais apud Antunes (2000, p. 114) afirma que

a teleinformática permite a extensão das relações de terceirização, particularmente entre as empresas situadas a centenas de milhares de quilômetros umas das outras, bem como a deslocalização de tarefas rotineiras nas indústrias que se valem grandemente da informática. Ela abre caminho para a fragmentação de processos de trabalho e para novas formas de “trabalho em domicílio”.

Destarte, a exploração do trabalhador ocorre em todas as esferas empresariais, seja em empresas de pequeno, médio ou grande porte. O que determina esta exploração é o capitalismo perverso, que extingue postos de trabalho nas grandes corporações e que ora absorve os trabalhadores na pequena empresa, mas que continuam sendo explorados em virtude da busca incondicionada pelo lucro e devido à sua própria luta pela sobrevivência.

Para manter os níveis de lucratividade, o capitalismo necessita, portanto, de novos engendramentos em suas condições de acumulação<sup>16</sup>. Essas mudanças implicam afetar um lado da relação, que, neste caso, é o trabalhador, ou seja, os seus custos. Desta forma, surgem novas formas de trabalho precário, onde são pagos salários baixos e sem nenhuma garantia de proteção social.

O salário precário é a afirmação plena da categoria do trabalho capitalista, ou seja, do trabalho abstrato que funda a produção social do capital.

---

<sup>16</sup> A necessidade de um mercado em expansão constante para seus produtos persegue a burguesia por toda a superfície do globo. Precisa instalar-se em todos os lugares, acomodar-se em todos os lugares, estabelecer conexões em todos os lugares (MARX & ENGELS, 2000, p. 14).

É o desenvolvimento deste regime de trabalho, onde o salário é baseado no trabalho abstrato com suas contradições próprias, no plano da acumulação de valor, que revoluciona, estimula a crise e muda constantemente as formas de trabalho concreto, surgindo a cada dia novas profissões. Este é um traço ontológico-social das sociedades burguesas desde que a modernidade do capital assumiu sua dimensão plena com a grande indústria.

Não é que o trabalho assalariado perca sua centralidade sociológica nas sociedades capitalistas, mas o que ocorre no interior do capitalismo global é a constituição de novas formas de salário por conta da crise estrutural do capital, que desmonta as implicações salariais vigentes buscando recompor sua base de exploração da força de trabalho.

A disseminação de novas formas de trabalho precários nos vários países capitalistas é evidência empírica desta realidade. Isso só pode gerar um processo de suprema contradição do capital, onde a produção é tão socializada e a apropriação tão intensamente privada.

Dentre as formas precárias de trabalho, ressaltamos a incitação do capital na formação de trabalhadores autônomos ou independentes, por meio da criação de pequenas empresas. Esta idéia, de ser empreendedor em detrimento ao trabalho assalariado, é corroborada pelas instituições formadoras, as quais utilizam o discurso de formar cidadãos para serem donos do seu próprio negócio, visto que o capital não gera vagas suficientes para abarcar essa gama de formados em administração que todo ano saem das instituições de nível superior.

### 2.1.1 Ser empreendedor: proposta das instituições formadoras

Frente às condições pós-1970 colocadas pelo projeto societário burguês, disseminando uma onda de recessão econômica com trágicos resultados sociais, destacando-

se o alto índice de desemprego, a literatura específica vem colocando questões pertinentes e, ao mesmo tempo, assustadoras. Dentre elas destaca-se: Qual é a melhor saída para o trabalhador? Trabalho assalariado ou independente?

Pode-se afirmar que, na conceituação de trabalho assalariado e trabalho independente, não se tem ainda uma definição concreta, de cunho científico, porém, segundo Malaguti (2000), o termo assalariado é o desígnio para trabalhadores de uma empresa e o trabalhador independente é aquele que habitualmente trabalha por conta própria. Também, pode-se afirmar que ambos os tipos de trabalho, sejam assalariados ou independentes, estão imbricados, pois Malaguti (2000, p. 167) afirma

[...] que trabalhadores “assalariados” e trabalhadores “independentes” sempre sonharam com empregos onde pudessem usufruir de reconhecimento e de respeitabilidade sociais e, conseqüentemente, recompor sua auto-estima: os “independentes” foram constrangidos a renunciar aos empregos que poderiam ter acesso em função de remunerações que não lhes teriam permitido sustentar suas famílias. Os “assalariados”, por sua vez, apenas sucumbiram aos atrativos monetários do trabalho independente quando não colocavam em risco direitos assegurados e rendimentos salariais: nos interstícios do trabalho assalariado e/ou quando aposentados. Assim, o sonho do emprego rendeu-se à realidade do trabalho independente. O sonho do emprego teve que ser sublimado pelo sucesso salarial dos filhos. De uma certa forma, “independentes” e “assalariados” reencontraram-se pela descendência com seus ideais comuns, com seus ideais salariais.

De acordo com esta temática, Malaguti (2000, p. 168) pergunta: “Não seriam todos, então, ‘assalariados’ em idéia?”.

Uma das saídas para o desemprego, para a informalidade e a precarização do trabalho, é a formação voltada para “criar” empreendedores, ou seja, é tornar-se um trabalhador independente, por conta própria ou pequeno empresário. Nessa mesma linha de raciocínio, encontram-se as instituições formadoras, como faculdades e universidades, e também o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), disseminando ideologicamente que a saída para o desemprego é tornar-se dono do seu próprio negócio.

Nesse sentido, Malaguti (2000, p. 91) afirma que: “[...] impedidos de realizar-se como assalariados, ‘o jeito é’ tornar-se pequeno patrão ou trabalhador por conta própria”.

Assim sendo, o aumento dos pequenos negócios na era da globalização, muitos deles sem disposição financeira e sem capacidade de concorrência no mercado competitivo, expressa o precário mundo do trabalho e a nova precariedade social.

Neste contexto, Tavares (2004, p. 22) explica que

[...] é muito comum encontrar trabalhadores que defendem a possibilidade de trabalhar por conta própria como sendo a melhor alternativa nesta sociedade. No entanto, essa suposta autonomia, além de mascarar as reais dimensões do desemprego, fragmenta a classe trabalhadora, opera o culto ao individualismo, desqualifica as organizações representativas do trabalho, fomenta a ordem ideológica dominante e distancia o horizonte revolucionário.

Os trabalhadores também buscam empregos que lhes dêem estabilidade, boa remuneração e um *status* social positivo, mas, na medida em que esses empregos não aparecem ou não existem, a solução é montar seu próprio negócio. “Logo, montar um pequeno negócio é muito mais uma forma de amenizar frustrações do que de acalentar sonhos e ilusões” (MALAGUTI, 2000, p. 91).

Nesse sentido, esses trabalhadores percebem oportunidades de lucro ao decidirem montar seu próprio negócio, ou seja, verificam a possibilidade de ganhar mais do que no emprego atual. Mas o principal motivo da decisão de constituir uma empresa é a resposta ao desemprego. Outros decidem pelo negócio próprio devido à insatisfação com o trabalho que atualmente exercem. O trabalho por conta própria e a pequena empresa tornam-se o “sonho” (refúgio da realidade) de milhões de brasileiros desempregados ou cujos salários formais não permitem manter suas famílias (MALAGUTI, 2000, p. 63).

As universidades não estão alheias a isso e possuem objetivos de formação empreendedora do egresso, onde esses objetivos estão calcados em “formar cidadãos profissionais e empreendedores que, com gerenciamento, promovam o desenvolvimento para a sociedade no âmbito de organizações públicas e privadas”. Também no perfil de formação

do egresso da Unioeste destaca-se essa *característica empreendedora*<sup>17</sup>, pois formará o “bacharel em administração, profissional empreendedor, ético e habilitado em gerir organizações e acompanhar as mudanças de paradigmas organizacionais na conjuntura atual” (UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ, 2004).

Sob a ótica do “sujeito” da produção de mercadorias, o capital, o trabalho humano aparece apenas como trabalho abstrato. O que significa que o interesse é que tal atividade do trabalho produza mais-valia, não importando o tipo de trabalho concreto. Assim, por exemplo, o trabalho de um administrador em uma fábrica de automóveis e o trabalho de um metalúrgico na linha de produção de uma grande montadora de automóveis tendem a possuir a mesma natureza social, ou seja, são expressões do trabalho abstrato, apesar de suas diferenças particulares.

Enquanto formas do trabalho humano, aparecem, em seu conteúdo concreto, como diferentes um do outro, mas, enquanto trabalhos abstratos, igualam-se absolutamente, servindo para produzir mais-valia e aumentar a quantidade de investimento na produção destas mercadorias. Nesse caso, tanto a gestão da fábrica quanto o automóvel aparecem como mercadorias, sendo uma intangível e a outra, tangível.

Nesse caso, compreendemos o que Marx (1980, p. 70-71) determina ser trabalho produtivo e trabalho improdutivo.

Como o fim imediato e o produto por excelência da produção capitalista é a mais-valia, temos que só é produtivo aquele trabalho - e só é trabalhador produtivo aquele que emprega força de trabalho - que diretamente produz mais-valia; portanto, só o trabalho que seja consumido diretamente no processo de produção com vistas à valorização do capital (MARX, 1980, p. 70 – 71).

Este aspecto é representado e categoricamente certo se for analisado apenas o processo de trabalho, pois, nesse sentido, o trabalho se realiza em um novo produto. Agora,

---

<sup>17</sup> Grifo nosso, destacando a formação do egresso voltada ao empreendedorismo.

do ponto de vista do capitalista, o trabalho produtivo é aquele que valoriza o capital produzindo a mais-valia. Segundo Antunes (2004, p. 156), “trata-se, pois, de trabalho que serve diretamente ao capital como instrumento de sua autovalorização, como meio para a produção de mais-valia”.

Com o desenvolvimento do processo capitalista de produção, não é o trabalhador individual, mas uma constituição coletiva de trabalho socialmente combinada que se tornam os detentores do processo de trabalho, formando a máquina produtiva, mesmo cooperando de formas diferentes no processo, pois, um agente trabalha mais com as mãos enquanto outro mais com dimensões abstratas, como é o caso do administrador. Nesse contexto, Antunes (2004) afirma que mais e mais funções da capacidade de trabalho se incluem no conceito imediato de trabalho produtivo, e seus agentes no conceito de trabalhadores produtivos, diretamente explorados pelo capital e subordinados em geral a seu processo de valorização e produção.

Nesse sentido, segundo Marx (1978), decorre que todo trabalhador produtivo é assalariado, mas nem todo assalariado é trabalhador produtivo, pois, quando o capitalista compra trabalho para consumi-lo como valor de uso, como serviço, e não para colocá-lo como fator vivo no lugar do capital variável para compor o processo de produção, o trabalho não é produtivo e o trabalhador assalariado não é produtivo, ou seja, seu trabalho é consumido devido ao seu valor de uso e não como valor de troca.

Trabalho produtivo, de acordo com Antunes (2004, p. 163),

é senão expressão sucinta que designa a relação integral e o modo pelo qual se apresentam a força de trabalho e o trabalho no processo capitalista de produção. Por conseguinte, se falarmos de trabalho produtivo, falamos, pois, de trabalho socialmente determinado, de trabalho que implica relação nitidamente determinada entre o comprador e vendedor de trabalho. [...] O produto específico do processo capitalista de produção – a mais-valia – é gerado somente pela força com o trabalho produtivo.

A produção capitalista é o processo que absorve trabalho não pago e que transforma esse trabalho não pago em exploração, resultando no trabalho produtivo, o que nada tem a ver com o conteúdo determinado do trabalho, como a sua utilidade ou com o seu valor de uso. Portanto, segundo Antunes (2004, p. 164), “um trabalho de idêntico conteúdo pode ser, portanto, produtivo e improdutivo”.

Para uma melhor elucidação sobre trabalho produtivo e improdutivo, apropriamo-nos do exemplo utilizado por Braverman (1977), no qual afirma que pagar um menino para aparar a grama é pôr em movimento o trabalho improdutivo; chamar uma empresa especializada em jardinagem é coisa inteiramente diferente. No capitalismo, contratar serviços de jardinagem para conservar a grama do quintal é consumo improdutivo, porém, quando se contrata o mesmo serviço de jardinagem para conseguir lucro do trabalho feito, é acionar o trabalho produtivo para fins de acumulação de capital.

Desta forma, a determinação do trabalho produtivo e do seu contrário, que é o trabalho improdutivo, está fundada no fato de que a produção do capital é a produção de mais-valia, onde o trabalho empregado se configura e é produtor de mais-valia.

## 2.2 TRABALHO E EDUCAÇÃO: FUNDAMENTOS DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A teoria do capital humano nasce e desenvolve-se com a crise do modelo taylorista-fordista, associada à redefinição das relações de trabalho na empresa e do papel do sistema educacional.

Esta teoria apresenta-se sob duas perspectivas. Na primeira, a melhor capacitação do trabalhador aparece como fator de aumento de produtividade, ou seja, a “qualidade” da mão-de-obra obtida graças à formação escolar e profissional potencializaria a capacidade de

trabalho e de produção, permitindo maiores ganhos para empresas e, também, para os trabalhadores. Como segunda perspectiva, a teoria do capital humano está ligada às estratégias individuais de cada ser social, com relação a meios e fins, onde cada trabalhador aplicaria um cálculo de custo-benefício no que diz respeito à constituição do seu capital pessoal, avaliando se o investimento e o esforço empregados na formação seriam compensados em termos de melhor remuneração pelo mercado no futuro.

Conforme Frigotto (2003), o principal impacto da teoria se deu nos países subdesenvolvidos, pois foi considerada uma alternativa para se alcançar o desenvolvimento econômico, para reduzir as desigualdades sociais e para se aumentar a renda dos indivíduos.

Para Frigotto (1986, p. 40), “a educação, então, é o principal capital humano enquanto é concebida como produtora de capacidade de trabalho, potenciadora do fator trabalho. Neste sentido é um investimento como qualquer outro”.

Sendo assim, há um entendimento de que a educação pode ser comparada a um investimento produtivo. A teoria do capital humano passa a ser utilizada com maior intensidade no Brasil no período de internacionalização econômica, quando o processo de movimento do capital internacional, se torna cada vez mais concentrador. No Brasil, a educação passa a ser evocada como instrumento para dirimir disparidades regionais, criando um equilíbrio entre regiões mais desenvolvidas e menos desenvolvidas.

Através da constatação de Cattani (1997), a ofensiva neoliberal nas décadas de 1980 e 1990 permitiu a retomada da teoria do capital humano, reforçada agora pelos trabalhos de Gary Becker, que se valeu da teoria do capital humano para explicar e justificar as diferenças de salários como sendo de responsabilidade dos próprios trabalhadores. No que diz respeito à educação, supôs que a formação aumentaria a produtividade, ou seja, quanto maior o



investimento na autoformação e na constituição do seu capital pessoal, teria mais valor de mercado.

Porém, nesse sentido os indivíduos são desigualmente dotados, ou seja, para alguns o esforço da formação seria maior do que para outros, chegando ao ponto em que o gasto de tempo e o esforço serem superiores aos rendimentos que lhes proporcionaria no futuro. Portanto, seria uma decisão pessoal, continuar ou não os estudos, situação em que cada ser social investiria até o limite onde esse investimento deixasse de lhe dar retorno.

Neste sentido, Frigotto (1986, p. 40-41) descreve que

o processo educativo, escolar ou não, é reduzido à função de produzir um conjunto de habilidades intelectuais, desenvolvimento de determinadas atitudes, transmissão de um determinado volume de conhecimentos que funcionam como geradores de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, de produção. [...] A educação passa, então, a constituir-se num dos fatores fundamentais para explicar economicamente as diferenças de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, as diferenças de produtividade e renda.

A teoria do capital humano também exige o comprometimento dos trabalhadores no processo produtivo, pois a competitividade em escala global redefine os padrões de gestão do trabalho, principalmente no que tange a operações de máquinas e equipamentos sofisticados e relativamente caros. Portanto, a mão-de-obra qualificada, que, no modelo taylorista-fordista, era subestimada, passa a ser, na teoria do capital humano valorizada para atender às necessidades empresariais.

### 2.2.1 A decisão de investimento em capital humano

Existem semelhanças entre o capital físico de uma empresa e o capital humano, pois ambos podem ter a perspectiva de serem formas de investimento. Há também diferenças derivadas do fato de que o investimento em capital humano não pode ser separado do ser que

o gerou, pois não existe a possibilidade de transferir o seu direito para a empresa, além de ter também o custo de oportunidade associado ao investimento.

A decisão de investir em capital humano está baseada, portanto, no cálculo de custos/benefícios. Isso permite afirmar que o ser somente irá investir em capital humano se a taxa de retorno for igual ou maior que em outros investimentos alternativos. Esse investimento do trabalhador em qualificação será ditado pelo rendimento que este poderá auferir ao longo da vida, considerando os custos envolvidos e as alternativas de que este dispuser. Daí a tendência de o investimento em capital humano ser feito cedo na vida, com o objetivo de maximizar o tempo para a obtenção dos benefícios oportunizados por esse investimento.

Para se tomar a decisão de investimento em capital humano, observam-se alguns fatores, como, por exemplo, as características individuais, o contexto socioeconômico, a incerteza do mercado de trabalho e a idade. De acordo com a teoria do capital humano é nas idades mais baixas que se concentram os investimentos quer em educação formal quer em formação profissional.

A teoria do capital humano baseia-se na suposição de que a remuneração do trabalhador aumenta à medida que ele investe em mais anos de escolaridade, mas admite que, para níveis mais elevados de educação, os acréscimos salariais sejam menores, pois, como em qualquer outro processo produtivo, têm-se rendimentos decrescentes com a obtenção de escolaridade adicional, na medida em que cada ano extra de educação gera um menor acréscimo de conhecimento, logo, um menor acréscimo de rendimento, se comparado aos anos anteriores.

Com o aumento da escolaridade, além de diminuírem os benefícios proporcionados, os custos associados a esse investimento tendem a aumentar. Como acontece com a educação, para níveis mais elevados de experiência profissional haverá um decréscimo na taxa de

retorno salarial. Segundo a teoria do capital humano, o crescimento do salário se dá até um certo tempo e a partir daí acontece uma diminuição no nível salarial até a idade da aposentadoria do trabalhador.

Esta relação é explicada no modelo de Ben-Porath (1967) de acumulação ótima de capital humano, que contempla três fases: a primeira, que corresponde ao início de vida, em que o indivíduo aposta exclusivamente no investimento em formação escolar, esperando obter uma rentabilidade elevada dado o longo período de recuperação esperado; a segunda, que diz respeito ao começo da atividade laboral, na qual o indivíduo está disposto a auferir um salário mais baixo em troca de formação profissional; e a terceira, que coincide com a aproximação da idade da aposentadoria, caracterizando-se por uma quebra do volume de investimento em capital humano que se combina com a depreciação física e tecnológica do fator humano, sendo nula a acumulação de formação escolar e profissional.

### 2.2.2 A educação e o investimento em capital humano

Um aumento no investimento em educação vem geralmente acompanhado, segundo a teoria do capital humano, por maiores gastos na saúde e na boa nutrição, os quais, mais tarde resultarão em maior desempenho socioeconômico no país, proporcionando alguns resultados, como maior produtividade, maior mobilidade da força de trabalho para setores dinâmicos e menor pressão demográfica, mediante redução da taxa de fertilidade.

Esses resultados, segundo a teoria, elevam o padrão de vida da sociedade. Faz-se necessário, no entanto, observar algumas condicionantes dessas possibilidades. A primeira delas está ligada ao fato de que o rendimento dos investimentos em capital humano varia de

acordo com o estágio de desenvolvimento de cada país, levando em consideração as particularidades do crescimento econômico.

De acordo com o BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento) (1995), nos países onde o Produto Nacional *per capita* é considerado pequeno (entre 1 a 3 mil dólares), os gastos com saúde e nutrição propiciam melhores resultados na produtividade nacional do que os investimentos feitos diretamente no sistema formal de ensino. Já em países onde o Produto Nacional *per capita* é considerado de tamanho médio (entre 4 a 10 mil dólares), a taxa de retorno dos investimentos em educação se apresenta mais alta.

Nas regiões onde a escolaridade formal é baixa, os melhores resultados surgem com a expansão da rede escolar e com a melhoria da qualidade do ensino básico. Nos países onde o ensino está mais bem estruturado, os investimentos educacionais nos níveis médio e superior é que proporcionarão os melhores retornos.

A segunda condicionante está atrelada aos padrões de política de desenvolvimento de cada país, pois as taxas de retorno dos investimentos em capital humano, considerando esses aspectos, são maiores quando existe uma política econômica sustentável; a política econômica é de ação contínua e quando há integração do país com os mercados mundiais.

### 2.2.3 O capital humano como elemento estratégico

A concepção de capital humano nas organizações é recente. A palavra humano, do latim *hominem*, que significa, para humanos, está relacionada a pessoas. Já, capital deriva do latim *caput* e, no contexto econômico, significa riqueza individual. Capital pode ser considerado, portanto, riqueza, valor, uma propriedade. A partir do séc. XVII, o capital saiu da esfera individual para a empresarial, passando a ter o significado de recursos utilizados

para lançar um empreendimento. Posteriormente transferiu-se da esfera empresarial para o domínio da nação, dando a idéia do meio circulante existente em um país.

Já no início do século XIX, o termo capital se ampliou de dinheiro para significar o próprio valor. Passou a ter o significado de uma unidade de valor vinculado ao trabalho empreendido para criá-lo. Esse vínculo entre dinheiro e trabalho foi demonstrado por Marx (1980) em “O Capital”. Esta obra argumenta que o trabalho é a fonte de todo valor e que os investimentos em terra ou tecnologia apenas transferem valor, mas não o adicionam.

Enquanto Marx assumia este princípio, a revolução industrial forçava uma visão completamente diferente no mundo capitalista – a de que os seres humanos eram indispensáveis e intercambiáveis; sendo um meio necessário para um determinado fim.

Segundo Frigotto (1986, p. 217), “o conceito de capital – uma relação social – reduz-se aos seus aspectos puramente físicos onde as máquinas, enquanto fatores de produção, têm a propriedade de produzir valor”. Ainda completa que

o centro unitário de análise das relações capitalistas de produção deixa de ser o valor-trabalho e passa a ser as relações de troca entre compradores e vendedores de mercadorias. Mascara-se, desta forma, a origem real e única de produção do valor, a expropriação do sobretrabalho mediante a transformação do trabalho humano numa mercadoria especial – a força de trabalho assalariado. O capital humano, concebido como força-de-trabalho, potenciada com educação ou treinamento, constitui-se no elemento-chave para dar a entender que o trabalhador assalariado que investe nesse capital se torna ele mesmo um capitalista. Desaparecem, portanto, nesta ótica, as diferenças de classe (FRIGOTTO, 1986, p. 217).

Percebemos que, desde os sistemas de valor do século XIX, as indústrias tinham o foco voltado para novos meios de engenharia e produção e o emprego das pessoas e o trabalhador em geral não eram valorizados adequadamente.

Dentro de um cenário estratégico das organizações, que é o mundo globalizado, no qual ocorrem inúmeros fenômenos e mudanças de ordem acelerada, as formas, em grande parte, se dão através da renúncia a qualidades e características próprias e diferenciais do

humano. Os comportamentos passam a orientar-se para a busca de equilíbrio que assegure a sobrevivência, restando muitas vezes apenas o que é mecânico, automático, fisiológico, o que é inumano.

Em contraponto à teoria do capital humano, que enfatiza constantemente a excessiva e alienante especialização, as formas contemporâneas de organização do trabalho vêm sofrendo transformações. Nesse contexto de concorrência global, o fator humano é negado em sua essência e prioriza-se o aspecto financeiro e tecnológico, embora o ser humano seja o único que cria o novo, introduzindo diferenciais competitivos.

Apesar do reconhecimento dessa evidência, é uma característica das organizações terem maior afinidade com o manejo de questões sobre as quais julgam deter maior controle. Nesse sentido, talvez se consiga entender por que a busca por maiores resultados está centrada em medidas que envolvem demissões em massa, provocadas pela aplicação de novas técnicas administrativas.

Segundo Frigotto (1986, p. 131), a teoria do capital humano permite dizer que

ela é decorrência das novas formas que vão assumindo as relações de produção e o papel do Estado no seu interior, no capitalismo monopolista, e lançam luz sobre a tarefa de se situar a natureza controversa dos vínculos ou desvínculos da educação com a produção, ou, mais amplamente, com a estrutura econômico-social capitalista.

A organização da produção e o ambiente organizacional apresentam, por sua vez, algumas dificuldades, cabendo aqui analisá-las a partir de alguns conceitos, como o de capital humano e de capital social.

Segundo James Coleman apud Fukuyama (1996), o capital social é a capacidade inerente de os grupos humanos trabalharem juntos, visando objetivos comuns. O autor destaca ainda que a associação, parte importante do capital social, depende de normas e valores compartilhados, onde os interesses individuais devem subordinar-se aos interesses coletivos, e o capital social dado em determinado momento decorreria da confiança nesse contexto.

### 2.3 O RECEITUÁRIO DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO: REAFIRMAÇÃO DO PROJETO SOCIETÁRIO BURGUESES

Segundo Frigotto (2003), assim como outras teorias, a teoria do capital humano também recebeu críticas, tanto na esfera nacional como internacional. Essas críticas baseiam-se na falta de um caráter científico da teoria, pois, em época de crise, o discurso criado sobre a necessidade de mão-de-obra mais qualificada confronta-se com os limites produtivos, nos interesses privados das empresas e na lógica excludente e seletiva do mercado.

A teoria do capital humano fundamenta-se na crença de que todos os indivíduos têm condições de tomar decisões livres e racionais, e que as desigualdades sociais e diferenças na distribuição de renda são de responsabilidade dos próprios seres, ou seja, uns investem mais na sua educação, garantindo rendimentos superiores e outros se acomodam em patamares inferiores. Outro ponto em que a teoria se fundamenta é que o sistema educacional somente responde às demandas individuais, não tendo como atribuição promover a igualdade de oportunidades. Nesse sentido é que predominam as propostas neoliberais de derrocar o setor público e de submeter a educação à lógica do mercado, pois, para Gentili e Silva (1994), a educação passa a ser de iniciativa empresarial que atende aos interesses particulares e localizados.

Sob a ótica da desigualdade social, a teoria do capital humano permite que os capitalistas justifiquem essa concentração de capital, por meio do discurso de que há dois modos de ser proprietário: ou dos meios de produção, ou do capital humano. Esse discurso acelera ainda mais as desigualdades entre explorador e explorado, pois a educação é posta como mecanismo para a redução gradual da disparidade de renda, deixando de lado as negociações entre patrões e empregados, ou seja, entre as classes.

Segundo Simonsen apud Frigotto (1986, p. 129) a desigualdade social pode ser amenizada, basta enumerar algumas medidas.

A primeira dessas medidas consiste em alargar o sistema educacional do país de modo a maximizar a democratização das oportunidades. As grandes diferenças de renda resultam menos da mobilidade social do que das desigualdades do padrão educacional. A ampliação da rede de ensino fundamental gratuito, o aumento acelerado das vagas na universidade são fatores que proverão a médio prazo um reajuste entre oferta e procura no mercado de trabalho, contribuindo para uma diminuição do hiato das rendas individuais e para o desenvolvimento de uma sociedade equitativa do ponto de vista distributivo.

Tal argumento tem um fundo de realidade em países onde o exército de reserva de mão-de-obra não qualificada é grande e onde a oferta de mão-de-obra qualificada é fixa. Nesse sentido, o sistema educacional cumpre um papel importante na formação da mão-de-obra qualificada, pois, caso contrário, haverá uma saturação do mercado de trabalho para profissionais que possuem o ensino superior.

Como apontam os dados do INEP (2003), por meio do último censo educacional, apresentado na Tabela 3, a partir da década de 1990 vem ocorrendo um aumento na procura pela educação superior no Brasil, mesmo sabendo que a titulação técnica e/ou universitária não expressa garantia de emprego em condições melhores.

Tabela 3 – Matrículas na graduação no período de 1994 a 2003 no Brasil

Ano	Total	Público	Privado
1994	1.661.034	690.450	970.584
1998	2.125.958	804.729	1.321.229
2002	3.482.069	1.053.811	2.428.258
2003	3.887.771	1.137.119	2.750.652

Fonte: Censo INEP/2003

No cômputo de dez anos (1994 a 2003), o número total de matrículas na graduação mais do que dobrou, representando um salto de 134% no período. Essa expansão ocorreu tanto na esfera pública como na privada. Porém, enquanto que no âmbito público se teve um



aumento de 64,70%, o setor privado aumentou seu número de matrículas em 183,40%. Os dados diferenciais apresentados entre as instituições formadoras – pública estatal e privada – indicam o resultado imediato da reforma do ensino superior efetuado no governo de Fernando Henrique Cardoso com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases, momento em que consolidou a lógica gerencial mercantil e privatista, pautada nos fundamentos do receituário neoliberal.

Mesmo com o crescimento das oportunidades de acesso ao ensino superior, percebe-se que a crise do emprego não vem garantindo a diversificação e aumento dos postos de trabalho<sup>18</sup> no Brasil, sendo o crescente desemprego uma realidade em praticamente todas as nações, porém com graus diferenciais.

Para Pochmann (2003), essa massificação do ensino universitário na sociedade brasileira, que vive uma crise de desemprego estrutural, trouxe como consequência a não-absorção pelo mercado de trabalho dessa massa de jovens certificados. Isto ocorre em virtude de a maior parte das ofertas de empregos estarem voltadas para aqueles trabalhadores que possuem escolaridade de nível médio, mas que, em várias ocasiões, são ocupadas por trabalhadores com nível superior, que aceitam trabalhar por menores salários e em condições precárias de trabalho. Isso é confirmado por Arbache (2000, p. 174), quando diz que “muitos indivíduos têm educação superior à requerida pelas posições que ocupam”.

### 2.3.1 A teoria do capital humano e a educação brasileira

No contexto atual de um mercado globalizado, onde a palavra que rege este mercado é a competitividade, a educação formal, que deveria proporcionar melhores condições de

---

<sup>18</sup> Ver Tabela 2, p. 59.

formação das relações solidárias entre as pessoas, com o fim de unirem forças e buscarem seus espaços através de ações conjuntas nesse mercado capitalista, é vista somente como forma individualizada e que forma apenas indivíduos para disputarem o mercado de trabalho e deixarem este cada vez mais competitivo.

Segundo Chauí (2003a), esse novo modelo de educação superior com formação rápida e continuada é uma das formas para atender ao capital, pois gera uma obsolescência também rápida da mão-de-obra, aumentando o chamado desemprego estrutural, pois, para a autora, a educação superior está fornecendo técnicas por meio de processos de adestramento e treinamento para empregá-las de acordo com as necessidades das empresas.

É neste sentido que está calcado o objeto da teoria do capital humano segundo Frigotto (1986, p. 121), onde

a visão do capital humano vai reforçar toda a perspectiva da necessidade de redimir o sistema educacional de sua “ineficiência” e, por sua vez, a perspectiva tecnicista oferece a metodologia ou a tecnologia adequada para constituir o processo educacional como um investimento – a educação geradora de um novo tipo de capital – o “capital humano”. A educação, para essa visão, se reduz a um fator de produção.

Agências multilaterais (BIRD, BID, UNESCO, CEPAL e OIT) concordam que o maior investimento na educação representa a única possibilidade real de reversão das desigualdades sociais. Essa defesa de maior nível de educação defendida por tais agências carece, porém, de uma reflexão crítica sobre as condições destruidoras da internacionalização econômica, que arrasa as economias subdesenvolvidas, onde essas são obrigadas a participarem sob forma de nações subordinadas. Tais agências utilizam-se dessa ideologia como desculpa à competitividade, pelo menos nas nações em desenvolvimento, ou chamadas economias emergentes.

No Brasil, em outras épocas a educação estava ligada ao processo de desenvolvimento do país, e, no atual momento, o sistema educacional está ligado ao caráter de

reestruturação do Estado, bem como aos ditames do processo de globalização. Segundo Frigotto (1986, p. 42), “resta saber, dizem os críticos, se é educação que gera mais desenvolvimento ou se o desenvolvimento gera mais educação”.

Essas instituições retomam o discurso da década de 1960, onde a profissionalização por meio da educação garantiria aos indivíduos as condições para competirem no mercado de trabalho e melhorarem suas condições econômicas. Porém, passadas algumas décadas, o que se percebe é que a desigualdade na sociedade brasileira não pode ser explicada apenas pelo crescimento e desenvolvimento desigual, mas, sim, pelas próprias características do sistema capitalista, que tende a concentrar a riqueza produzida. Nesse sentido, aqueles que são adeptos da teoria do capital humano esquecem que o acesso à escola é reflexo das desigualdades geradas pelo processo produtivo. Como que a educação pode corrigir aquilo que está inserido em sua própria estrutura?

De acordo com Frigotto (1986), para entender a teoria do capital humano se faz necessário apreender não somente o seu processo de construção, mas como esta se articula com o sistema capitalista, ou seja, não basta entender o conteúdo, é necessário apreender a articulação existente entre a economia e o campo superestrutural, pois a teoria, como forma de justificar as contradições do sistema capitalista, somente poderá ter como objetivo a manutenção das relações excludentes e de desigualdade existentes.

A teoria do capital humano, por apresentar um viés empírico e por sua construção ser claramente positivista, constrói-se dentro de um modelo de análise que não consegue visualizar a totalidade dos fatores que determinam as relações sociais. Considera os fatores isoladamente e busca, na sua somatória, a complexidade dos fatores explicativos de uma totalidade maior, pois considera que o ser social é capaz de escolher, livre de pressões, quais são os melhores caminhos para alcançar o sucesso econômico, ou seja, é incapaz de provar

sua cientificidade dentro de um ambiente macroeconômico, e, portanto, o faz através de análises microeconômicas.

A principal questão apontada por Frigotto (1986) configura a contradição dessa teoria com o sistema capitalista, no sentido de que o sistema capitalista procura retirar o trabalhador cada vez mais do processo de trabalho, e, nesse sentido, como poderia o sistema capitalista pregar a busca por maior qualificação por parte do trabalhador, se o seu objetivo é exatamente o contrário? Outro aspecto decorrente da visão crítica da teoria do capital humano é que o aumento produtivo não decorre somente do aumento da qualificação, mas também do aumento da automatização do setor produtivo.

Noutro sentido, que também configura como contradição no processo capitalista de produção, sob o ponto de vista econômico, é o barateamento da mão-de-obra e a criação de um grupo de trabalhadores nivelado por baixo, principalmente no trabalho produtivo. Desta forma, Frigotto (1986, p. 163) afirma que o “mundo do trabalho *versus* mundo da escola e qualificação, [...] seguem trajetórias distintas”.

A teoria do capital humano afirma que uma maior escolarização contribui diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, em função de um aumento de renda que decorre, diretamente, da sua melhor qualificação para o desempenho no mercado de trabalho. Nesse sentido, um aumento da produtividade, decorrente do aumento da capacitação, induziria o indivíduo também a participar desse retorno através do aumento do seu salário. Sendo assim, a teoria não consegue captar a questão do conflito das relações sociais, onde a riqueza gerada pelo processo produtivo é apropriada de forma desigual pelo capitalista. Isso ocorre porque a teoria se baseia na particularidade humana e não consegue captar a totalidade das relações sociais, que é o âmbito onde se determina o conjunto de ações dos indivíduos.

Nesse sentido, Frigotto (1986, p. 27) argumenta que

se o prolongamento da escolaridade – efetivando uma qualificação geral mínima – cumpre mediações importantes para as necessidades do capital, a desqualificação do trabalho escolar, quando a escolaridade se prolonga, no seu aspecto técnico-profissional e no seu aspecto político-cultural, será igualmente necessária aos desígnios do capital. A escola será um *locus* que ocupa – para um trabalho “improdutivo forçado” – cada vez mais gente e em maior tempo e que, embora não produza mais-valia, é extremamente necessária ao sistema capitalista monopolista para a realização de mais-valia; e, nesse sentido, ela será um trabalho produtivo.

No caso brasileiro, isso se promulga de forma mais abrupta, pois, após a segunda metade da década de 1960, com a inserção da teoria do capital humano, tende-se a difundir que a educação é o instrumento básico de acesso e garantia ao mercado de trabalho, e, conseqüentemente, maiores rendas. Por meio de uma análise do Brasil, Frigotto (1986, p. 27) aponta que

toda política educacional, desenhada especialmente após a segunda metade da década de 60, tem nos postulados da teoria do capital humano seu suporte básico. Ao lado de uma política econômica que velozmente se associa ao capital internacional, cujo escopo é a exacerbação da concentração da renda e da centralização do capital, toma-se a “democratização” do acesso à escola – particularmente à universidade – como sendo o instrumento básico de mobilidade, equalização e “justiça social”. Produz-se, então, a crença de que o progresso técnico não só gera novos empregos, mas exige uma qualificação cada vez mais apurada. De outra parte, enfatiza-se a crença de que a aquisição de capital humano, via escolarização e acesso aos graus mais elevados de ensino, se constitui em garantia de ascensão a um trabalho qualificado e, conseqüentemente, a níveis de renda cada vez mais elevados.

Em contraponto a essa acepção, Zimmermann (2005), com base no relatório do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), diz que o Brasil é o oitavo país do mundo em desigualdades sociais, dados esses constatados através do coeficiente de Gini, que serve para medir a concentração de renda. De acordo com esse documento, no Brasil 46,9% da renda nacional está nas mãos dos 10% mais ricos, enquanto que os 10% dos mais pobres ficam com apenas 0,7% da renda.

Também percebemos que, no Brasil, de acordo com dados do IBGE (2004), por meio do estudo da relação entre rendimento médio em salários mínimos e anos médios de estudo da

população ocupada, se a população ganhou anos de estudo - em média dois anos - na década de 1990, este aumento não implicou aumento significativo no rendimento médio.

Como confirmação desse modo de produção capitalista, e após passadas algumas décadas, Frigotto (1986, p. 27) verifica que

ao contrário da distribuição de renda, a concentração se acentuou; e, ao contrário de mais empregos para os egressos de ensino superior, temos cada vez mais um exército de “ilustrados” desempregados ou subempregados. A realidade, em suma, passa a demonstrar de forma cada vez mais clara que as “promessas” prognosticadas da política econômica e educacional não se cumpriram.

Devido a essas contradições, a teoria do capital humano entrou em decadência, ressurgindo agora com recomendações presentes no referencial neoliberal. Assim, Frigotto (1995) retoma sua crítica, mostrando que o reaparecimento está ligado diretamente à crise do capital e à globalização e que os conceitos agora utilizados têm como objetivo esconder a crescente exploração capitalista.

Segundo Frigotto (2003), o novo discurso educacional, que prega a formação polivalente, a qualidade total no sistema educacional, a autonomia e a descentralização, faz com que o sistema de educação no Brasil seja totalmente fracionado, pois toda essa teorização impõe à educação uma subordinação ao capital.

Para Frigotto (1995), a diminuição da intervenção do Estado nas áreas sociais expressa a crise da regulação capitalista iniciada nos anos 1930, com forte participação estatal, que se mostrou ineficiente em virtude das mudanças no modo de produção. Tais modificações têm o intento de repor a taxa de lucro dos capitalistas, taxa que entrou em decadência a partir dos anos 1960, mas que gera o empobrecimento da população. Com isso prega-se a competição, o esforço próprio, a individualização como forma de alcançar melhores condições de vida.

Frigotto (2003) afirma que a educação, por meio da diminuição da interferência estatal, tenta impor uma eficiência semelhante ao sistema produtivo, avaliando a eficiência e a produtividade, o que leva o sistema educacional a um retrocesso e a uma maior exclusão social. Utiliza para isto métodos de avaliação institucional universal, sem levar em conta as especificidades regionais socioeconômicas e de cada escola.

Para Frigotto (2003), essa política educacional está sendo gerenciada por agências internacionais, cujo princípio fundamental é o fortalecimento da reprodução do capital, representando a diminuição do controle do Estado sobre a educação e, conseqüentemente, a privatização do sistema educacional.

Não basta apenas o investimento na formação e qualificação da força de trabalho, para haver um maior acesso à riqueza produzida. Tem que existir a possibilidade concreta de distribuição desta riqueza gerada. Essa distribuição é dependente efetivamente de uma mudança das relações de poder e de uma modificação no sistema de produção. Nesse sentido, segue o argumento equivocado da teoria do capital humano quando afirma que vivemos em uma sociedade do conhecimento, onde novas qualificações e habilidades são exigidas do trabalhador para estar inserido no mercado de trabalho e poder competir de forma igual com outros trabalhadores.

Esta lógica está ligada diretamente às relações de poder que passam a existir entre capital e trabalho. Sendo assim, ocorre uma diminuição do poder de força dos trabalhadores de se contraporem à lógica de exclusão dentro deste novo modelo de produção apoiado em uma forte base tecnológica, que busca, como forma de recompor as taxas de acumulação, liberar-se cada vez mais da força de trabalho.

Conseqüentemente, isso gera o aumento do desemprego e obriga os trabalhadores a negociarem com os patrões numa relação de inferioridade, tendo em vista a diminuição do número de postos de trabalho. Nesse sentido, a teoria do capital humano, de acordo com

Frigotto (1986, p. 16), “é reflexo de determinada visão do mundo, antagônica aos interesses da classe trabalhadora”. Sendo assim, o discurso que se apregoa tem caráter ideológico e tenta ocultar as relações de exploração e de aprofundamento das desigualdades sociais que ocorrem nesse final de século.

Com base em Frigotto (1986, p. 146), podemos afirmar que

O específico da escola não é a preparação profissional imediata. Sua especificidade situa-se ao nível da produção de um conhecimento geral articulado ao treinamento específico efetivado na fábrica ou em outros setores do sistema produtivo.

Cabe, então, a construção de um novo projeto de escola que não esteja subordinada à lógica do capital, mas comprometida com a constituição de sujeitos de formação integral e que possam ter condições de lutar efetivamente contra a ofensiva neoliberal.

Sob o aspecto de qualificação que a escola oferta, historicamente, pode-se afirmar que o capital tende a predominar cada vez mais sobre a escola em geral, inclusive perante aquelas que têm a característica de formação imediata do trabalhador, como é o caso, no Brasil, do SENAC, SENAI e SENAR. Segundo Frigotto (1986), isso representa uma desqualificação do trabalhador perante o capital, não só pela diminuição desse tipo de trabalho, que é o produtivo, mas pela desqualificação progressiva decorrente dos métodos simplificados de formação do trabalhador. Nesse sentido, Frigotto (1986, p. 150-151) afirma que “aqui o capital tende a reduzir ao mínimo seus custos e resolve, no mais das vezes, dentro dos muros da empresa capitalista, o problema das qualificações requeridas”.

Nessa mesma perspectiva, Frigotto (1986, p. 151) também afirma que

[...] a análise do corpo coletivo de trabalho, dentro das sociedades capitalistas atuais, nos indica que funções de controle, planejamento, supervisão, administração que tendem a aumentar, embora não estejam envolvidas imediata e materialmente com a produção, são parcelas deste corpo coletivo de trabalho. Trata-se das funções que estão profundamente implicadas nas relações de produção, na extração da mais-valia.



Nesse sentido, sob um exame do aspecto não da produção imediata, mas sob a ótica do trabalho intelectual, pode-se perceber a contribuição daqueles que administram em nome do capital, dentro da empresa capitalista. É nessa exterioridade que a escola se põe, não através do serviço braçal, mas através do serviço pensante, estes pensadores estarão cumprindo as funções do capital dentro do processo produtivo através de delegações e com o objetivo de extrair a mais-valia.

De acordo com Braverman (1977, p. 357),

o trabalho improdutivo contratado pelo capitalista para ajudá-lo na concretização ou apropriação do valor excedente é, ao ver de Marx, semelhante ao trabalho produtivo em todos os sentidos, exceto um: ele não produz valor e valor excedente, e, por conseguinte, aumenta não como causa, mas, muito pelo contrário, como consequência da expansão do valor excedente.

A burguesia capitalista é que cria, portanto, seus intelectuais pensantes para defender os interesses da classe. Porém, esses intelectuais que estão a serviço do capital, dentro da estrutura capitalista, também são funcionários, mesmo que improdutivos, pois não produzem bens materiais, mas que contribuem para a acumulação capitalista.

A burguesia pensante a qual nos referimos são os administradores que estão inseridos no capital, cooperando com a acumulação capitalista, porém não usufruindo, em muitos casos, desse excedente.

## **CAPÍTULO III**

### **A UNIVERSIDADE BRASILEIRA E A PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR**

#### **3.1 EDUCAÇÃO SUPERIOR EM QUESTÃO**

Educação ou prática educativa é concebida, segundo Grzybowski apud Frigotto (1986, p. 33), “como uma prática social, uma atividade humana concreta e histórica, que se determina no bojo das relações sociais entre as classes e se constitui, ela mesma, em uma das formas concretas de tais relações”.

A universidade brasileira vem sofrendo inúmeras mudanças, principalmente nas últimas duas décadas. Dentre as quais, e uma das mais importantes, foi a implementação da nova Lei de Diretrizes e Bases (LDB) instituída em 1996, que apregou novos rumos para a educação superior. Além desse processo de reforma, a universidade tem se deparado com alguns problemas, tais como, a falta de recursos financeiros providos pelos governos, nas mais distintas esferas, e o rápido processo de mudança no mundo tecnológico, cujo acompanhamento torna-se um tanto quanto distante por parte dessas instituições de educação, principalmente quando os recursos são escassos e quando a universidade se encontra estática no meio em que atua. Dentre outros problemas, esses são os principais, o que leva a universidade brasileira a ter uma rápida adequação ao mundo que a rodeia, e que objetiva as inúmeras mudanças.

Mesmo sofrendo mudanças, “o termo universidade está ligado a muitos outros - cultura, ciência, ensino superior, pesquisa, autonomia, etc – que devem ser conjuntamente compreendidos” (WANDERLEY, 1991, p. 7).

Hoje a universidade possui inúmeras funções, como é o caso no Brasil, um país capitalista, onde, segundo Wanderley (1991), as universidades apresentam autonomia e grau de avanço tecnológico variados, dependendo do tipo de desenvolvimento a ser seguido, ou seja, em países periféricos a concepção diferencia-se dos países centrais. Ainda, segundo o autor, para alguns a universidade tem o papel de divulgação e criação do saber, desenvolvimento da ciência, formação de profissionais de nível superior, técnicos e intelectuais de que os sistemas necessitam. Para outros, a universidade é encarada como um aparelho ideológico privilegiado da formação social capitalista, baseado na reprodução das condições materiais e na divisão social do trabalho em intelectual e manual.

Isso mostra que a universidade pode ser mais ou menos influenciada por fatores exógenos, determinando, assim, as condições para que se trabalhe em prol de uma classe influenciadora. Noutro sentido, há aqueles que colocam a universidade como um contexto contraditório do capitalismo, inserindo as lutas universitárias no conjunto de lutas sociais, afirmando que os intelectuais podem transformar-se nos defensores das classes subalternas e contribuir para conquistas e hegemonia dessas classes. Há também aqueles que consideram a universidade ultrapassada, obsoleta, e que deve ser totalmente reformulada ou até mesmo extinta.

Diante de todas estas concepções pode-se ditar a finalidade da universidade, que é o ensino, a pesquisa e a extensão. Para Wanderley (1991, p. 1), “a universidade é uma instituição social que forma, de maneira sistemática e organizada, os profissionais, técnicos e intelectuais de nível superior de que as sociedades necessitam”. Por outro lado, a universidade

brasileira está inserida em uma sociedade, possuindo ligações com as esferas política, econômica e social, e, portanto, deve ter ampla autonomia para exercer o seu papel.

O receituário neoliberal, no entanto, está transformando, conforme Chauí (2003), a universidade clássica em operacional. Este modelo coloca as imposições do mercado e, dentro de tais ligações com a esfera econômica, social e política, obrigando a universidade a se adaptar a tal contexto, buscando uma formação de modo rápido e especificamente para o mercado de trabalho.

A educação superior no Brasil, com o fim de acompanhar a lógica do modo de produção capitalista, modificou-se no decorrer dos anos. As transformações mais significativas ocorreram a partir dos anos 1960, mais precisamente, como mostra Chauí (2003), em 1964 com a ditadura militar, onde a universidade passou da condição de instituição à organização. Na primeira etapa, nos anos 1970, a universidade tornou-se funcional, onde preponderava a ascensão social da classe média através do diploma universitário, dada a abertura de cursos superiores nas instituições de ensino públicas. Este modelo de educação era baseado na formação rápida de mão-de-obra para o mercado de trabalho. Na década de 1980, surgiu a universidade de resultados, que trouxe consigo a expansão do ensino superior para as escolas privadas, com o intuito de continuar alimentando o sonho social da classe média, e o modelo de parcerias entre as universidades públicas e as empresas privadas. A universidade dos anos 1990, denominada de operacional, é uma organização voltada para si mesma através da sua estrutura de gestão e pela arbitragem de contratos<sup>19</sup>.

Isso acontece em virtude de que “[...] o sistema educativo nunca tenha estado demasiadamente bem conectado como o mundo do trabalho” (SANCHIS 1997, p. 199). Isso ocorre de fato, pois em décadas passadas a mão-de-obra que saía da escola era rapidamente

---

<sup>19</sup> Cabe ressaltar, ainda, que, anteriormente aos anos 1960 o modelo de universidade que predominava no Brasil era a clássica, voltada para o conhecimento.

absorvida pelas empresas, sendo que hoje, com o agravamento da crise econômica e a larga formação de profissionais, gerou-se um excedente de trabalhadores não absorvidos pelas empresas ou que são absorvidos em condições não condizentes com sua formação.

Isso gera um entrave no processo educacional superior brasileiro, pois a formação está sendo conduzida como forma não de educação, mas sim de maneira a treinar o ser humano a adaptar-se ao modo capitalista de produção.

Com esta finalidade, foi implementada no governo de Fernando Henrique Cardoso, com a continuidade no governo Lula, a opção de acesso de uma maior quantidade de jovens nas universidades/faculdades, abrindo dessa forma inúmeras instituições de “ensino” que têm o propósito de apenas a formação “adestrada” para o mercado de trabalho, gerando uma falsa “ilusão” de que os frequentadores da educação superior teriam acesso facilitado ao mercado de trabalho e este corresponderia à oferta de emprego. Segundo Sanchis (1997, p. 197), “à medida que o desemprego juvenil se converteu num problema grave, a questão das relações entre o sistema educacional e o mercado de trabalho vem ocupando um espaço crescente entre as preocupações de muitos governos e estudiosos”.

Nas dimensões regionais, observamos no município de Cascavel a ampliação que vem ocorrendo na educação superior por meio da criação de novas faculdades, universidades e oferta de vagas<sup>20</sup> principalmente em instituições de ensino superior privadas<sup>21</sup>. Esse aumento na demanda por vagas e seu atendimento por um crescente número de instituições

---

<sup>20</sup> Em Cascavel-PR, foram ofertadas 1260 vagas para o curso de administração nas diversas ênfases em 2006, entre faculdades e universidades (pública/privada). Seis instituições de ensino superior de Cascavel ofertam vagas para a formação de administradores (Dados do vestibular, 2006).

<sup>21</sup> Atualmente, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP, Cascavel-PR possui 10 (dez) instituições de ensino superior, dentre as quais 8 (oito) são faculdades privadas (FAAB, FAG, FADEC, FACIAP, FCSAC, Faculdade Dom Bosco, Faculdade Harpa de Cascavel e FAMIPAR), 1 (uma) é universidade privada (UNIPAR) e 1 (uma) é universidade pública (UNIOESTE). A faculdade Dom Bosco está incorporada à FAG e a FAMIPAR possui apenas o curso de Teologia. Recentemente, a FADEC foi adquirida pela FAG. A Faculdade Alfa Brasil (FAAB) iniciou suas atividades no ano de 2006 com cinco cursos, sendo quatro na área de tecnologia (dois anos de formação) e um curso de administração. Também a faculdade Harpa de Cascavel iniciou suas atividades em 2006, com um curso de Serviço Social.

particulares têm sido a marca freqüente nos últimos anos, enquanto que houve um declínio na participação das universidades públicas na formação de pessoal de nível superior.

O movimento expansionista do ensino privado em detrimento ao ensino público é expressivo e alarmante quando trazemos a discussão para a materialidade do acesso gratuito ao ensino superior.

Dessa forma, ainda segundo Sanchis (1997, p. 197), “é muito popular a crença de que existe uma falta de adequação entre egressos dos vários níveis do sistema educativo e os recursos requeridos pelas diversas esferas do sistema produtivo”. Para Carnoy apud Sanchis (1997, p. 198), “temos que aceitar a idéia fundamental de que a educação não pode resolver o problema do desemprego e cumpre um papel complementar e marginal”, apesar de que provavelmente a educação contribua de forma notável para amenizar tal problema.

O crescimento do nível educacional<sup>22</sup> e, conseqüentemente, de desemprego,<sup>23</sup> é uma realidade no Brasil, mesmo com a ampla liberalização na abertura de cursos superiores. Como apreende Sanchis (1997, p. 212), “o desemprego de pessoas tituladas é anterior à crise econômica e, em nossa época, manifesta-se pela primeira vez como fenômeno relevante nos Estados Unidos, país onde o desenvolvimento da escola de massa chegou mais longe”.

Conforme boletim da UNESCO (2005), a imprensa do Brasil denunciou, recentemente, a demissão ou não contratação de doutores nas Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, causando forte reação, com todos se indignando com essa prática. De fato, o que será de todo o esforço nacional, subsidiado por vários governos, de formarmos quase 7 mil doutores anualmente? Como poderemos elevar o nível de ensino e fomentar a pesquisa?

Diversas literaturas sobre o mercado de trabalho indicam que a não-absorção dos trabalhadores pelo mercado de trabalho é a falta de qualificação. Mas o que é qualificação? Segundo Sanchis (1997), é “saber fazer algo através da experiência”. Esse conceito de

---

<sup>22</sup> Ver Tabela 3, p. 95.

<sup>23</sup> Ver Tabela 2, p. 59.

qualificação através da experiência perdeu sua importância com a divisão do trabalho, pois a execução de tarefas fragmentadas e repetitivas, ao invés de qualificar, desqualifica; e a oscilação de trabalhadores de um setor para outro ao longo de sua vida de trabalho em função das mudanças tecnológicas gera a necessidade de os trabalhadores terem uma formação prévia básica.

A qualificação profissional, que, em outras épocas, se dava por meio do processo repetitivo de trabalho, não corresponde mais ao trabalho de hoje, necessitando nesse contexto, de acordo com o capital, o nível superior de educação, mesmo que este não garanta posições hierárquicas de destaque nas organizações e nem salários elevados.

Em âmbito regional, especificamente em Cascavel - PR e com intuito de amenizar tais problemas, é que nasceu a Unioeste – Universidade do Oeste do Paraná.

### 3.1.1 A Universidade do Oeste do Paraná (Unioeste) em questão

De acordo com Colognese (2003), a Unioeste faz parte da história do oeste e sudoeste do Paraná. O desenvolvimento destas regiões está calcado no nascimento da universidade e, conseqüentemente, no ensino público. No oeste, o ensino superior nasceu em meados de 1972 através da FECIVEL, posteriormente em 1979 em Foz do Iguaçu, com a FACISA, e em Marechal Candido Rondon e Toledo em 1980 com a FACIMAR e FACITOL, respectivamente. A implantação se deu através da criação de fundações públicas municipais, onde foram realizados os primeiros investimentos no ensino superior. No período da criação das faculdades, o número de cursos ainda era pequeno, além de serem pagos pelos acadêmicos. Os principais objetivos desses primeiros cursos eram a formação de professores e gerentes para a direção de empresas locais.

No início dos anos de 1980, constatou-se que a atuação de cada fundação e a cobrança de mensalidades não era suficiente para expandir o ensino superior na região. Nesse sentido, somaram-se esforços de autoridades (associações comerciais, Igreja, sindicatos, partidos políticos e outros) regionais para a criação de uma única universidade de cunho regional. Após várias tentativas de criação da universidade, em 1996 os proponentes do projeto dirigiram-se até Brasília levando o projeto de criação de uma universidade federal, mas não obtiveram êxito, em virtude da falta de lideranças políticas e da desvantagem que tinham perante os outros municípios que sediavam universidades públicas estaduais.

Diante disso, o empenho das autoridades foi direcionado para a criação de uma universidade pública estadual, e o governo, sentindo a vontade da região em prol da criação da universidade e devido à grande distinção perante as outras regiões, obrigou-se a atender tal pedido. Desta forma criou-se, de forma gradativa, a Unioeste – Universidade do Oeste do Paraná.

Criada a partir das quatro faculdades municipais existentes anteriormente, sendo conhecida como universidade regional, em 1987 é que se tornou fundação estadual. A gratuidade do ensino foi implantada em 1988, mas havia um problema, o não-reconhecimento, pelo Ministério da Educação, da Fundação Universidade Estadual do Oeste (FUNIOESTE) como universidade, reconhecimento o qual aconteceu em 1994, depois de grande mobilização regional.

De acordo com Rinaldi (2002), os motivos que levaram à criação do ensino superior na região foram: o grande número de formados no ensino médio, candidatos em potencial ao ensino superior, e a saída dos jovens com maior poder aquisitivo da região para estudar em outros lugares, que, quando formados, não retornavam para a região, e, conseqüentemente, não contribuía para o desenvolvimento regional. Surgiu, então, a necessidade da criação do ensino superior no oeste do Paraná.



Após o reconhecimento como universidade, a Unioeste centrou seus esforços na expansão, de maneira que, de 1995 a 2000, foram criados 20 novos cursos de graduação, além da ampliação de sua atuação na região, incorporando a FACIBEL (Faculdade Municipal de Francisco Beltrão), na qual eram ofertados quatro cursos de graduação. Também, através de convênios municipais, foram implantadas três extensões, sendo nos municípios de Medianeira, Santa Helena e Palotina, ofertando sete cursos de graduação. Com essa expansão, de acordo com a Tabela 4, a Unioeste atingiu, no ano de 2003, a seguinte quantidade de cursos:

Tabela 4 – Oferta de cursos pela Unioeste em 2003

Oferta	Quantidade
Cursos de Graduação	34
Turmas	69
Turmas regulares	62
Turmas em extensões	7

Fonte: Adaptado do Relatório de Avaliação Institucional da UNIOESTE, 2002/2004.

No ano de 2003 a Universidade contava com 34 cursos de graduação, em tempo parcial ou integral, matutino, vespertino ou noturno, com 62 turmas que freqüentam as aulas regularmente e com 7 turmas em extensões.

Por meio de diversas lutas e com a expansão da universidade, esta se vem consolidando cada vez mais no oeste e sudoeste do Paraná através do ensino, pesquisa e extensão, apesar de existirem deficiências que prejudicam o atendimento à ampla demanda acadêmica.

Outra conquista relevante na história da Unioeste foi a transformação do Hospital Regional de Cascavel em Hospital Universitário, em 2001, além do crescimento do número de acadêmicos, técnico-administrativos e docentes, conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Integrantes da Unioeste em 2002

Integrantes	Efetivo
Alunos de graduação	9.000
Alunos de pós-graduação	700
Técnico-administrativos efetivos	986
Docentes	980

Fonte: Adaptado do Relatório de Avaliação Institucional da Unioeste, 2002/2004

Em 2002 a universidade contava com 9.000 alunos, estes procedentes de vários municípios do Paraná, bem como das várias regiões do Brasil. Também contava com 700 alunos de pós-graduação. O quadro de funcionários administrativos efetivos, sem computar os trabalhadores temporários e estagiários, perfazia um total de 986 empregados e o corpo docente, formado por especialistas, mestres, doutores e pós-doutores, era de 980 professores.

A titulação do quadro docente também passou por um rápido crescimento, sendo que desses, 43,45% eram mestres (426) e 16,12% doutores (158) no ano de 2002. Ao lado da expansão dos cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* e para o fomento do desenvolvimento regional, sentiu-se a necessidade da criação de programas de pós-graduação *stricto sensu*, e com este intuito foi criado em 1997 o mestrado em Engenharia Agrícola, em Cascavel, em 2000 o mestrado em Agronomia, em Marechal Candido Rondon e, em 2003, os mestrados de Letras, em Cascavel, e Desenvolvimento Regional e Agronegócio, em Toledo.

Através da implantação do plano de carreiras, os docentes da universidade obtiveram êxito em conquistar o regime de Trabalho de Dedicção Exclusiva (TIDE), com o objetivo focado no desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão. Com toda essa expansão em curto período de tempo, em 1996 foi elaborado o Plano Estratégico da Universidade, estabelecendo a visão e a missão institucional.

Como visão, a Unioeste busca ser reconhecida como uma universidade multicampi, com centros de excelência na produção e socialização do conhecimento, atenta às características regionais.

Já a missão da Unioeste é ser uma universidade que promova a inovação qualitativa nos cursos de graduação e crie núcleos de competência, prioritariamente, nas áreas de educação básica, integração regional e latino-americana, saúde, biotecnologia, turismo e meio ambiente, e que busque a excelência na área do desenvolvimento agroindustrial.

Segundo Colognese (2003, p. 27), “os recursos humanos de uma instituição representam uma oportunidade estratégica para o seu desenvolvimento e qualificação”. Diante disso é que apresentamos o perfil dos alunos, docentes e técnico-administrativos que formam a comunidade universitária da Unioeste. Os alunos constituem a verdadeira razão da existência da instituição, portanto, faz-se necessário o conhecimento de seu perfil, sendo isso realizado pela universidade anualmente através do levantamento socioeconômico dos candidatos que prestam o vestibular, através da aplicação de questionários. Os dados consolidados do perfil dos alunos do ano de 2000, 2001 e 2002 da Unioeste encontram-se no Apêndice B.

O corpo docente da universidade é bastante diversificado e jovem, o que significa estarem no auge da sua capacidade produtiva. A tabela constante do Apêndice C apresenta o perfil dos 982 docentes da Unioeste.

Os técnico-administrativos da Unioeste têm a função de dar suporte para que a instituição consiga atingir seus objetivos com pleno êxito. Faz-se necessária, portanto, uma gestão adequada desses servidores no intuito de aproveitá-los melhor nas tarefas e missões que realizam, utilizando assim o potencial que cada um possui e pode contribuir para o engrandecimento da instituição. Diante disso, é importante saber o perfil dos técnico-administrativos da Unioeste (Apêndice D).

## 3.2 PROFISSÃO ADMINISTRADOR: ORIGEM E CLASSIFICAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

### 3.2.1 Origem e desenvolvimento do curso de administração no Brasil

Os cursos de administração no Brasil têm uma história relativamente curta se comparados com os dos Estados Unidos da América (EUA), onde os primeiros cursos na área iniciaram no final do século XIX, com a criação da Wharton School, em 1881. Em 1941, 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 100 doutores, por ano, em administração (CRA – SP, 2005).

Segundo Couvre (1982), a evolução dos cursos de administração no Brasil está relacionada com o desenvolvimento brasileiro modernizante, pois é na mudança e desenvolvimento da formação social brasileira que se devem buscar as condições e as motivações para a criação desses cursos. Tais motivações estão relacionadas com o caráter de especialização e com o uso crescente da técnica, tornando imprescindível a necessidade de profissionais para as diferentes funções de controlar, analisar e planejar as atividades empresariais.

Já para Martins (1989), o contexto para a formação do administrador no Brasil começou a ganhar contornos mais claros na década de 1940. A partir desse período, acentua-se a necessidade de mão-de-obra qualificada e, conseqüentemente, a profissionalização do ensino de administração<sup>24</sup>. O autor afirma que o desenvolvimento de uma sociedade, até então basicamente agrária, que passava a ter gradativamente seu centro dinâmico na industrialização, colocou como problema a formação de pessoal especializado para analisar as

---

<sup>24</sup> O projeto societário burguês cria as profissões conforme as necessidades colocadas em seu cotidiano para responder às necessidades no campo da produção e da reprodução.

mudanças econômicas que estavam ocorrendo, assim como incentivar a criação de centros de investigação vinculados à análise de temas econômicos e administrativos.

Nesse sentido, tratava-se de formar, a partir do sistema escolar, um administrador profissional, apto para atender o processo de industrialização, que se desenvolvia de forma gradativa, já desde a década de 1930 e que se acentuou na década de 1960, onde ocorreu a regulamentação da profissão através da Lei Federal nº. 4.769, de 9 de setembro de 1965. Após esta lei, o acesso ao mercado profissional seria privativo dos portadores de títulos expedidos pelo sistema universitário.

Conforme Martins (1989), a grande preocupação com assuntos econômicos e administrativos tem seu marco em 1943. Neste ano, realizou-se, no Rio de Janeiro, o primeiro Congresso Brasileiro de Economia, onde se manifestava grande interesse pela industrialização do país. Somente em 1945, contudo, surgiram os primeiros resultados quanto à implantação desse ensino.

Nesse sentido, Couvre (1982) vem confirmar que o ensino de administração está relacionado ao processo de desenvolvimento do país. Salienta que sua criação intensificou-se, sobretudo, após a década de 1960, com a expansão do ensino superior, no qual o ensino de administração está inserido.

Segundo a autora, este processo de desenvolvimento foi marcado por dois momentos históricos distintos. O primeiro pelo governo de Getúlio Vargas, onde o que preponderava era o projeto autônomo, de caráter nacionalista. O segundo momento, no governo de Juscelino Kubitschek, onde o projeto era de desenvolvimento associado, com características para a abertura econômica de caráter internacionalista. Neste último período, o processo de industrialização acentuou-se, sobretudo devido à importação de tecnologia norte-americana.

Nasce, assim, a expansão do ensino superior, em especial o de administração, em função do tipo de desenvolvimento econômico adotado após 1964, calcado na tendência para

a grande empresa, pois tais empresas, equipadas com tecnologia complexa, com um crescente grau de burocratização, passam a requerer mão-de-obra de nível superior para lidar com esta realidade.

Nesse contexto, para Martins (1989), o nascimento 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.

A finalidade dessas instituições era criar um novo tipo de intelectual, com formação técnica, capaz de revestir suas ações de conhecimentos especializados como estratégia indispensável para o prosseguimento das transformações econômicas iniciadas em meados dos anos 1930. Segundo Martins (1989), tratava-se de formar, a partir do sistema escolar, o administrador profissional.

A Fundação Getúlio Vargas (FGV) representa a primeira e mais importante instituição que desenvolveu o ensino de administração no Brasil. Sua origem remonta à criação do Departamento de Administração do Serviço Público - DASP, em 1938. Este 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, através de concursos de admissão (CRA – SP, 2005).

Conforme afirma Martins (1989), o objetivo da FGV era formar especialistas para atender ao setor produtivo, com base nas experiências norte-americanas. Em 1948, representantes desta instituição visitaram 25 universidades americanas que mantinham cursos de administração pública, com intuito de conhecer diferentes formas de organização. Fruto destas relações, em 1952, tivemos a criação da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), pela Fundação Getúlio Vargas, com o apoio da ONU e da UNESCO para a manutenção inicial (CRA – SP, 2005).

Martins (1989) afirma que, com a criação da EBAP no Rio de Janeiro, a Fundação Getúlio Vargas preocupou-se com a criação de uma escola destinada especificamente à preparação de administradores de empresa, vinculada ao mundo empresarial, com o objetivo de formar especialistas em técnicas modernas de administração empresarial.

Esta situação permitiu, em 1954, a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP). Com a criação da EAESP, nasceu no Brasil o primeiro currículo especializado em administração, que influenciou o movimento posterior nas instituições de ensino superior do país.

Outra instituição de muita relevância para o desenvolvimento do ensino de administração tem sido a Universidade de São Paulo (USP). De acordo com a afirmação de Martins (1989), a USP nasceu em 1934 por meio da aglutinação de faculdades já existentes e da abertura de novos centros de ensino. Em 1946, é criada a Faculdade de Economia e Administração (FEA), que tinha por objetivo formar funcionários para os grandes estabelecimentos de administração pública e privada. O principal fator que repercutiu na criação tanto da FEA como da USP foi o processo de industrialização no país, onde nasceram empresas movimentando altos capitais, exigindo, para a sua direção, técnicas altamente especializadas, com formação superior.

Observa-se também que a criação e evolução dos cursos de administração na sociedade brasileira, no seu primeiro momento, realizaram-se 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 deste campo. No final dos anos 1960, a evolução dos cursos de administração ocorreria não mais vinculada a instituições universitárias, mas a faculdades isoladas, que proliferaram dentro do processo de expansão privatista na sociedade brasileira. Esta expansão, segundo Martins (1989), também está relacionada às transformações ocorridas no plano econômico.

Com as mudanças econômicas, um novo acontecimento acentuou a tendência à profissionalização do administrador. A Lei Federal nº. 4.769, de 9 de setembro de 1965, que regulamenta a profissão de administrador, em 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 Federal nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, que fixa as diretrizes e bases da educação no Brasil.

A partir dessa regulamentação, procurou-se instituir organismos, como os Conselhos Regionais de Administração (CRA), com a função de controlar o exercício da profissão. De acordo com Martins (1989), a função de tais organismos é fiscalizar o desempenho da profissão e expedir as carteiras profissionais. Só poderiam exercer a profissão aqueles registrados no Conselho. Este organismo passaria a ter um forte controle sobre as condições de acesso à profissão. Assim, a regulamentação da profissão de administrador, ao institucionalizar que o seu exercício seria privativo daqueles que possuísem o título de bacharel em administração, contribuiria de forma acentuada para a expansão desses cursos.

Isso repercutiu acintosamente na expansão do número de cursos de ensino superior em administração, uma vez que o ensino de administração alcançou uma dimensão significativa na sociedade brasileira, pois contava apenas com dois cursos em 1954, passando para 31 em 1967, 177 cursos no ano de 1973, 244 em 1978, 478 em 1995 e 1532 cursos de administração em 2003 (CRA – SP, 2005).

Esta relação entre prática profissional e a obtenção de título específico impulsionou aqueles que aspiravam ter acesso a funções econômico-administrativas, em órgãos públicos ou privados, a ingressar em centros de ensino que oferecessem tal habilitação. Da mesma maneira, também aqueles que já desenvolviam tais atividades no mercado profissional foram impulsionados a buscar o título universitário para obter promoções.



Nesse sentido, um dos aspectos que merece ser destacado na expansão dos cursos de administração é a considerável participação da rede privada neste processo, ocorrida a partir do final dos anos sessenta. No início da década de oitenta, o sistema particular era responsável por aproximadamente 79% dos alunos, ficando o sistema público com o restante (CRA – SP, 2005).

Martins (1989) afirma que a abertura dos cursos apresentava-se vantajosa, uma vez que poderiam ser estruturados sem muitos dispêndios financeiros. Tais cursos buscavam uma certa rentabilidade acadêmica, procurando adaptar suas práticas aos grandes centros, que desfrutavam de maior legitimidade. Observa-se uma relação assimétrica, em que as primeiras escolas de administração têm, como tendência, produzir para o setor público e privado uma elite administrativa vinculada aos pólos dominantes dos campos do poder político e econômico, enquanto que, 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.

Diante disso, buscamos situar a profissão de administrador e suas relações como profissão dentro de um contexto caracterizado no Brasil, por meio da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002.

### 3.2.2 Profissões e ocupações de trabalho no Brasil

A importância do estudo das profissões pauta-se na formação do ser social por meio do trabalho. É no trabalho que o ser consegue atingir seu grau mais avançado de sociabilidade. Destarte, o número de profissões vem crescendo ano após ano. Para Colognese (2004, p. 25),

a importância da temática das profissões na Sociologia Clássica é compreensível na medida em que o processo de profissionalização teve crescimento acentuado justamente a partir do início do século XIX, quando números crescentes de “ocupações” passaram a reivindicar o *status* de “profissões” liberais, a fim de assegurar monopólios e controlar o treinamento e admissão de novos membros.

Por meio da caracterização das profissões procuramos evidenciar se estas são ou não profissões no Brasil. Para Bonelli apud Colognese (2004), considera-se como profissões aquelas que possuem alguns pré-requisitos básicos, como possuir conhecimento formal, abstrato e de nível superior. Nesse sentido, segundo o autor, quem não possui esses pré-requisitos básicos não tem uma profissão, possuindo, portanto, uma ocupação.

Diante disso, verifica-se que o egresso do curso de administração é considerado um profissional em sua área de formação, por possuir o título de administrador, embora existam várias outras classes ocupacionais detentoras do atributo “saber fazer”, o que não configura como profissão, e sim como ocupação.

Segundo Diniz apud Colognese (2004), a distinção entre ocupação e profissão não é estanque e caracterizada apenas pela obtenção do título, uma vez que se poderá constituir como profissão certas ocupações, desde que esta ocupação possua alguns indicativos de profissionalização, como, por exemplo, ser ocupação em tempo integral, possuir uma associação profissional, possuir um código de ética, ter escolas para a formação, treinamento nas universidades e conquistar o reconhecimento por parte do Estado como profissão.

Mesmo assim, para o exercício da profissão de administrador, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO – 2002), exige-se que o profissional tenha curso superior completo em administração de empresas ou administração pública, com registro no Conselho Regional de Administração - CRA.

A Lei Federal nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, dispõe sobre o exercício da profissão de administrador. Por meio do artigo 3º do regulamento da profissão de técnico de administração são definidas as funções inerentes ao cargo de administrador, como profissional

específico da área, compreendendo, enquanto profissional liberal ou não, a habilitação para desempenhar as seguintes atividades:

1) elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens e laudos, em que se exija a aplicação de conhecimentos inerentes às técnicas de organização;

2) pesquisas, estudos, análises, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos de administração geral, como administração e seleção de pessoal, organização, análise, métodos e programas de trabalho, orçamento, administração de material e financeira, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que estes se desdobrem ou aos quais sejam conexos;

3) exercício de funções e cargos de administrador do serviço público federal, estadual, municipal, autárquico, sociedades de economia mista, empresas estatais, paraestatais e privadas, em que fique expresso e declarado o título do cargo abrangido;

4) o exercício de funções de chefia ou direção, intermediária ou superior, assessoramento e consultoria em órgãos, ou seus departamentos, da administração pública ou de entidades privadas, cujas atribuições envolvam, principalmente, a aplicação de conhecimentos inerentes às técnicas de administração;

5) magistério em matérias técnicas do campo da administração e organização.

O profissional de administração, além de desempenhar as funções já enumeradas, pode exercer funções em campos privativos da administração, ligados a grande área (Apêndice E).

Desta forma é que nasce a profissão do administrador, classificada no Brasil por meio da Classificação Brasileira de Ocupações, 2002 (CBO/2002), que é o documento

normalizador do reconhecimento<sup>25</sup>, da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdos das ocupações no mercado de trabalho brasileiro.

### 3.2.3 A profissão de administrador no Brasil caracterizada pela CBO/2002

A profissão de administrador no Brasil expressa-se no âmbito da relação entre profissão e ocupação, pois, de acordo com o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), o número de profissões regulamentadas no país é 53 (cinquenta e três). Porém, nesta lista de cinquenta e três profissões, administração não aparece, apesar de constar entre as 2.422 ocupações e entre os 7.258 títulos sinônimos relacionados na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO/2002).

Porém, por ter o administrador a formação de nível superior, por existir a Lei Federal nº 4.769, que regulamenta a profissão, e pela forma como é apresentada a CBO/2002, onde o reconhecimento das ocupações serve apenas para fins classificatórios e sem função de regulamentação profissional, a administração é considerada uma profissão.

Nesse sentido, de acordo com Macedo apud Colognese (2004, p. 37),

no ensino superior [...] há umas poucas dezenas de cursos, como engenharia, medicina, direito, etc, que levam às profissões correspondentes. Com o diploma na mão, contudo esses profissionais podem exercer um número muito maior de ocupações, típicas ou não da profissão escolhida.

No mercado de trabalho é freqüente esta ocorrência, onde egressos formados em administração acabam ocupando posições inferiores ou superiores à sua formação, e muitas vezes em ocupações de outros profissionais, dada a formação genérica que o curso proporciona.

---

<sup>25</sup> O reconhecimento é dado para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional (ANEXO B).

Segundo Colognese (2004, p. 38),

o mercado de trabalho é significativamente mais complexo e abrangente do que as profissões formalmente reconhecidas sugerem. Por isso, são comuns situações em que profissionais formados em diferentes áreas disputam espaço em um número significativo de ocupações não típicas de sua área específica. Isto sugere ainda que o conhecimento do mercado de trabalho não pode se limitar ao conhecimento destas profissões formais.

Para melhor entender a profissão de administrador utilizando-se da CBO/2002, são apresentados aspectos da profissão por meio de sua definição, da descrição sumária da profissão, das condições gerais do exercício, da formação exigida para o exercício profissional e através das áreas e atividades onde atuam os administradores, enquanto profissionais específicos.

A profissão de administrador é apresentada na CBO/2002 por meio do código 2521, com a denominação principal de administradores. Na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO/2002), existem outras definições sinônimas para a profissão de administrador, tais como: administrador de empresas, administrador de marketing, administrador de orçamento, administrador de patrimônio, administrador de pequena e média empresa, administrador de recursos humanos, administrador de recursos tecnológicos, administrador financeiro, administrador hospitalar, administrador público, analista administrativo, consultor administrativo, consultor de organização e gestor público (administrador).

Como descrição sumária para a profissão, definida pela CBO/2002, entende-se que os diplomados nessa área planejam, organizam, controlam e assessoram as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras. Também implementam programas e projetos; elaboram planejamento organizacional; promovem estudos de racionalização e controlam o desempenho organizacional. Por fim, prestam consultoria administrativa a organizações e pessoas.

Os profissionais de administração, ressaltando as condições gerais do exercício, trabalham em qualquer ramo de atividade econômica, serviços, comércio e indústria, incluindo-se a administração pública. São assalariados celetistas, estatutários ou autônomos. Geralmente, trabalham em equipe, em ambiente fechado e em horário diurno. Estão sujeitos a pressão por cumprimento de prazos e metas (CBO/2002).

A formação exigida a esses profissionais, de acordo com a CBO/2002, para o exercício da profissão, é a do curso superior completo em administração de empresas ou administração pública, com registro no Conselho Regional de Administração - CRA.

As áreas de atuação, bem como as atividades desenvolvidas por esses profissionais, constam do Apêndice F.

A profissão de administrador, contudo, vai muito além da formação meramente formal do curso superior, necessitando nesse sentido da busca, por parte dos egressos, de treinamentos e especializações, pois, obtendo-se esse diferencial, ter-se-á um maior domínio das atividades inerentes ao rol de atividades de sua profissão, uma vez que cada uma dessas atividades isoladas necessita de conhecimentos específicos para o bom desempenho dessa atividade.

Enfim, a profissão de administrador é caracterizada como sendo de formação universitária, onde as atividades exercidas estão no campo da reprodução, portanto, não demandam esforços meramente físicos, mas exige-se muita dedicação e esforço intelectual, além de constantes aperfeiçoamentos na área de atuação no mercado de trabalho.

### 3.2.4 A origem e a implantação do curso de administração da Unioeste

Com base no Projeto Político Pedagógico, o curso de administração da Unioeste foi criado por meio do parecer nº 115, de 10 de junho de 1976, do Conselho Estadual de Educação, tendo sua autorização dada pelo Decreto federal nº 77.961/76, e o reconhecimento por meio do Decreto Federal nº 83.325/79.

Através de um novo modelo de estrutura curricular implantado no ano de 2004, o curso de administração da Unioeste, *Campus* de Cascavel-PR, oferta vagas para 50 acadêmicos no turno noturno, onde forma o bacharel em administração. O tempo máximo para a integralização do curso é de 6 anos e o mínimo de 4 anos.

A justificativa da transformação do curso de 5 para 4 anos se deu devido à necessidade de focar o curso na dinâmica e contexto atual administrativo e econômico. Outro motivo foi a reivindicação para que os acadêmicos pudessem antecipar em um ano o processo de verticalização do curso, porém essa nova proposta mantém o mesmo padrão de qualidade, sendo mais objetiva, prática e melhor focada no perfil do egresso.

Como perfil do egresso, esse subdivide-se em formação geral e formação específica, onde a formação geral tem por objetivo formar o bacharel em administração, profissional empreendedor, ético e habilitado em gerir organizações e acompanhar as mudanças de paradigmas organizacionais na conjuntura atual. Já a formação específica do egresso atenta para a formação de um profissional habilitado a gerir organizações com responsabilidade e ética nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

A concepção, finalidades e objetivos quanto aos conteúdos é de promover conhecimentos instrumentais da prática administrativa e científica, éticos, sociais, de meio ambiente, de comunicação, de informação, estratégicos e de gestão comportamental e de processos tecnológicos.

Quanto às habilidades, dentro de seus conteúdos, tem como objetivo a construção de atitudes e procedimentos profissionais considerando: análise contextualizada da realidade; flexibilidade, capacidade estratégica para inter-relacionar e gerir as situações de mudanças; habilidade de trabalhar em equipe e disposição para enfrentar desafios; desenvolvimento de valores éticos, sociais e ambientais através de atitudes proativas e criativas; responsabilidade e ética profissional com espírito empreendedor e inovador.

Quanto aos objetivos, a formação no curso de administração pretende desenvolver nos acadêmicos uma sólida formação teórica e prática articulada como o contexto aplicado das organizações; formar cidadãos profissionais e empreendedores que, com gerenciamento, promovam o desenvolvimento para a sociedade no âmbito de organizações públicas e privadas; criar vínculos com a sociedade, no sentido de estar em constante interação com seus problemas e ser capaz de dar-lhes respostas concretas, dentro da globalização e do caráter da qualidade ambiental.

A estrutura curricular do curso é formada por vinte e quatro disciplinas de formação geral, uma de formação independente, uma de formação diferenciada, o estágio supervisionado em administração e as atividades acadêmicas complementares, perfazendo um total de 2.748 horas/aula de carga horária. A forma de oferta das disciplinas é anual (Anexo A).



## **CAPÍTULO IV**

### **DETERMINAÇÕES QUE OCORREM NO MERCADO DE TRABALHO E SUA IMBRICAÇÃO COM A FORMAÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIOESTE DE CASCAVEL - PR**

Neste capítulo situamos ontologicamente o objeto de estudo em sua conexão singular, particular e universal, revelando suas possíveis determinações. Neste sentido, o capítulo quarto tem uma relação de aproximação direta e integral da totalidade com o objeto de pesquisa e sua respectiva delimitação.

Para responder ao movimento concreto do objeto, percorremos caminhos com o objetivo de apresentar os resultados da pesquisa sobre a imbricação existente entre o mercado de trabalho em Cascavel-PR e a educação superior, especificamente em relação aos egressos do curso de administração da Unioeste.

Ao longo do século XX e principalmente com ênfase no pós-1945, ocorre no Brasil significativa inversão econômica, ou seja, de uma economia que era predominantemente baseada na esfera agrícola e de conformidade com a especificidade de subsistência, abre espaço determinante à economia voltada para a esfera industrial, com ocupação física e populacional nas dimensões do urbano. As indústrias que se instalavam no país dependiam de mão-de-obra, ocasionando com isso a saída do homem do campo com destino às cidades, ampliando o êxodo rural. No âmbito regional (Cascavel) e após várias décadas, o êxodo rural continua ocorrendo, quando falamos dos egressos de administração da Unioeste. De acordo com a Tabela 6,

Tabela 6 – Origem dos entrevistados – egressos 1997 e 2004

Origem	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Rural	7	3	28,00	11,11
Urbana	18	24	72,00	88,89
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

28% dos egressos do ano de 1997 são de origem rural e 72% de origem urbana. Já para os egressos de 2004, 11,11% são de origem rural e 88,89% de origem urbana. Ocorre uma inversão nos percentuais referentes à origem dos egressos, porém o espaço geográfico é o mesmo.

O homem do campo desloca-se para a cidade em busca de qualificação e titulação no 3º grau. A universidade pública acolhe um público particular, porém com expressão do *locus* de morador diferenciador. O fato que confirma a situação de êxodo é a fixação deste egresso na cidade, pois, ao frequentar o curso de administração, este não volta para o campo, e sim permanece na cidade, conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Área de residência dos entrevistados – egressos 1997 e 2004

Área de residência	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Rural	0	0	0,00	0,00
Urbana	25	27	100,00	100,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Verificamos, na Tabela 7, que tanto os egressos de 1997 quanto os egressos de 2004 estão residindo em sua totalidade (100%) na área urbana de Cascavel – PR, confirmando o processo de êxodo rural contemporâneo, pois a saída do ser social do meio rural para usufruir os conteúdos da educação superior na área urbana faz com que ele permaneça no setor urbano, dada a sua formação como administrador. Essa determinação ocorre em virtude de

predominarem, no município de Cascavel, pequenas propriedades agrícolas<sup>26</sup> que não estão estruturadas adequadamente para a gestão administrativa. Mesmo existindo conteúdos específicos nas grades curriculares dos cursos em desenvolvimento nas faculdades e universidades, o campo ainda não absorve o trabalhador formado em administração para desenvolver seus aprendizados de forma direta. No Brasil, o desenvolvimento econômico não possui planejamento para garantir a permanência do egresso no campo.

Observamos que, do movimento teleológico que as classes sociais configuram, sobressai o projeto dominante, o qual impõe determinações nas relações ocorridas no mercado de trabalho, onde é perceptível que o acadêmico da área rural, quando da opção pelo curso de administração, tem a intenção de permanecer na cidade. Podemos afirmar, conforme explica Mandel (1985), que este movimento é mundial, o que certifica a lógica do projeto societário burguês.

Entendemos que este movimento realizado pelo acadêmico relaciona-se à ausência de perspectiva profissional a ser desenvolvida na área rural. Este fato certifica-se também ao examinarmos os conteúdos programáticos no projeto político-pedagógico do curso de administração revisado em 2004. A formação universitária para o administrador é voltada para a administração de instituições e organizações empresariais e para o empreendedorismo<sup>27</sup>. Nesse sentido, o ato da escolha para cursar administração na Unioeste,

---

<sup>26</sup> De acordo com o INCRA/2003 apud SEPLAN - Secretaria de Planejamento de Cascavel -, o município possuía, do montante de estabelecimentos cadastrados até 2002, 45,34% de minifúndios, 26,94% de pequenas propriedades produtivas e 12,62% de pequenas propriedades improdutivas, perfazendo um total de 84,9% de pequenas propriedades do total existente no município. O minifúndio caracteriza-se por possuir até 1 Módulo Fiscal (MF) e a pequena propriedade produtiva e improdutiva de 1 a 4 MF. Cada MF varia de município para município, sendo que, em Cascavel, 1 (um) Módulo Fiscal equivale a 18 hectares (ha).

<sup>27</sup> Na cultura do homem que vive no campo como produtor, há elementos culturais arraigados que expressam o conhecimento de aprendizado informal. Este movimento ainda é determinante, porém já presenciamos experiências diferenciadas, frente ao processo de reestruturação produtiva e de Reforma do Estado. Atualmente os filhos dos produtores iniciam um diálogo com seus familiares na intenção de alterar as formas informais, introduzindo conteúdos oriundos da formação universitária – científica e tecnológica. As regras estão sendo quebradas. No entanto, apesar deste salto qualitativo, os conteúdos que formam o administrador ainda estão distantes desse movimento, pois reforçam conteúdos voltados para as atividades desenvolvidas no espaço urbano.

ocorre no período pesquisado, por motivos diversos, seja de natureza e influência externa, ou até mesmo características pessoais e intrínsecas dos egressos.

As informações presentes na Tabela 8 ilustram o movimento acima exposto. Para os egressos do ano de 1997, a maior frequência está centrada na formação generalista que o curso proporciona e na influência de outro administrador, como, por exemplo, o pai que é administrador de empresas ou até mesmo a oportunidade de administrar a empresa da família. No caso dos egressos do ano de 2004, explicitou-se a característica empreendedora, pois a maior frequência centrou-se na natureza do projeto profissional, como, por exemplo, abrir uma empresa ou ampliar um negócio empresarial já existente.

Tabela 8– Influências para escolher o curso de administração – egressos 1997 e 2004

Influências	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Vocação	2	5	8,00	18,52
Natureza do projeto profissional (abrir empresa, ampliar negócio, carreira, etc.)	3	7	12,00	25,93
Existência de amplo mercado de trabalho	4	6	16,00	22,22
A formação generalista que o curso proporciona	5	5	20,00	18,52
A diversidade das alternativas de especializações	1	1	4,00	3,70
Influenciado(a) por outro Administrador (pai, amigo, parente, etc.)	5	1	20,00	3,70
Preparação proporcionada para uma profissão que oferece boa remuneração	0	0	0,00	0,00
Falta de opção	2	0	8,00	0,00
Não pagar mensalidade por ser em uma universidade pública	0	0	0,00	0,00
Localização da Universidade próximo à residência ou local de trabalho	0	0	0,00	0,00
Não ter sido aprovado em outro curso de preferência	1	2	4,00	7,41
Outra	2	0	8,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Desse modo, apreendemos que tanto o perfil da instituição formadora quanto a ideologia de quem opta por cursar administração estão ligados com a ordem capitalista, pois há uma tendência de pequenas empresas, em caráter precário, terem sua economia baseada na atividade terciária, fornecendo produtos semi-elaborados para as grandes corporações. Estas

mesmas empresas, de pequeno porte, são as que remuneram os trabalhadores de forma não condizente com suas necessidades básicas cotidianas; há trabalhadores executando tarefas em seu domicílio e até mesmo na empresa em condições precárias.

As empresas exploram o trabalhador com o propósito único de gerar a mais-valia, e a universidade corrobora com o projeto societário burguês ao inserir a perspectiva progressista de transformar o trabalhador em empregador por meio da autonomia do trabalho. Neste contexto é que surgem as pequenas empresas, funcionando como subterfúgio para os desempregados do grande capital.

Desta forma, o demandante por educação superior opta por cursar administração por ser um curso de formação generalista que permite tanto ser assalariado quanto ser dono dos meios de produção, podendo dessa forma reproduzir o capital, consciente ou não, por meio da exploração de outros trabalhadores. Também influenciam, nessa tomada de decisão, as transformações que o mercado de trabalho vem passando no mundo, no Brasil e em Cascavel, onde o trabalho é consumido na condição de precariedade.

No período pós-1970, o movimento mundial na esfera da economia e do projeto político neoliberal está atingindo diretamente e indiretamente o processo de competitividade entre as empresas e entre os trabalhadores. Dentre as conseqüências vivenciadas no cotidiano dos trabalhadores, destacam-se as alterações no âmbito das profissões. O processo de mudanças profundas no modelo fordista e as inovações do modelo toyotista têm alterado o perfil dos trabalhadores.

A redução no emprego formal veio acompanhada das alterações nas relações entre o trabalho e o capital com as formas precárias de contratação e remuneração, provocando profundas alterações no sistema produtivo e no mercado de trabalho.

Há, também, um outro aspecto a considerar sobre o mercado de trabalho formal brasileiro. Refere-se ao pequeno percentual de trabalhadores com contrato assinado em relação à população economicamente ativa.

Um outro dado a ser considerado é a facilidade com que os trabalhadores brasileiros são contratados e dispensados ao longo de suas atividades profissionais, o que permite não somente a sua freqüente substituição, como também a adaptação do quadro de pessoal das empresas às crises de mercado de consumo. Procedimentos como este podem provocar mudanças no perfil profissional presente no mercado de trabalho, isto porque os trabalhadores dos segmentos mais vulneráveis perdem o emprego para os setores mais dinâmicos.

Para adaptar-se a essas alterações sistêmicas, a educação superior passou a ofertar uma formação rápida e continuada para atender às necessidades das empresas, ou seja, atender às demandas do projeto societário burguês. Estabelece-se uma relação aprofundada com as universidades e faculdades que se estruturaram com a preocupação única operacional.

Por meio da análise da Tabela 8, percebemos a diferença existente entre os egressos da turma de 1997 e da turma de 2004. Os egressos de 1997 buscaram no curso superior de administração centrar seus esforços no emprego. Já os egressos da turma de 2004, ao contrário dos egressos de 1997, ao escolher cursar administração procuravam ser donos do seu próprio negócio.

Desta forma, entendemos que ocorreram mudanças significativas no campo profissional, explicitadas no mercado de trabalho neste período<sup>28</sup>, onde o trabalho formal tornou-se cada vez mais escasso, fazendo com que os demandantes da educação superior busquem cursos que lhes dêem o mínimo de possibilidades de sobrevivência. Essa

---

<sup>28</sup> No período compreendido entre 1998 e 2004, a média da taxa de desemprego total aumentou consideravelmente em cinco das seis regiões metropolitanas e Distrito Federal pesquisadas pelo DIEESE/2005. Apenas a região metropolitana de Porto Alegre manteve a taxa média de desemprego no mesmo patamar no decorrer dos anos (Tabela 2, p. 59).

oportunidade será concretizada, segundo a visão dos demandantes, por meio da frequência ao curso de administração.

Nesse sentido, para os egressos de 1997, 8% escolheram o curso por vocação, 12% pelo projeto profissional existente, 16% pela existência de um amplo mercado de trabalho, 20% pela formação generalista que o curso proporciona, 4% pelas opções de especialização, 20% pela influência de outro administrador, 8% pela falta de opção de cursos, 4% por não ter sido aprovado em outro curso de sua preferência e 8% por outras influências, como, por exemplo, terem cursado o ensino médio em administração e ser, na época da escolha, o melhor curso que a universidade ofertava.

Dos egressos do ano de 2004, 18,52% escolheram cursar administração pela vocação, 25,93% pelo seu projeto profissional, 22,22% pelo amplo mercado existente para o administrador, 18,52% pela formação generalista que o curso proporciona, 3,7% pela diversidade de especializações ofertadas em administração, 3,7% por influência de outro administrador e 7,41% por não ter sido aprovado em outro curso de sua preferência. Cabe destacar que as opções de preparação para uma profissão que oferece boa remuneração, de estar a universidade localizada próximo à residência do egresso e de não precisar pagar mensalidade por ser uma universidade pública não obtiveram nenhuma resposta.

Percebemos que a satisfação pelo curso freqüentado não foi plena, quando a maioria dos egressos afirmou que o curso de administração atendeu parcialmente às expectativas criadas quando do ingresso na universidade. O fator preponderante para essa não-totalidade de satisfação não está relacionado com o salário, pois estes, ao ingressarem no curso, não buscavam uma profissão somente pela remuneração que esta lhes proporcionaria.

A questão de percepção do curso freqüentado é de suma importância e relaciona-se com a escolha do curso (Tabela 8). Nesse caso, a maior frequência, tanto para os egressos de 1997 quanto para os egressos de 2004, centra-se na resposta de que o curso atendeu

parcialmente às expectativas criadas ao entrar no curso superior de administração. Isto é confirmado com a resposta de aproximadamente 70% dos entrevistados, que mostraram interesse em mudar de emprego ou de cargo que exercem atualmente. Podemos afirmar, portanto, que somente o curso superior não é suficiente para atender a todas as expectativas quanto ao mercado de trabalho. Neste sentido, as informações presentes na Tabela 9 expressam e confirmam este processo.

Tabela 9 – Percepção ao findar o curso – egressos 1997 e 2004

Percepção	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
O curso atendeu integralmente às expectativas	3	10	12,00	37,04
O curso atendeu parcialmente às expectativas	22	17	88,00	62,96
O curso não atendeu às expectativas	0	0	0,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Para 12% dos egressos de 1997, o curso atendeu integralmente às expectativas. Já para os egressos do ano de 2004, esse percentual sobe para 37,04%, o que representa uma maior satisfação com o curso dos egressos de 2004 se comparados com os egressos de 1997. O curso atendeu parcialmente às expectativas dos egressos para um percentual de 88% dos egressos de 1997 e 62,96% para os egressos de 2004. A alternativa, o curso não atendeu às expectativas, não obteve nenhuma frequência.

O motivo que levou os egressos a afirmarem que o curso atendeu parcialmente às suas expectativas relaciona-se com a inexistência de uma relação teoria/prática do curso, conforme dados da Tabela 10.



Tabela 10 – Principal deficiência vivenciada no curso – egressos 1997 e 2004

Deficiência	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Inexistência da relação teoria-prática	16	13	64,00	48,15
Fragilidade do conteúdo das disciplinas	0	1	0,00	3,70
A realização do estágio curricular	3	1	12,00	3,70
Os recursos para o curso	3	3	12,00	11,11
Falta de conhecimento técnico e profissional dos professores	1	5	4,00	18,52
Não houve deficiência	2	4	8,00	14,82
Outra	0	0	0,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Quando dessa afirmação, percebemos que o curso está “fora de sintonia” com a demanda por trabalho no capitalismo, pois não consegue formar acadêmicos que, ao concluírem o curso superior, estejam preparados para o enfrentamento de um mercado de trabalho altamente competitivo.

Compreendemos, no entanto, que não há uma dissociação entre teoria e prática, pois uma está imbricada a outra, sendo, portanto, correlatas. Quando da afirmação pelos acadêmicos, que o curso atendeu parcialmente às suas expectativas por não existir a prática no seu sentido concreto, percebemos a verdadeira realidade da existência do curso de administração, que tende a formar profissionais com características negadoras, isto é, ao invés de absorverem conteúdos que ampliem a dimensão de cidadão no projeto burguês, presenciamos uma formação com dimensões de “adestramento”.

Compreendendo que a teoria e a prática são construções indissolúveis, constatamos equívocos significativos na formação do egresso de administração, no sentido de dar ao acadêmico a formação teórica com base nos fundamentos da administração, de forma a permitir usufruírem condições práticas para o enfrentamento do projeto societário burguês. Entretanto, como é possível criar condições de enfrentamento para algo que está inserido na sua própria estrutura?

Existem, porém, outras percepções para a indicação de atendimento parcial da expectativa do curso, como, por exemplo, o baixo nível salarial pago para o egresso que está em fase inicial no mercado de trabalho no município (Tabela 26) e a precarização do trabalho em Cascavel, onde a maioria dos egressos está inserido em atividades correlatas ao curso de administração ou em outras áreas funcionais (Tabela 17).

Isso ocorre dado o excesso de mão-de-obra formada em Cascavel por meio das diversas instituições de ensino superior, principalmente instituições privadas, onde administração é o curso que mais oferta vagas para o ingresso no ensino superior em Cascavel-PR. Em contradição a isso, o mercado de trabalho não absorve todos os diplomados, a não ser em situações que não exigem o nível superior de formação e com baixos salários, dada a concorrência existente entre os trabalhadores no mercado de trabalho, ampliado pelo exército industrial de reserva com formação em nível superior.

Mesmo que a oferta de formados seja maior que a demanda, as instituições continuam formando, e isso ocorre por estarem inseridas em uma estrutura gerencial mercantil e privatista, além de estarem pautadas nos fundamentos do receituário neoliberal.

O modelo de formação da educação superior é baseado na formação rápida e continuada, como forma de atender ao capital, gerando, assim, uma obsolescência também rápida da mão-de-obra e aumentando o chamado desemprego estrutural e a precarização das condições de trabalho. Portanto, a formação de nível superior está fornecendo técnicas por meio de processos repetitivos para empregá-las de acordo com as necessidades das empresas<sup>29</sup>.

De acordo com os egressos, a principal deficiência do curso de administração da Unioeste é a falta da relação teoria/prática, representando um percentual de 64% para os egressos de 1997 e 48,15% para os egressos de 2004. Neste caso, se existe um discurso de que

---

<sup>29</sup> Para um estudo crítico sobre as mudanças nas IES, ver: CHAUI, M. **A universidade pública sob nova perspectiva**, 2003.

a relação teoria/prática não existe, esta fala expressa um equívoco de conhecimento, pois não há uma separação da teoria e prática. A teoria é um instrumento concreto, prático, portanto, um exercício material. Nesse sentido, Netto (2001) nos avisa que, na prática, a teoria não é outra.

A segunda deficiência para ambos os anos, 1997 e 2004, são os recursos para o curso, representando 12% e 11,11%, respectivamente. Para os egressos de 1997, o que menos contribuiu para a deficiência do curso foi a fragilidade do conteúdo das disciplinas e, para os egressos de 2004, foi a fragilidade do conteúdo das disciplinas e a realização do estágio curricular.

Apesar das deficiências apontadas pelos egressos, para a maioria, tanto de 1997 quanto de 2004, o curso contribuiu para a sua inserção no mercado de trabalho (Tabela 11). Isso não quer dizer, porém, que estão trabalhando na área para a qual foram formados e que possuem remunerações condizentes com o nível de formação que possuem.

Tabela 11 – Contribuição da formação universitária para a inserção no mercado de trabalho - egressos 1997 e 2004

Contribuiu	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Sim	19	16	76,00	59,26
Não	6	11	24,00	40,74
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Segundo os dados da Tabela 11, para 76% dos egressos do ano de 1997 e para 59,26% dos egressos de 2004, a formação universitária contribuiu com a inserção no mercado de trabalho. Para os demais 24% dos egressos de 1997 e 40,74% dos egressos de 2004, ter formação universitária não contribuiu para a sua inserção no mercado de trabalho. Cabe ressaltar que, neste caso, para os acadêmicos que já se encontravam empregados anteriormente, a formação universitária permitiu que estes permanecessem empregados.

Essa constatação é confirmada quando analisamos a Tabela 12, momento em que percebemos que o maior percentual de respostas, tanto para os egressos de 1997 como para os de 2004, está centrado na alternativa que configura o auxílio total para o ingresso do egresso no mercado de trabalho; e, mesmo o egresso estando trabalhando, o curso de administração ajudou a mantê-lo no mercado de trabalho formal.

Tabela 12 – Auxílio do curso de administração para ingressar no mercado de trabalho – egressos 1997 e 2004

Descrição	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Não auxiliou, pois já trabalhava antes de iniciar o curso	6	4	24,00	14,81
Não consegui ainda trabalhar na área de administração	0	1	0,00	3,70
Auxiliou parcialmente, mas trabalho fora da área em que sou formado	4	4	16,00	14,81
Auxiliou totalmente	7	9	28,00	33,34
Já trabalhava na área e o curso ajudou a manter-me no mercado de trabalho	7	7	28,00	25,93
Não auxiliou	1	2	4,00	7,41
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Para 28% dos egressos de 1997, o curso de administração auxiliou totalmente para o ingresso no mercado de trabalho. Também para esse percentual de egressos, o curso contribuiu para mantê-los ativos no mercado, pois, sem o curso superior, isto abriria precedentes para estarem desempregados ou ocupando funções inferiores àquelas ocupadas atualmente. Já para 24% desses egressos, o curso não auxiliou, pois já trabalhavam antes de iniciarem o curso, não permitindo que galgassem novos postos na hierarquia empresarial. Neste caso, deve-se levar em consideração que estes egressos estão ocupando um posto no mercado de trabalho. Para 16%, a conclusão do curso de administração auxiliou parcialmente os egressos, uma vez que estão trabalhando em atividades que não são específicas das funções exercidas pelo administrador e, para 4%, cuja frequência é de um egresso, o curso não contribuiu para o acesso ao mercado de trabalho.

No caso dos egressos de 2004, cursar administração auxiliou totalmente para o ingresso no mercado de trabalho para 33,34% e ajudou os egressos a manterem-se no mercado de trabalho para 25,93%. Para 18,51% desses egressos, o curso não auxiliou, pois já trabalhavam antes de iniciarem o curso, ou auxiliou-os parcialmente, estando trabalhando fora da área em que são formados. Para 7,41% dos egressos de 2004, o curso não lhes auxiliou para ingressarem no mercado de trabalho.

Nesse sentido também ocorreram dificuldades para que o profissional recém formado conseguisse ingressar no mercado de trabalho no município de Cascavel. A maior dificuldade relaciona-se à remuneração não condizente com o nível de formação. A maioria dos egressos, tanto os de 1997 como os egressos de 2004, afirmaram que não tiveram dificuldade alguma para ingressar no mercado de trabalho, onde maior percentual de egressos afirmaram que o curso de administração lhes auxiliou totalmente para o ingresso no mercado de trabalho. Esta constatação é apresentada por meio da Tabela 13.

Tabela 13 – Dificuldades encontradas para ingressar no mercado de trabalho – egressos 1997 e 2004

Dificuldades	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Nenhuma dificuldade	15	14	60,00	51,86
A oferta de emprego reduzida para quem é formado em administração em Cascavel	2	4	8,00	14,81
A formação acadêmica frágil em relação às exigências do mercado	1	1	4,00	3,70
A remuneração não condizente com o nível de formação	4	5	16,00	18,52
A falta de experiência na área de formação	3	3	12,00	11,11
Outra	0	0	0,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Para 60% dos egressos de 1997 e 51,86% dos egressos de 2004, não houve dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Já para 16% dos egressos de 1997 e 18,52% do ano de 2004, a remuneração no mercado de trabalho de Cascavel não é condizente com o nível de formação. Para 8% (egressos 1997) e 14,81% (egressos 2004) a oferta de

emprego em Cascavel é reduzida para quem é formado no curso de administração<sup>30</sup>. Outro ponto destacado, com relação às dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho em Cascavel, é a falta de experiência na área de formação para 12% dos egressos de 1997 e para 11,11% dos egressos de 2004. Apenas 1 (um) egresso do ano de 1997 e um do ano de 2004, o que representa 4% e 3,7% respectivamente, asseguraram que a formação acadêmica em administração é frágil em relação às exigências do mercado de trabalho.

Quando a maioria dos egressos respondeu que não teve dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, referem-se às atividades correlatas ou não ao curso de administração, pois a maioria dos egressos afirmaram que nunca trabalharam como administradores, conforme Tabela 14,

Tabela 14 – Período de tempo para estar empregado como administrador - egressos 1997 e 2004

Descrição	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Nunca trabalhou como administrador(a)	16	20	64,00	74,08
Já trabalhava como administrador(a) antes de concluir o curso	6	5	24,00	18,52
Menos de 3 meses	0	0	0,00	0,00
De 3 a 6 meses	0	1	0,00	3,70
De 7 meses a 1 ano	0	0	0,00	0,00
Mais de 1 ano	3	1	12,00	3,70
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

ou seja, são formados para exercerem a função de administradores, porém, exercem outras atividades, conforme confirmam os dados da Tabela 17.

No entanto, esta é a essência do curso de administração, ou seja, o projeto político-pedagógico (PPP) tem por objetivo formar egressos com uma sólida formação teórica/prática, articulada com o contexto aplicado nas organizações. As organizações estão inseridas no

<sup>30</sup> Conforme apontam os dados da pesquisa, entendemos que a oferta de vagas, quando se trata da especificidade “administração”, é reduzida no município de Cascavel, porém não é reduzida a oferta de vagas para quem é formado no curso superior de administração se optar por exercer outras atividades profissionais que não sejam de administrador.

modo de produção capitalista e, portanto, não há nenhuma quebra de paradigmas por parte da instituição de formação acadêmica de nível superior, determinando que o egresso trabalhe em atividades que não permitem o exercício pleno de sua formação como administrador.

Compreendemos que essa característica de formação rápida para atender o capital também está imbricada no perfil de formação profissional do egresso. Sua formação está baseada na habilitação para gerir organizações com responsabilidade e ética nos *vários segmentos* [grifo nosso] do campo de atuação do administrador. Percebemos que a formação de ordem generalista tem por objetivo formar egressos que tenham habilidades para atuarem profissionalmente nas várias ocupações do trabalho, destacando-se, para os egressos de 2004, a área de vendas. São, nesse sentido, os egressos explorados pelo capital, no momento em que lhes tira a mínima possibilidade de atuarem como administrador, e, ao optarem pela área de vendas, tornam-se “vendedores de elite”<sup>31</sup>, pois têm, dada a sua formação, facilidade para entender de modo rápido instruções bem como repassar essas informações aos seus clientes, culminando, assim, em maiores vendas e conseqüentemente maiores lucros para o capital.

Neste caso, 64% dos egressos de 1997 nunca trabalharam como administradores, 24% já trabalhavam como administradores antes de cursar administração e os restantes 12% demoraram mais de um ano para estarem empregados como administradores. Já 74,08% dos egressos de 2004 nunca trabalharam como administradores, 18,52% já trabalhavam como administrador antes de concluir o curso, 3,7% levou de sete meses a um ano para estar empregado como administrador e 3,7% levou mais de um ano para empregar-se como administrador.

Estes números expressam a dinâmica do mercado de trabalho imbricado ao sistema capitalista, que “cobra” níveis elevados de formação, porém não absorve o trabalhador na

---

<sup>31</sup> A denominação de vendedores de elite é uma afirmação com base em observações empíricas nos diferentes cursos contemporâneos. Destaca-se além do curso de administração os cursos de veterinária e agronomia. Os médicos veterinários estão conseguindo incorporar-se ao mercado de trabalho em atividades direcionadas à venda de medicamentos para animais, destacando-se aves e suínos na região. Os agrônomos estão na mesma direção, porém, suas atividades na área de vendas resumem-se aos agrotóxicos.

função de administrador, criando com isso um excedente de trabalhadores qualificados que disputam entre si vagas precárias de trabalho e ocasionam reduções salariais e perdas sociais.

Sob essa ótica, da necessidade imposta pelo capital na busca incessante de qualificação, a resposta é encontrada quando a maioria dos egressos afirma que trabalharam em tempo integral no período em que freqüentaram a universidade.

Nesse sentido, de acordo com a Tabela 15, identificamos a existência de um elevado grau de dedicação do acadêmico para o estudo no curso que freqüenta, pois quase a totalidade dos egressos teve que trabalhar em tempo integral enquanto freqüentavam o curso de administração, seja no período diurno ou noturno<sup>32</sup>. O elevado grau de dedicação acadêmica está imbricado no fato de a maioria dos acadêmicos ter que trabalhar durante o dia e freqüentar a educação superior à noite, onde o desgaste físico e psíquico é uma constante, exigindo deste acadêmico encontrar saídas onde não existem. O tempo, em sua medida, é único.

Tabela 15 – Período de trabalho durante o curso de graduação em administração - egressos 1997 e 2004

Período	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Em tempo parcial	2	3	8,00	11,11
Em tempo integral	22	24	88,00	88,89
Não trabalhou	1	0	4,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

A Tabela 15 retrata o cenário regional do estudante universitário, que tem que trabalhar no período diurno, em tempo integral, para estudar no período noturno<sup>33</sup>. Segundo os dados, 88% dos egressos de 1997 e 88,89% dos egressos de 2004 tiveram que trabalhar em

<sup>32</sup> Dos egressos de 1997, 70% fizeram o curso no turno noturno, 16% no turno diurno e 24% responderam que cursaram a universidade em sua maior parte no turno noturno. Para os egressos de 2004, todos freqüentaram a universidade no turno noturno.

<sup>33</sup> Mesmo freqüentando uma universidade pública, os egressos do curso de administração tem que trabalhar durante o dia e estudar a noite, dada a degradação dos rendimentos familiares. Para os egressos de 1997, o maior percentual de remuneração familiar (40%) situa-se na faixa salarial de 7 a 10 salários mínimos. Para os egressos do ano de 2004, 40,74% da remuneração familiar está situada na faixa de 7 a 10 mínimos.



tempo integral para manterem suas despesas enquanto freqüentavam o curso de administração<sup>34</sup>. De todos os entrevistados, 8% dos egressos de 1997 e 11,11% de 2004 trabalharam em tempo parcial enquanto freqüentavam a universidade. Apenas 1 (um) egresso do ano de 1997 (4%) não trabalhou enquanto freqüentava o curso de administração.

Diante das respostas, detectamos uma inserção quase total dos egressos no mercado de trabalho e que a maioria tem registro em carteira de trabalho. No momento em que analisamos os dados da Tabela 16, percebemos, em conjunto com os demais dados, que existe a precariedade no mercado de trabalho, pois não emprega o egresso na função de administrador e emprega com remuneração não condizente com a formação de nível superior. Nesse sentido, não podemos afirmar que a informalidade não existe para o egresso do curso de nível superior em Cascavel, mesmo verificando que quase a totalidade dos egressos está inserida no mercado de trabalho.

Essa afirmação nos remete à discussão do que é formal e informal no modo de produção capitalista, onde o trabalho formal e o informal estão imbricados e atendem conjuntamente ao projeto capitalista. A informalidade é, portanto, indispensável ao funcionamento do modo de produção e reprodução capitalista desde sua origem.

Tabela 16 – Registro em carteira de trabalho - egressos 1997 e 2004

Descrição	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Sim	11	17	44,00	62,96
Não, mas está trabalhando	2	2	8,00	7,41
Desempregado	1	0	4,00	0,00
Não, pois é aposentado e/ou pensionista	0	0	0,00	0,00
Não, exerce função pública	6	3	24,00	11,11
Não, é autônomo	1	2	4,00	7,41
Não, é empresário	4	3	16,00	11,11
Outra	0	0	0,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

<sup>34</sup> A maior fonte de financiamento das despesas pessoais, tanto para os egressos de 1997 quanto para os egressos do ano de 2004, foi proporcionada pela sua própria remuneração, uma vez que mais que 80% dos egressos trabalharam durante a freqüência ao curso superior.

Dos egressos formados no ano de 1997, 44% possuem registro em carteira de trabalho, 24% não possuem, pois exercem algum tipo de função pública, 16% não possuem por serem empresários, ou seja, donos de seu próprio negócio; 8% não possuem registro, mas estão trabalhando, ou seja, estão empregados em alguma empresa, mas sem o registro em carteira, 4% não possui registro por ser autônomo e 4% está desempregado(a)<sup>35</sup>. No caso dos egressos de 2004, 62,96% estão registrados em carteira de trabalho, 11,11% não estão registrados, mas exercem função pública, 11,11% não possuem registro em carteira por serem empresários, 7,41% não possuem registro por serem autônomos e 7,41% não possuem registro em carteira de trabalho, mas são participantes do mercado de trabalho.

Apesar de a maioria dos egressos possuírem registro em carteira de trabalho, quase a totalidade dos egressos está registrada em outra função que não seja de administrador. Neste caso, admitimos que a informalidade também registra, ao afirmarmos que existem diferentes formas contemporâneas de informalidade.

Sob esse aspecto de várias definições sobre informalidade, compreendemos que, mesmo tendo registro em carteira, o egresso do curso de administração encontra-se na informalidade, ao afirmarmos que a precarização do trabalho é dada pela baixa remuneração efetuada pelos pequenos proprietários informais, que são trabalhadores que exercem sua profissão/ocupação contando com o auxílio de um ou mais empregados.

Esse aspecto, de não-inserção do administrador, enquanto trabalhador específico na área para o qual fez o curso, está representado na Tabela 17. Permite afirmarmos que há uma saturação de administradores no mercado de trabalho em Cascavel, não sendo possível, por parte do mercado, a absorção de todo este contingente formado nas instituições do município. Neste caso, os egressos tendem a sair do município, do Estado e até mesmo do país, em busca de trabalho condizente com o seu nível de formação, como é o caso da turma de 1997, que

---

<sup>35</sup> Encontra-se nessa situação de desemprego a mais de um ano, por estar cursando outro curso superior onde a exigência é de tempo integral.

formou 41 administradores e apenas 27 residem em Cascavel, e a turma de 2004, que, mesmo sendo formados recentemente, dos 36 egressos, 29 permanecem no município.

No entanto, o curso de administração continua ofertando vagas<sup>36</sup> e formando administradores. Essa é a lógica do capital no sentido de formar profissionais que possam estar à disposição do capitalista para as diferentes funções/ocupações com salários baixos e em condições precárias de trabalho. Neste caso, o curso de administração cumpre o papel de estar a serviço dos interesses do capital.

Tabela 17 – Função registrada na carteira de trabalho - egressos 1997 e 2004

Função	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Administrador (a)	3	1	12,00	3,71
Outra	22	26	88,00	96,29
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Dos egressos de 1997, 12% estão registrados como administradores(as) e para a turma de egressos de 2004 apenas 1 (um) egresso, representando 3,71% dos entrevistados, tem registrado em sua carteira profissional, a função de administrador. Diante disso, existem outras funções registradas nas carteiras profissionais dos demais egressos, que representam 88% para os egressos de 1997 e 96,29% para os egressos de 2004. Para os egressos de 1997, os registros em carteira que não são como administrador(a) referem-se às seguintes frequências e funções: 1 (um) como analista, 3 (três) como bancários(as), 1 (um) como professor(a), 1 (um) como técnico(a), 4 (quatro) exercem função pública, 1 (um) é autônomo, 3 (três) são empresários, 1 (um) está registrado como financeiro(a), 1 (um) desempregado(a), 1 (um) como secretário(a) acadêmico(a), 1 (um) como auxiliar administrativo, 2 (dois) não estão registrados, mas trabalhando, 1 (um) como escrevente juramentado e 1 (um) não definiu a função registrada(a).

<sup>36</sup> No município de Cascavel – PR, administração é o curso de nível superior que oferta maior número de vagas, num total de 1260 vagas em 2006.

Quanto aos registros em carteira profissional dos egressos do ano de 2004, os que não estão registrados como administradores(as) correspondem às seguintes frequências e funções: 1 (um) escriturário, 2 (dois) não possuem registro em carteira por serem empresários, 2 (dois) não possuem registro em carteira por exercerem função pública, 1 (um) agente administrativo, 1 (um) consultor(a) de vendas, 1 (um) atendente comercial, 2 (dois) autônomos, 4 (quatro) bancários, 2 (dois) não estão registrados, mas estão trabalhando, 1 (um) vendedor, 1 (um) diretor de trânsito, 1 (um) auxiliar administrativo, 1 (um) gerente comercial, 2 (dois) compradores, 1 (um) almoxarife, 1 (um) auxiliar de escritório e 2 (dois) não informaram a função em que estão registrados.

Entendemos que, mesmo sendo formados, o fato de os egressos não possuírem registro em carteira de trabalho como administradores está ligado à reestruturação produtiva ocorrida no Brasil a partir da década de 1970, que reduziu os níveis hierárquicos e, como consequência, houve a redução das estruturas administrativas nas empresas brasileiras.

A atual conjuntura está alicerçada pela reforma do Estado brasileiro<sup>37</sup> executada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, onde as necessidades capitalistas de acumulação determinaram ao Estado uma redução de seu espaço de atuação em detrimento à ocupação por empresas privadas. Essa transformação de um Estado público em privado está baseada no oferecimento de seguros e serviços em detrimento aos direitos do mundo do trabalho e nas privatizações de empresas estatais construídas com recursos públicos e entregues ao capital por preços abaixo dos estabelecidos pelo mercado.

Nesse sentido, o novo modelo de Estado ficou reduzido para os trabalhadores e maximizado para o capital, o que potencializa os lucros auferidos pelo sistema capitalista de acumulação, com o aval de políticas neoliberais.

---

<sup>37</sup> Para um estudo aprofundado sobre a Reforma do Estado, ver: BEHRING, E.R. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perdas de direitos**, 2003.

Como os egressos não estão registrados como administradores em virtude da “exigência” imposta pelo capital para sua sobrevivência, que é a formação do exército industrial de reserva, a solução encontrada pelos egressos é inserir-se no mercado de trabalho ocupando posições inferiores àquelas designadas pela sua formação.

Neste sentido, apesar de serem formados para exercerem funções de liderança ou serem donos do seu próprio negócio, como é apresentado no perfil geral e específico do curso de administração, os egressos de 1997 e 2004 ocupam posições intermediárias na escala hierárquica, o que representa a precarização do trabalho para quem é formado em administração.

Tabela 18 – Posição hierárquica ocupada atualmente na empresa - egressos 1997 e 2004

Posição	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Presidência / Proprietário	2	4	8,00	14,81
Vice-Presidência	0	0	0,00	0,00
Conselheiro	0	0	0,00	0,00
Diretoria	2	1	8,00	3,70
Gerência	2	2	8,00	7,41
Supervisão	4	2	16,00	7,41
Coordenação	2	2	8,00	7,41
Analista	1	0	4,00	0,00
Assistência	1	6	4,00	22,23
Auxiliar	1	2	4,00	7,41
Técnico	2	4	8,00	14,81
Função Pública	4	2	16,00	7,41
Magistério	2	0	8,00	0,00
Conta própria ou autônoma	0	1	0,00	3,70
Outra	2 <sup>38</sup>	1	8,00	3,70
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Este fato também está associado ao sistema capitalista, pois, no ato da contratação de um trabalhador, como a oferta de mão-de-obra formada é superior à oferta de vagas, o capitalista tende a contratar o trabalhador com um nível formal de educação superior para a

<sup>38</sup> Uma (1) frequência corresponde ao egresso desempregado e a outra frequência é relativa à função administrativa.

ocupação de vagas onde a exigência é de um trabalhador do ensino médio, pois o de ensino superior tende a desempenhar melhor a função, dado o seu conhecimento além de receber menores salários, satisfazendo dessa forma o capital. O capitalista também tende a explorar o trabalhador egresso do curso de administração no momento de sua contratação ou até mesmo no ato reivindicatório por melhores salários, exacerbando a existência de um enorme exército de reserva de diplomados no ensino superior que podem ocupar sua vaga no mercado de trabalho.

Dos egressos de 1997, a posição hierárquica que assume maior frequência é a supervisão e o exercício da função pública com 16% e, em segundo lugar, a função de proprietário, diretoria, gerência, coordenação, técnico, magistério e outras funções com 8%. Já para os egressos de 2004 a posição hierárquica com maior frequência é a de assistência com 22,23%, seguido das funções de proprietário e técnico com 14,81%. Nenhum dos egressos ocupa a posição hierárquica de vice-presidência e conselheiro.

Neste caso, uma das soluções encontradas pelos egressos para satisfazerem suas necessidades sociais, principalmente os egressos de 1997, é a prestação de concurso público, e o ingresso no trabalho na esfera estatal, pois, mesmo não remunerando de acordo com a formação, oferece garantias de estarem empregados.

O período durante o qual o egresso ocupa a atual posição hierárquica na empresa está representado na Tabela 19. Neste caso tem-se como maior frequência os dois extremos, ou seja, a maior frequência para os egressos de 1997 está centrada em um período de ocupação da posição hierárquica maior que cinco anos e para os egressos de 2004 a maior frequência está centrada em menos de 1 (um) ano e até 2 (dois) anos.

Essa diferença de períodos durante o qual o egresso ocupa a posição hierárquica na empresa caracteriza-se devido ao tempo em que ambos ingressaram no mercado de trabalho,

pois, como os egressos de 1997 estão no mercado de trabalho há mais tempo, tendem a ocuparem posições hierárquicas por um período bem maior que os egressos de 2004.

Tabela 19 – Período durante o qual o ocupa a posição hierárquica dentro da empresa - egressos 1997 e 2004

Período	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Menos de 1 ano	2	9	8,00	33,34
Até 2 anos	4	9	16,00	33,34
Até 3 anos	2	1	8,00	3,70
Até 4 anos	5	3	20,00	11,11
Até 5 anos	1	1	4,00	3,70
Mais de 5 anos	11	4	44,00	14,81
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Os dados mostram que 44% dos egressos de 1997 ocupam posições hierárquicas na empresa há mais de 5 (cinco) anos, 4% até 5 (cinco) anos, 20% até 4 (quatro) anos, 8% até 3 (três) anos, 16% até 2 (dois) anos e 8% menos que um ano.

Para os egressos de 2004, 33,33% ocupam a posição atual na hierarquia da empresa menos que um ano, 33,33% até 2 (dois) anos, 3,7% até 3 (três) anos, 11,11% até 4 (quatro) anos, 3,7% até 5 (cinco) anos e 14,81% mais que 5 (cinco) anos.

Além da posição hierárquica ocupada e o período de tempo durante o qual o egresso ocupa essa posição hierárquica, é importante sabermos a função na qual o egresso dedica maior parte de seu tempo. Por meio da Tabela 20, percebemos que a área à qual os egressos de 1997 dedicam maior parte do seu tempo em termos de trabalho é a administração geral, enquanto que, para os egressos de 2004, é a área de vendas.

Tabela 20 – Área funcional à qual dedica maior parte do seu tempo - egressos 1997 e 2004

Área	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Administração Geral	9	5	36,00	18,52
Marketing	1	1	4,00	3,70
Vendas	0	8	0,00	29,64
Operacional	3	5	12,00	18,52
Recursos Humanos	1	1	4,00	3,70
Financeira	6	3	24,00	11,11
Tecnologia da Informação	1	0	4,00	0,00
Organização e Métodos	1	1	4,00	3,70
Outra	3	3	12,00	11,11
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Essa mudança no contexto do mundo do trabalho para os formados em administração esconde a imbricação do capitalismo com sua forma exploradora, pois tende a formar acadêmicos com grande conhecimento técnico, não para serem administradores de instituições e organizações como os administradores formados no ano de 1997, e sim para serem vendedores detentores de grande conhecimento técnico de todo processo administrativo. Isto conseqüentemente ocasionará um volume maior de vendas, gerando um excedente ainda maior, do qual o capitalista se apropria.

Conforme a Tabela 20, 36% dos egressos de 1997 dedicam maior parte do seu tempo com a administração geral e, neste caso, esse percentual diminui para 18,52% quando se refere aos egressos de 2004. A segunda maior frequência em termos de dedicação está situada para os egressos de 1997 na área financeira, com 24% das respostas; já neste caso da área financeira, o percentual de frequência dos egressos de 2004 é de 11,11%. Para os egressos de 2004, a maior frequência em termos percentuais situa-se na área de vendas, com 29,63%, enquanto que, nesta área, os egressos de 1997 não apresentaram nenhuma frequência. Isso mostra que aqueles que saíram da universidade primeiro ocupam melhores posições no mercado de trabalho, tendo inclusive os maiores salários individuais (Tabela 26). Como outras áreas onde o egresso dedica maior parte de seu tempo tem-se as de serviços bancários,



logística e engenharia. Ressalta-se, porém, que nessas outras áreas está computado um(a) egresso desempregado(a).

Em face às determinações do capital, existem mudanças na alocação de trabalhadores da área administrativa para a área de vendas, mudanças explicadas pelas características do trabalho cada vez mais autônomo, flexível e terceirizado, onde predomina a subcontratação e a precarização do trabalho.

Dessa forma, de acordo com a Tabela 21, o setor econômico ao qual os egressos de 1997 e 2004 dedicam maior parte do seu tempo na forma de trabalho é o setor de serviços, o que vem representar a expansão desse setor também no município de Cascavel.

Tabela 21 – Setor da economia ao qual pertence a organização onde o egresso dedica maior parte do seu tempo - egressos 1997 e 2004

Setor da economia	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Indústria	3	5	12,00	18,52
Comércio Atacadista	0	0	0,00	0,00
Comércio Varejista	1	5	4,00	18,52
Mercado Financeiro	3	4	12,00	14,82
Consultoria	0	0	0,00	0,00
Serviços	7	6	28,00	22,22
Terceiro Setor	0	0	0,00	0,00
Governo	3	3	12,00	11,11
Agronegócio	1	3	4,00	11,11
Educação	6	0	24,00	0,00
Autônomo	0	0	0,00	0,00
Outro	1 <sup>39</sup>	1	4,00	3,70
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

O setor da economia em que os egressos de 1997 despendem maior parte de seu tempo é o setor de serviços, com 52% dos egressos, sendo este percentual dividido como a prestação de serviço educacional com 24% e outros serviços com 28% do total. Nos setores da indústria, mercado financeiro e governo existem 12% em cada setor dos egressos de 1997 trabalhando. Os demais setores perfazem um total de 12% todos juntos. Os egressos do ano de

<sup>39</sup> Encontra-se desempregado.

2004 ocupam maior parte do seu tempo por meio do trabalho no setor de serviços com 22,22%. O setor da indústria e comércio varejista tem, cada um, 18,52% dos egressos de 2004 trabalhando nesses setores e o mercado financeiro possui 14,82% desses egressos. Os demais setores, se somados, atingem 25,92% dos egressos trabalhando nesses setores.

Sendo o setor de serviços que mais aloca trabalhadores formados em administração no município de Cascavel, entendemos que o número de trabalhadores em cada empresa assume proporções mais elevadas. Esta informação confirma-se quando analisamos os dados da Tabela 22, onde o maior percentual de egressos trabalhando está centrado em empresas de grande porte, constituídas por mais de 1000 funcionários.

Também podemos afirmar que as empresas de pequeno porte e que possuem um número reduzido de trabalhadores, têm sua forma de contrato baseada na prestação de serviços por meio da terceirização, onde os empreendimentos são pequenos e prestam serviços à empresas de grande porte e instituições estatais. É esse ambiente, onde a força de trabalho é utilizada sob a forma de subcontratação, que gera uma das dimensões da precarização do trabalho.

Tabela 22 – Número de funcionários que a organização onde o entrevistado trabalha possui - egressos 1997 e 2004

Quantidade	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Até 10	4	3	16,67	11,11
De 11 a 50	6	4	25,00	14,81
De 51 a 100	1	0	4,17	0,00
De 101 a 500	5	5	20,83	18,52
De 501 a 1000	0	0	0,00	0,00
Mais de 1000 funcionários	8	15	33,33	55,56
Total	24 <sup>40</sup>	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

<sup>40</sup> A somatória é apresentada com 24 egressos pelo motivo de que um egresso encontra-se desempregado, cuja pergunta não é pertinente a essa situação. Esta ocorrência segue-se nas tabelas subsequentes.

Dos 27 egressos do ano de 1997, 11,11% trabalham em organizações que possuem até 10 funcionários, 14,81% em organizações que possuem de 11 a 50 funcionários, 18,52% ocupam cargos em empresas que possuem de 101 a 500 empregados e 55,56% em organizações que possuem mais de 1000 funcionários. Já dos 24 egressos que estão empregados, 11,11% ocupam cargos em organizações que possuem até 10 funcionários, 14,81% em organizações que possuem de 11 a 50 trabalhadores, 18,52% em empresas que possuem de 101 a 500 empregados e 55,56% dos egressos do ano de 2004 trabalham em organizações que possuem mais de 1000 funcionários.

Sendo o egresso em administração formado para gerir organizações e comandar pessoas, verificamos, pelo número de comandados que estão sob sua responsabilidade na organização onde trabalha, que isso não ocorre, o que confirma a precariedade do mercado de trabalho em Cascavel<sup>41</sup>, onde os cargos de administração estão cada vez mais escassos e onde o setor de serviços está em ampla expansão, por meio da constituição de pequenos estabelecimentos que utilizam em primazia o trabalho qualificado, porém descentralizado e com baixa remuneração. É, portanto, nesse ambiente que o egresso está inserido, onde o número de pessoas sob sua responsabilidade praticamente não existe, pois trabalha de forma autônoma. Essa é uma característica intrínseca do capital, utilizando-se de trabalhadores melhor qualificados para exercerem funções para as quais não foram formados, onde predomina a superexploração e a utilização precária dos recursos humanos.

Neste sentido, a Tabela 23 mostra que o número de pessoas sob a responsabilidade do egresso de 1997 situa-se em até cinco pessoas e, no caso dos egressos de 2004, essa

---

<sup>41</sup> De janeiro de 2003 a janeiro de 2005 foram admitidos 38 administradores e desligados 32 no município de Cascavel, totalizando um saldo positivo de 6 admissões. Se comparada essa quantidade de admissões e demissões (saldo praticamente nulo) com o número de vagas ofertadas para o ingresso de administradores nas instituições de ensino superior de Cascavel (1260 no ano de 2006), percebemos que o total de vagas para ingresso é muito superior ao montante de vagas ofertadas pelo mercado de trabalho. Quando admitidos, o salário médio de admissão em Cascavel - PR é de R\$ 824,71 mensais. Isso vem a confirmar a precariedade e o arrocho salarial. O administrador necessita trabalhar em outras atividades não condizentes com o seu nível de formação, o que, por definição, precariza o trabalho para quem é formado em administração (Dados estatísticos fornecidos pelo CAGED/MTE, 2006).

frequência está situada em nenhuma pessoa. Isso relata a diferença existente entre os formados no ano de 1997 e do ano de 2004, pois os egressos de 2004 ocupam posições inferiores na hierarquia empresarial (Tabela 18) se comparados com os egressos de 1997, (apesar de ter maior número de egressos de 2004 alocados na função presidência/proprietários quando comparado com egressos de 1997, estes são micro empresários, e, portanto, possuem quantidade reduzida de pessoas sob sua responsabilidade, ou seja, é o próprio empresário que executa as várias funções empresariais) daí não possuem nenhuma pessoa sob sua responsabilidade.

Também entendemos que o egresso não ocupa o cargo efetivo de administrador, pois é comum o administrador que esteja exercendo sua profissão ter um número maior de comandados, e quando exerce o cargo de administrador é em pequenas organizações, o que não permite maiores remunerações.

Tabela 23 – Número de pessoas sob responsabilidade do entrevistado na organização onde trabalha - egressos 1997 e 2004

Quantidade	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Nenhuma	7	15	28,00	55,57
Até 5	9	3	36,00	11,11
De 6 a 10	1	4	4,00	14,81
De 11 a 20	3	3	12,00	11,11
De 21 a 50	3	1	12,00	3,70
Mais de 50 pessoas	2	1	8,00	3,70
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Dos egressos da turma de 1997, 28% não possuem nenhuma pessoa sob sua responsabilidade na empresa onde trabalham, caracterizando dessa forma a função alienada a outras pessoas, ou seja, estão sob a supervisão de um profissional superior hierarquicamente. Já 36% desses egressos possuem até 5 pessoas sob sua responsabilidade, 4% de 6 a 10 pessoas, 12% de 11 a 20 pessoas, 12% de 21 a 50 pessoas e 8% mais de 50 pessoas sob sua responsabilidade. Para os egressos de 2004, o percentual está mais concentrado em nenhuma

pessoa sob a responsabilidade do egresso com 55,57% e mais disperso nas demais ocasiões, ou seja, 11,11% desses egressos possuem até 5 pessoas sob sua responsabilidade, 14,81% possuem de 6 a 10, 11,11% dos egressos de 11 a 20 pessoas, 3,7% de 21 a 50 pessoas e 3,7% mais de 50 pessoas sob sua responsabilidade.

Os proprietários das indústrias e/ou organizações selecionam, no momento da contratação, profissionais que certifiquem ter o título de nível superior. Esta exigência ganha sustentabilidade devido ao fato de se estar ampliando o exército industrial de reserva de profissionais com o título superior.

O capitalismo, para manter seus níveis de lucratividade, utiliza-se de trabalhadores com o nível superior dado o excesso de oferta dessa mão-de-obra qualificada. Neste caso, inovam-se atividades com ação precária onde os salários são baixos e sem nenhuma proteção social. Nesse contexto, o sistema capitalista também apregoa, por meio da teoria do capital humano, a busca incessante de maiores níveis de formação, pois a educação seria um dos fatores fundamentais para explicar as diferenças da capacidade de trabalho e, conseqüentemente, da produtividade e da renda.

Esse discurso tem caráter ideológico e tenta ocultar a verdadeira faceta da exploração e das desigualdades sociais provocadas pelo capital nas últimas décadas. Isso se comprova por meio dos dados da Tabela 24, onde, para um maior número de egressos de 1997, a formação universitária contribuiu para o aumento da remuneração e para um maior número de egressos do ano de 2004 a formação universitária não contribuiu para o aumento de sua remuneração.

Tabela 24 – Contribuição da formação universitária para o aumento da remuneração - egressos 1997 e 2004

Contribuiu	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Sim	15	13	60,00	48,15
Não	10	14	40,00	51,85
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Neste caso, a contribuição da formação universitária para o aumento salarial dos egressos de 1997 é explicada pelo tempo de formação e inserção dos egressos no mercado de trabalho que é superior aos egressos de 2004. Isso ocorre fruto da experiência e até mesmo de uma maior faixa etária<sup>42</sup> dos egressos de 1997, que conseguiram galgar melhores postos de trabalho e, conseqüentemente, maiores remunerações. Entretanto, mesmo tendo conseguido atingir patamares maiores de remunerações, os salários individuais (Tabela 26) estão abaixo daquilo que é média nacional<sup>43</sup> para egressos do curso de nível superior, caracterizando-se dessa forma a exploração capitalista do trabalhador.

Diante dos dados apresentados, podemos afirmar que, para 60% dos egressos de 1997, ter formação universitária contribuiu para o aumento da remuneração, já para 40% essa característica não contribuiu. No caso dos egressos de 2004, 48,15% obtiveram êxito no aumento de sua remuneração em função da formação universitária e 51,85% não obtiveram este aumento em sua remuneração.

A remuneração salarial do egresso está imbricada, para a maioria dos egressos de 1997 e 2004, ao trabalho assalariado, conforme Tabela 25, onde,

---

<sup>42</sup> Para os egressos do ano de 1997, predomina a faixa etária de 31 a 35 anos de idade com 84% da turma, enquanto que para os egressos de 2004 as faixas etárias com maiores freqüências situam-se até os 24 anos com 37,04% e 25 a 30 anos com 40,74%.

<sup>43</sup> De acordo com a RAIS/MTE, a remuneração média mensal dos trabalhadores brasileiros segundo seu grau de instrução (nível superior) em 2002 é de R\$ 2.270,08. Ocorrem, porém, diferenças nas remunerações quando se trata do mercado de trabalho segmentado, pois, segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (2002), os salários dos admitidos na administração pública em caráter celetista tinham salários de contratação 83,76% superiores aos admitidos na agricultura. Outra discrepância, segundo o CAGED (2002), ocorre quando se trata do espaço geográfico, onde o salário médio de admissão em São Paulo, por exemplo, é 92,39% superior ao observado no Piauí. Neste caso, esta desconexão ocorre também em Cascavel, onde o salário médio para quem possui o nível superior é de R\$ 824,71.

Tabela 25 – Proveniência da remuneração individual – egressos 1997 e 2004

Proveniência da remuneração	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Do trabalho autônomo	2	2	8,00	7,41
Do trabalho assalariado	18	23	72,00	85,18
De rendas (juros, aluguéis, renda da terra)	0	0	0,00	0,00
De dividendos (divisão do lucro de um exercício financeiro)	0	0	0,00	0,00
De pensão ou aposentadoria	0	0	0,00	0,00
De pró-labore	4	2	16,00	7,41
Outra(s)	1	0	4,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

verificamos que a remuneração individual do egresso provém do trabalho autônomo para 8% dos egressos de 1997 e para 7,41% dos egressos de 2004. Mas a fonte de maior remuneração dos egressos é o trabalho assalariado, onde 72% dos egressos de 1997 e 85,19% dos egressos de 2004 recebem sua remuneração por trabalho despendido nas instituições/organizações do município de Cascavel.

De pró-labore, que é a retirada mensal de proventos do caixa da empresa onde o egresso é o proprietário, 16% dos egressos de 1997 e 7,41% dos egressos de 2004 têm essa forma de remuneração pelo seu trabalho. Como outra fonte de remuneração, onde a frequência é de apenas 1 (um) egresso de 1997, tem-se o auxílio dos pais, pois trata-se de um egresso que está desempregado(a), ou seja, na situação de estudante.

Cabe ressaltar que se obteve como resultado a frequência de um egresso do ano de 1997, que, além de sua remuneração ser proveniente do trabalho autônomo, que é a principal fonte, este também possui rendimentos provenientes do trabalho assalariado. Outro caso, é que para 1 (um) dos egressos de 1997 e 1 (um) egresso de 2004, a principal fonte de remuneração é o trabalho autônomo, mas também possuem uma outra fonte de sua remuneração advinda de juros, aluguéis ou renda da terra.

A remuneração, estratificada por faixas salariais, de acordo com a Tabela 26, é fator determinante da relação existente entre a educação de nível superior e o mercado de trabalho.

Tabela 26 – Faixa de remuneração mensal individual – em salários mínimos - egressos 1997 e 2004

Faixa de remuneração	Frequência		%	
	1997	2004	1997	2004
Até 2 Salários	0	3	0,00	11,11
De 3 a 6 Salários	15	20	60,00	74,07
De 7 a 10 Salários	8	4	32,00	14,82
De 11 a 14 Salários	1	0	4,00	0,00
De 15 a 18 Salários	1	0	4,00	0,00
De 19 a 21 Salários	0	0	0,00	0,00
Mais de 21 Salários	0	0	0,00	0,00
Total	25	27	100,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2005

Neste caso, percebemos que atingir uma faixa salarial mais elevada é decorrente dos anos de formação (experiência) e ascensão no mercado de trabalho, pois os egressos do ano de 1997 têm sua remuneração relativamente superior aos egressos do ano de 2004. Porém, a remuneração salarial da maioria dos egressos, tanto de 1997 quanto de 2004, está aquém daquilo que é condizente com o grau de formação superior, onde a média brasileira corresponde a mais de sete salários mínimos. Neste caso, mesmo ressaltando as questões regionais de diferenças salariais perante a média nacional, não são suficientes para explicá-las, dado que a exploração do trabalhador em virtude do excesso de mão-de-obra existente no mercado de trabalho é uma frequência do capital.

Compreendemos que, dos egressos de 1997, nenhum tem salário inferior a 2 salários mínimos. Na faixa salarial de 3 a 6 mínimos está situado o maior percentual, 60% dos egressos desse ano. Egressos que recebem de 7 a 10 salários mínimos representam 32% do total, um egresso (representando 4%) recebe de 11 a 14 salários mínimos e também um egresso (4%) recebe como remuneração do seu trabalho de 15 a 18 mínimos. As demais faixas salariais não obtiveram nenhuma frequência.

Para os egressos de 2004, três recebem até dois salários mínimos, o que representa um percentual de 11,11%. A maior frequência, para esse ano de formação, está na faixa salarial de 3 a 6 salários mínimos, representando um percentual de 60% que recebem esta



remuneração. Já na faixa salarial de 7 a 10 mínimos tem-se a freqüência de quatro egressos, o que representa um percentual de 14,82%. As demais faixas salariais, para os egressos de 2004 não apresentaram nenhuma freqüência.

A questão salarial é fator determinante quando relacionamos educação superior e mercado de trabalho. Há, portanto, uma imbricação, pois no Brasil a educação é evocada como forma de reduzir disparidades sociais. Nesse sentido, utilizando-se dos conceitos da teoria do capital humano, esta teoria explica que maiores níveis de educação formal aumentariam a produtividade do trabalhador e, conseqüentemente, aumentaria o seu capital pessoal, ou seja, teria maior valor de mercado. Nesse sentido, o fundamento da teoria está baseado na crença de que todos os seres sociais têm condições livres de tomarem decisões, e que a discrepância da distribuição de renda é responsabilidade dos próprios seres.

É nesse contexto, em que o nível superior em administração expressa ter maiores ganhos quando comparados com os demais trabalhadores, que essa afirmação se esgota, dada a quantidade de formados no curso de administração, sendo reduzida, portanto, no sistema capitalista, a possibilidade de os egressos auferirem melhores remunerações.

Para o egresso do curso de administração da Unioeste, mesmo tendo aumentado o salário para aqueles formados em 1997, devido ao período de tempo em que estão no mercado de trabalho e em virtude da freqüência em outro nível de formação<sup>44</sup>, a teoria do capital humano não explica a totalidade do aumento salarial, pois esbarra nos limites produtivos da economia e nos interesses privados das empresas, que, sob o enfoque do capital, tendem a explorar o trabalhador, remunerando-o cada vez menos.

Outro problema, que entendemos ser fator primordial na deterioração salarial, refere-se ao alargamento da educação superior no país, gerando com isso um exército de mão-de-obra qualificada além da demanda necessária, e, dessa forma, propicia a saturação do mercado

---

<sup>44</sup> Dos egressos formados no ano de 1997, 48% não concluíram nenhum nível de formação após findar o curso de administração, 28% concluíram a especialização *lato sensu*, 12% concluíram o mestrado e 12% buscaram a formação universitária por meio da freqüência em outra graduação.

de trabalho para aqueles que possuem o ensino superior. Devido essa saturação de formados, a mão-de-obra excedente que seria para equilibrar o mercado de trabalho funciona como mercadoria na prateleira, onde um maior estoque reduz o preço, ou seja, os salários. Neste caso, entendemos que as políticas educacionais não foram cumpridas, e, ao invés de uma melhor distribuição de renda, a concentração acentuou-se, e, ao contrário de melhores empregos para os egressos do ensino superior, temos um exército de formados subempregados cada vez maior.

Esse modelo de educação, que dissemina a formação superior como meio de amenizar o problema do desemprego, que insere perspectivas de maiores rendimentos para aqueles que cursam o nível superior, está ligado aos interesses de reprodução do capital, onde a diminuição do controle por parte do Estado é uma constante, e, com isso, abre precedentes para a ampliação da privatização do sistema educacional, pois permite ao capitalista a extração de mais-valia.

Outro fator que demonstra o descontentamento dos egressos e a situação de exploração capitalista, refere-se às respostas sobre a mudança do atual trabalho e qual a função ou cargo que gostariam de exercer. Nesse caso, dos 25 egressos do ano de 1997, 18 gostariam de mudar, o que corresponde a 72%. Dentre as funções mais citadas constam as de consultor(a), empreendedor(a) e Ministério Público Federal. Já dos 27 egressos do ano de 2004, 17 responderam que gostariam de mudar de emprego, correspondendo a 62,96% do total de egressos desse ano. As funções mais citadas, pelas quais mudariam de emprego, foram as de administrador e de recursos humanos.

Esta situação reforça as constatações expressas anteriormente de que o trabalho está sendo realizado de forma precária para quem é formado em administração em Cascavel, pois, se assim não fosse, a quantidade de egressos que desejariam mudar de emprego ou função seria reduzida.

O estudo/pesquisa realizado possibilitou expressar, em diferentes momentos, determinações que o objeto revelou, as quais anunciam e denunciam a concepção de regional, pois a particularidade em que objetivamos nesta dissertação, permite indicar tendências para o âmbito universal, em específico no Brasil.

## CONSIDERAÇÕES REFLEXIVAS

Apreender e apresentar, por meio deste trabalho dissertativo, as considerações disseminadas, as reflexões críticas sobre as possibilidades de desenvolvimento concreto do mundo do trabalho e a problemática que o contorna, quando imbricado com a educação de nível superior, possibilitou, durante o processo de estudo/pesquisa, entrar de forma aproximativa “nas veredas abruptas do conhecimento” (MARX, 1985). Nesse sentido, significou tratar de dimensões objetivas e subjetivas que refratam nas ocupações e profissões.

Ao término deste estudo-pesquisa, sob a luz reflexiva teórico-metodológica e histórica, o objeto de estudo revelou-se, gerando estas considerações. De acordo com a problemática explicitada no decorrer do trabalho, pudemos identificar em que condições reais o mercado de trabalho está absorvendo o egresso do curso de administração e, em consonância com o objetivo geral, que teve a finalidade de apreender e analisar o movimento do mercado de trabalho de Cascavel por meio do estudo dos egressos do curso de administração da Unioeste e, enquanto objetivo específico buscamos verificar o movimento existente no mercado de trabalho no momento de absorver o egresso trabalhador.

Com base nos resultados empíricos apresentados no capítulo quatro e à luz do corpo teórico apropriado e explicitado, confirmamos a hipótese quando afirmamos a ocorrência da ampliação da educação superior em Cascavel-PR. Esta ampliação é decorrente da exigência que o sistema de produção capitalista impõe à classe trabalhadora, dada as alterações operacionais que ocorrem no campo das profissões, exigindo maiores níveis de qualificação, e, da necessidade que o projeto societário burguês tem de aumentar a mais-valia por meio da oferta de cursos superiores privados. Sob esse aspecto, a existência de dez instituições de ensino superior em Cascavel-PR, sendo apenas uma pública.

Os dados da pesquisa assinalam para um resultado, onde, do universo amostral de egressos pesquisados, apenas um egresso afirmou não estar empregado. Nesse sentido, o desemprego estrutural que assola as economias a partir da década de 1970, explicitando com veemência a contradição entre capital/trabalho, não é uma realidade para os egressos do curso de administração da Unioeste de Cascavel-PR, quando compreendida sua atividade laborial enquanto ocupação. No entanto, profissionalmente, na condição de formados em administração de nível superior, não foram absorvidos pelo mercado.

Assim, as escolhas entre alternativas, dos egressos de administração, são inexistentes, pois o único espaço concreto que é ofertado reduz-se à esfera de mercado em ocupações profissionais não condizentes ao título conquistado pelo egresso. Mergulhado nesse horizonte negador dos projetos individuais e coletivos, cabe ao egresso desenvolver outras ocupações, com remunerações assalariadas não condizentes com a sua formação, ao mesmo tempo em que as atividades propostas pelos empregadores explicitam também condições de trabalho precário no *locus* da execução e dos direitos sociais já conquistados pela classe trabalhadora.

Diante da investigação realizada neste trabalho, algumas considerações reflexivas relacionadas ao movimento do objeto merecem ser pontuadas e explicitadas:

- 1) **O movimento do mercado de trabalho para os egressos do curso de administração de Cascavel-PR no período estudado.** As ações cotidianas que os seres sociais engendram no mercado de trabalho determinam aspectos mutativos. Dessa forma, no período estudado, verificamos transformações ocorridas na absorção pelo mercado de trabalho dos egressos no que tange aos cargos ocupados e às remunerações salariais, quando comparamos os egressos do ano de 1997 com os egressos do ano de 2004. Diante disso, os egressos de 1997 são melhor absorvidos pelo mercado de trabalho, ocupando melhores

cargos e, conseqüentemente, obtendo melhores remunerações, quando comparados com os egressos do ano de 2004. Os egressos de 2004 assumem posições intermediárias, como a de assistência, no mercado de trabalho, enquanto que os egressos de 1997 ocupam cargos de gerência, supervisão e coordenação. Assim, por terem melhores ocupações, os egressos do ano de 1997 também têm maiores salários quando comparados com os egressos de 2004. Maiores salários indicam o alcance de melhores condições sociais, como a aquisição da casa própria e a constituição de família, uma vez que 64% dos egressos do ano de 1997 têm casa própria quitada e 60% são casados. No caso dos egressos de 2004, 18,52% têm casa própria quitada e 25,93% são casados. Melhores condições de trabalho e maiores remunerações estão imbricadas diretamente aos egressos que possuem maior tempo de formação, em detrimento daqueles que se formaram recentemente.

- 2) **A ampliação do Exército Industrial de Reserva (EIR) por meio da formação superior.** Uma das propostas disseminadas pelo projeto societário burguês corroborada pela teoria do capital humano e materializada pelas instituições de ensino superior é a formação baseada em maiores níveis educacionais como garantia de acesso ao mercado de trabalho. No caso dos egressos de administração da Unioeste, *Campus* de Cascavel, verificamos esta ocorrência, pois permitiu que os egressos estivessem ou permanecessem empregados, porém em condições que não lhes permitem o exercício da profissão de administrador. Esta condição é dada em função de o mercado de trabalho em Cascavel-PR não ofertar vagas condizentes com o nível de formação superior, onde a oferta de vagas é inferior à demanda e devido ao interesse explícito do projeto societário da classe burguesa, que não oportuniza a

mínima condição de manter a força de trabalho em movimento e, dessa forma, ampliando o Exército Industrial de Reserva. A implicação da ampliação do EIR de nível superior, além de não permitir a inserção do egresso no mercado de trabalho como profissional específico, gera conflitos com a força de trabalho atuante e coloca os salários em condições que não permitem a satisfação das necessidades sociais dos egressos. Com o excesso de mão-de-obra formada e qualificada, e sendo o mercado, sob a direção da classe burguesa, em seus diferentes níveis, quem define o nível salarial por meio da oferta e demanda, as conseqüências são avassaladoras sobre o valor dos salários, permitindo, assim, ao capitalista estipular a remuneração a ser paga. De acordo com o projeto societário burguês, a ordem é remunerar menos e aumentar a mais-valia, utilizando-se de trabalhadores melhor qualificados, porém com menores salários. Neste caso, em Cascavel-PR, 90% dos egressos de administração da Unioeste não atuam como administradores, ocupando-se de posições inferiores no mercado de trabalho. Acabam ocupando vagas onde a exigência é o nível médio de formação educacional. Constata-se isso quando mais de 69% dos egressos declararam que nunca trabalharam como administradores.

- 3) **A reforma do Estado e as transformações ocorridas na educação superior no modo de produção capitalista.** Diante da crise estrutural capitalista do pós-1970, o capital precisou dar respostas à crise. Para o enfrentamento, uma das respostas, por meio da reforma do Estado, foi a transferência de funções que são públicas para o setor privado. A universidade pública não ficou estanque às transformações ocorridas no modo de produção capitalista. Diante disso, constatamos o movimento da universidade com o objetivo de adequar-se aos moldes do projeto societário burguês. A transformação de uma universidade

clássica para um modelo operacional, como retrata Chauí (2003), é a maior expressão dessa mudança. Essa transformação inseriu a universidade no mundo capitalista, adotando dessa forma características mercantis. Nesse sentido, temos uma formação superior voltada especificamente para o atendimento do mercado de trabalho de maneira continuada, rápida e adestrada, onde a formação de um contingente excessivo de mão-de-obra tem o fim único de atender o capital. A reforma do Estado, ampliada no governo de Fernando Henrique Cardoso e aprofundada no governo de Luis Inácio Lula da Silva, também corroborou com essa transformação, permitindo a abertura de novas Instituições de Ensino Superior (IES) e novos cursos por meio de instituições privadas, principalmente cursos a distância<sup>45</sup>. Em Cascavel-PR, esse aumento no número de instituições formadoras em nível superior e o aumento do número de vagas e formados em administração é nítido, porém, cabe um questionamento: Por que as Instituições de Ensino Superior (IES) continuam formando administradores, mesmo tendo egressos em demasia no mercado?

- 4) Formação de uma força de trabalho “elitizada”.** A solução, ao questionamento anterior, encontra respostas quando nos damos conta de que o excesso de mão-de-obra certificada, existente no mercado de trabalho em Cascavel-PR, é um componente central para o capitalista empregador reduzir seus custos e aumentar seus lucros, impondo aos trabalhadores formados em administração a opção de escolha em ficar desempregado ou ocuparem funções inferiores e/ou correlatas ao curso de administração, opção que ao ser firmada não exige, enquanto formação educacional e profissional, estar titulado e

---

<sup>45</sup> Em 1999, no Brasil, as faculdades e os centros de educação tecnológica ofereceram 74 cursos. Em 2004 esse número saltou para 758, o que significa um incremento de 53,1% em relação ao número de cursos de formação tecnológica existentes em 2003. Dos 758 centros de educação tecnológica e faculdades de tecnologia, 51,8% pertencem ao setor privado e 48,2% são oferecidos pelo setor público, concentrando 76.432 matrículas.



diplomado na esfera de nível superior. Com a reestruturação do modo de produção capitalista, as demandas por trabalhadores nos segmentos administrativos e de supervisão foram reduzidas, necessitando ampliar o campo de atuação para outras áreas. As áreas que os egressos formados em administração estão ocupando referem-se a posições intermediárias no campo administrativo e na área dos serviços terceirizados. Como destaque, ganha considerações expressivas a área de vendas, onde 29,64% dos egressos de 2004 estão atuando. Este percentual representa o maior índice de respostas e caracteriza-se como exploração do trabalhador, quando o burguês nega a condição de exercerem a profissão de administrador e coloca à disposição dos egressos, como única opção de trabalho, a função de “representante comercial”. Diante disso, o projeto societário burguês, que exige constantemente maiores níveis educacionais, insere o trabalhador na área de vendas. Neste caso, para o capitalista, nada é melhor que ter um trabalhador conhecedor de todas as particularidades da administração para realizar vendas. O egresso possui elevadas habilidades de vendedor quando comparado com aqueles que não possuem a educação superior. Tais habilidades, adquiridas por meio da formação universitária, permitem que o egresso consiga persuadir com elevado grau de técnica os clientes de forma a adquirirem os produtos ofertados pelo capitalista, gerando com isso um maior volume de vendas e aumentando a mais-valia do produtor capitalista. Diante desse entendimento é que decorre a denominação de “vendedores de elite”.

- 5) **Migração do trabalho para o setor de serviços.** Devido às características de ser trabalho flexível, autônomo e com negação aos direitos adquiridos pela classe trabalhadora, torna-se cada vez mais terceirizado. Verificamos, para os

egressos do curso de administração, essa ocorrência, em que 52% ocupam posições nesse setor. Enfatiza-se que o administrador situa-se com expressão significativa em atividades que não fazem parte do seu trabalho produtivo, porém no que se refere a participação no interior de atividades do trabalho coletivo, a área de serviços vem destacando-se como a que mais emprega.

- 6) **Formação de cidadãos.** A educação de nível superior está formando profissionais com o fim único de responder ao projeto societário burguês. Isto ocorre de tal modo que não prioriza a formação do ser em sua totalidade, possibilitando construir novos homens e uma nova sociedade. O egresso de administração freqüente, no mínimo, quatro anos de curso, exercendo funções laboriais durante o dia para estudar à noite, porém, quando conclui o curso, lhe é negada a mínima condição de usufruir um direito seu, de ser cidadão por meio do exercício do trabalho para o qual tanto labutou. Não cidadão como mero habitante do município, mas que tenha condições de priorizar suas necessidades e de fazer escolhas. Neste caso, a educação superior, ao invés de proporcionar, está tirando a condição do egresso de administração de ser cidadão, pois o fim da educação superior é o atendimento de um mercado onde predominam condições mercantis. Sendo assim, o cidadão que as universidades estão formando tem como finalidade dar continuidade e expandir os conceitos determinados pela burguesia. O egresso também perde a condição de cidadão quando necessita sair de seu município de origem para conseguir trabalho em outros municípios, Estados e outros países. Dos egressos formados em 1997, 34,15% já deixaram o município e, dos egressos de 2004, formados recentemente, 19,5% saíram do município em busca de novos horizontes no campo do trabalho.

As reflexões que construímos permitem-nos afirmar que o mercado de trabalho de Cascavel-PR está absorvendo os egressos que demandam vagas de trabalho, porém as condições reais de sua inserção não atingem as expectativas esperadas quando se trata de questões como a função desempenhada e o nível salarial. Nesse sentido, de acordo com o movimento do mercado de trabalho em Cascavel, concluímos que o egresso formado em administração na Unioeste ocupa posições precárias de trabalho no que tange à função exercida e à sua remuneração, expressando uma condição que se universaliza pós-1970, segundo Mandel (1985) em todos os países capitalistas, inclusive nos países cênicos.

Neste sentido, a lógica do projeto societário burguês caminha a passos largos para a redução da compreensão de totalidade, e a decadência da ciência ganha terrenos, tendo como ferramenta significativa os dados estatísticos. Estes dados, produzidos pelos órgãos oficiais e particulares, ampliam a distância da busca da verdade, servindo aos interesses do projeto societário burguês. Neste campo as universidades, em particular a Unioeste, com projetos de classe demarcados, aprofundam a sua inoperância. Em se tratando das instituições particulares, seus fins são os mesmos de qualquer outro negócio que se manifesta e materializa na lógica do “mercado”. Obter lucro.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **Trabalho e mundialização do capital**: a nova degradação do trabalho na era da globalização. 3. ed. Londrina: Práxis, 1999.
- ALVES, M. A. **“Setor informal” ou trabalho informal? Uma abordagem crítica sobre o conceito de informalidade**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas: UNICAMP. Campinas (SP), 2001.
- ALVES, P. **A informalidade, uma resposta do projeto societário capitalista à questão social desemprego**: caso dos ex-bancários do Banestado em Cascavel. Dissertação (Mestrado). Toledo, PR: UNIOESTE, 2005.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. (org). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- ANTUNES, R; SILVA, M. A. M. (orgs). **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- ARBACHE, J. S. Determinação e diferencial de salários no Brasil. In: FONTES, Rosa; ARBEX, Marcelo A. **Desemprego e mercado de trabalho**: Ensaio teórico e empírico. Viçosa: UFV, 2000.
- BEHRING, E. R. **Brasil em contra-reforma**: desestruturação do Estado e perda de direitos. São Paulo: Cortez, 2003.
- BELLUZZO, L. G. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVERIA, C. E. B.; MATTOSO, J. E. L. (org.) **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- BEN-PORATH, Y. *The production of human capital and the life cycle of earnings*. **Journal of political Economy**, v. 75, n. 4, Part 1. p.352-365. 1967.
- BIRD. **Priorities and strategies for education**. Washington: The World Bank, 1995. 130 p.
- BOITO JR, A. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.
- BRASIL. ANDES-SN. **A Contra-Reforma da Educação Superior**: uma análise da ANDES-SN das principais iniciativas do governo Lula. Brasília: 2004.
- BRASIL. DEAES/INEP/MEC. Diretoria de Estatística e Avaliação da Educação Superior; Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Ministério da Educação e Cultura. **Censo da Educação Superior**. 2003.

BRASIL. **DIEESE**. Disponível em: <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=5>>. Acesso em: 20 jun. 2005.

BRASIL. **IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Síntese dos indicadores sociais, 2004. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 28 fev. 2006.

BRASIL. **MEC/INEP**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Ministério da Educação e Cultura. Educação tecnológica cresce dez vezes entre 1999 e 2004. Disponível em: <[http://www.inep.gov.br/imprensa/noticias/outras/news06\\_03.htm](http://www.inep.gov.br/imprensa/noticias/outras/news06_03.htm)>. Acesso em: 12 mar. 2006

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)**. 1996.

BRASIL. **Lei nº 4.769, de 9 de Setembro de 1965**. Publicada no DOU de 13/09/1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador, e dá outras providências.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e do Emprego**. Listagem das profissões regulamentadas: normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/regulamentacao.asp>>. Acesso em: 13 jul. 2005.

\_\_\_\_\_. MTE – Perfil do município. Disponível em: <<http://www.perfildomunicipio.caged.com.br>>. Acesso em: 22 fev. 2006.

\_\_\_\_\_. Acesso on-line às bases estatística RAIS e CAGED. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/EstudiososPesquisadores/PDET/Acesso/RaisOnLine.asp>>. Acesso em: 20 abr. 2005.

BRASIL. **SEPLAN**: Secretaria de Planejamento. Prefeitura Municipal de Cascavel. Perfil do município. Disponível em: <<http://www.cascavel.pr.gov.br/seplan/perfil/usodosolorural.doc>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CATTANI, A.D. (org). **Trabalho e tecnologia**. Dicionário Crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.

CBO/2002 – **Classificação Brasileira de Ocupações, 2002**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/busca.asp>>. Acesso em: 11 Ago. 2005.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHAUÍ, M. **A universidade pública sob nova perspectiva**. Conferência de abertura da ANPED – Poços de Caldas – 5/10/2003.

\_\_\_\_\_. Sociedade, universidade e Estado: autonomia, dependência e compromisso social. **Seminário**: Universidade: por que e como reformar? Mec/SESu: 6 e 7 agosto 2003a.

CHESNAY, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COLOGNESE, S.A. **Avaliação: desafios para o planejamento institucional: Relatório de Avaliação Institucional da Unioeste**. Cascavel: Edunioeste, 2003.

\_\_\_\_\_. **Pintor imobiliário: arte e profissionalização**. Cascavel, PR: Coluna do Saber, 2004.

COUVRE, M. de L. M. **A formação e a ideologia do administrador de empresas**. Rio de Janeiro: Vozes, 1982.

CRA – SP. Conselho Regional de Administração de São Paulo. **O ensino de administração no Brasil. Histórico**. Disponível em: <[http://www.crasp.com.br/biblioteca/historico\\_ensino\\_adm.html](http://www.crasp.com.br/biblioteca/historico_ensino_adm.html)>. Acesso em: 12 Ago. 2005.

DARWIN, C. **A origem das espécies**. São Paulo: Hemus, 1994.

DUPAS, G. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1986.

\_\_\_\_\_. Os delírios da razão: crise do capital e metamorfose conceitual no campo educacional. In: GENTILI, P. (Org.) **Pedagogia da exclusão: crítica ao neoliberalismo em educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995. p. 77-108.

\_\_\_\_\_. **Educação e a crise do capitalismo real**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

FUKUYAMA, F. **Confiança: as virtudes sociais e a criação da prosperidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1996.

GENTILI, P.; SILVA, T. (Org.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação**. Petrópolis: Vozes, 1994.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GORZ, A. **Estratégia operária e neocapitalismo**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968.

GRAMSCI, A. **Concepção dialética da história**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

HOLLANDA, S. B. de. **História da civilização**. São Paulo: Nacional, 1990.

LESSA, S. **A ontologia de Lukács**. Maceió: EDUFAL, 1997.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. In: Núcleo de estudos e aprofundamento marxista – NEAM. **Ontologia social, formação profissional e política**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Nº 1, maio de 1997.

MALAGUTI, M.L. **Crítica à razão informal**: a imaterialidade do salariado. São Paulo: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000.

MANDEL, E. **O capitalismo tardio**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARTINS, J. S. As relações de classe e a produção ideológica da noção de trabalho. In: **O cativo da terra**. São Paulo: IESCH, 1981.

MARTINS, C. B. Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil, 1952-1983. **Ciência e Cultura**, São Paulo. 41. n° 7, p. 663-676, jul. 1989.

MARX, K. **Formações econômicas pré-capitalistas**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

\_\_\_\_\_. **O capital**. 1. ed. Livro I, capítulo VI (inédito). São Paulo: Ciências Humanas, 1978.

\_\_\_\_\_. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilizações Brasileiras, 1980. Livro 1, v 1.

\_\_\_\_\_. **O capital**. São Paulo: Difel, 1982.

\_\_\_\_\_. **O capital**. V. I e II, livro I. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

\_\_\_\_\_. **O capital**: crítica da economia política. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

\_\_\_\_\_. **A questão judaica**. São Paulo: Moraes, 1991.

MARX, K e ENGELS, F. **Textos sobre educação e ensino**. 2. ed. São Paulo: Moraes, 1992.

\_\_\_\_\_. **O manifesto comunista**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

MATTOSO, J. O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MEDINA, R. L. **Desemprego e força de trabalho**: uma avaliação metodológica dos conceitos utilizados no Brasil. In: CHAHAD, J. P. Z. **Mercado de trabalho no Brasil**: aspectos teóricos e evidências empíricas. São Paulo: IPE/USP, 1986.

MONTAÑO, C. **Terceiro Setor e questão social**: crítica ao padrão emergente de intervenção social. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

NETO, J. M. Desemprego e luta de classes: as novas determinidades do conceito marxista de exército industrial de reserva. In. TEIXEIRA, F. J. S; Oliveira, M. A de. (Orgs). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**: as novas determinações do mundo do trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998.

NETTO, J.P. Cinco notas à propósito da “questão social”. **Temporalis**: Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social, Brasília, v. 2, n. 3, p. 41-49, jan./jun. 2001.

OLIVEIRA, M. A. de. A nova problemática do trabalho e a ética. In: **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**: as novas determinações do mundo do trabalho. TEIXEIRA, F.J.S; OLIVEIRA, M.A.de. (orgs). 2. ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

\_\_\_\_\_. Universidade e mercado de trabalho: Conjuntura Atual. In: II ENCONTRO NACIONAL. ESTÁGIOS, ENSINO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO. **Resumos...** São Paulo, 2003

RAMALHO, J. R. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

RINALDI, R. N. **Adaptação estratégica em universidades públicas**: o caso da UNIOESTE. Cascavel: Edunioeste, 2002.

SANCHIS, E. **Da escola ao desemprego**. Rio de Janeiro: Agir, 1997.

SANDRONI, P. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SINGER, P. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

TAVARES, M. A. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

UNESCO. *Boletim digital del observatório de la educación superior para América Latina y el Caribe*. Nº 93. 02 abr. – 15 abr. 2005.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ**. Comissão de Avaliação Institucional. Avaliação Institucional da UNIOESTE. Cascavel: Edunioeste, 2003.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ**. Projeto Político Pedagógico do curso de administração. Cascavel: 2004.

WANDERLEY, L. E. **O que é universidade**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

VASCONCELLOS, M. A. S. de. **Economia**: micro e macro. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ZIMMERMANN, P.; SPITZ, C. **Brasil é oitavo país em desigualdade social, diz pesquisa**. Disponível em: <<http://www.folha.uol.com.br/folha/cotidiano>> . Acessado em: 07 set. 2005.



## APÊNDICE A

### QUESTIONÁRIO

Este questionário tem a finalidade de buscar informações relacionadas com a formação acadêmica do curso de administração de empresas da Unioeste e o mercado de trabalho. Será utilizado como requisito para responder, objetivos de abrangência geral e específica referente à dissertação de mestrado intitulada: **EDUCAÇÃO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DOS EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UNIOESTE DE CASCAVEL – PR.**

#### 1. Identificação

Nº do Entrevistado (a)

1.1. Nome do Entrevistado:

1.2. Local de Trabalho:

1.3. Qual é o município em que reside?

1.4. Qual Estado em que reside (UF)?

1.5. Qual é seu Sexo?

(A) Masculino

(B) Feminino

1.6. Qual faixa etária em que você se encontra?

(A) Até 24 anos

(B) Entre 25 e 30 anos

(C) Entre 31 e 35 anos

(D) Entre 36 e 40 anos

(E) Entre 41 e 45 anos

(F) Entre 46 e 50 anos

(G) Entre 51 e 55 anos

(H) Mais de 55 anos

1.7. Qual é seu estado civil?

(A) Solteiro (a)

(B) Casado (a)

(C) Viúvo (a)

(D) Divorciado (a)

(E) Desquitado (a)

(F) Separado (a)

(G) Amasiado (a)

(H) Celibatário

(I) Outro. Qual?

1.8. Qual o número de dependentes que você possui?

(A) Nenhum

(B) Um

(C) Dois

(D) Três

(E) Quatro

(F) Cinco

(G) Mais de que cinco

**1.9. Qual é sua faixa de remuneração mensal (individual)?**

- (A) Até 2 Salários-Mínimos
- (B) De 3 a 6 Salários-Mínimos
- (C) De 7 a 10 Salários-Mínimos
- (D) De 11 a 14 Salários-Mínimos
- (E) De 15 a 18 Salários-Mínimos
- (F) De 19 a 21 Salários-Mínimos
- (G) Mais de 21 Salários-Mínimos

**1.10. Sua remuneração mensal (individual) provém (marque uma ou mais alternativas)**

- (A) Do trabalho autônomo
- (B) Do trabalho assalariado
- (C) De rendas (juros, aluguéis, renda da terra)
- (D) De dividendos (divisão do lucro de um exercício financeiro)
- (E) De pensão ou aposentadoria
- (F) De pró-labore
- (G) Outra (s) fonte(s). Qual (is)?

**1.11. Qual é a faixa de remuneração mensal (familiar)?**

- (A) Até 2 Salários-Mínimos
- (B) De 3 a 6 Salários-Mínimos
- (C) De 7 a 10 Salários-Mínimos
- (D) De 11 a 14 Salários-Mínimos
- (E) De 15 a 18 Salários-Mínimos
- (F) De 19 a 21 Salários-Mínimos
- (G) De 22 a 25 Salários-Mínimos
- (H) De 26 a 30 Salários-Mínimos
- (I) Mais de 30 Salários-Mínimos

**1.12. Qual a sua situação atual de moradia? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Em residência própria quitada
- (B) Em residência própria financiada
- (C) Em residência alugada
- (D) Na residência dos pais
- (E) Em residência cedida pelo empregador
- (F) Outra: Qual?

**1.13. Qual é sua origem? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Rural
- (B) Urbana

**1.14. Atualmente você reside na área (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Rural
- (B) Urbana

**2. Formação e Mercado de Trabalho****2.1. Em que ano você concluiu o curso de ADMINISTRAÇÃO? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) 1997
- (B) 2004

**2.2. Em qual turno você fez o curso de administração? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Sempre no turno diurno

- (B) Sempre no turno noturno
- (C) Maior parte diurno
- (D) Maior parte Noturno
- (E) Outro. Qual?

**2.3. Quanto tempo você demorou para concluir o curso de administração?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) quatro anos
- (B) cinco anos
- (C) seis anos
- (D) sete anos
- (E) mais de sete anos

**2.4. O que mais o influenciou em escolher cursar ADMINISTRAÇÃO?** (marque de 01 (uma) até 03 (três) alternativa(s)).

- (A) A sua vocação
- (B) A natureza do seu projeto profissional (abrir empresa, ampliar negócio, carreira, etc.)
- (C) A existência de amplo mercado de trabalho
- (D) A formação generalista que o curso proporciona
- (E) A diversidade das alternativas de especializações
- (F) A influência de outro Administrador (pai, amigo, parente, etc...)
- (G) A preparação que o curso proporciona para uma profissão que oferece boa remuneração
- (H) A falta de opção
- (I) Não precisar pagar mensalidade, por ser em uma universidade pública
- (J) Estar a Universidade localizada próxima da minha residência ou local de trabalho
- (K) Não ter sido aprovado em outro curso de minha preferência
- (L) Outra. Qual?

**2.5. Qual é a sua concepção em relação à formação profissional após findar o curso de graduação em ADMINISTRAÇÃO?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) O curso atendeu integralmente minhas expectativas
- (B) O curso atendeu parcialmente minhas expectativas
- (C) O curso não atendeu minhas expectativas

**2.6. Na sua opinião, qual foi a principal deficiência vivenciada no curso de ADMINISTRAÇÃO?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) A inexistência da relação teórico/prática
- (B) A fragilidade do conteúdo das disciplinas
- (C) A realização do estágio curricular
- (D) Os recursos para o curso
- (E) A falta de conhecimento técnico e profissional dos professores
- (F) Não houve deficiência
- (G) Outra deficiência. Qual?

**2.7. As despesas ocorridas durante sua graduação foram financiadas:** (marque uma ou mais alternativas)

- (A) Por meio de bolsa de estudo
- (B) Por meio de financiamento do setor público (governo municipal, estadual ou federal)
- (C) Pelos seus pais ou algum parente
- (D) Pelo seu empregador (a)
- (E) Por você mesmo (a)
- (F) Por outro mecanismo. Qual

2.8. Dentre os níveis de formação abaixo indicados, qual o **ÚLTIMO CURSO** em cada nível que você concluiu, em que ano e qual a natureza da IES que expediu o(s) diploma(s)? Assinale nas alternativas abaixo:

**2.8.1. Qual o nível de formação?** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Outra Graduação
- (B) Especialização
- (C) Mestrado
- (D) Doutorado
- (E) Pós-doutorado
- (F) Nenhuma

**2.8.2. Qual o curso Concluído?** (no caso da resposta 2.8.1 ser positiva, marque nas respostas abaixo **apenas uma** das alternativas)

- (A) Administração
- (B) Engenharia
- (C) Economia
- (D) Direito
- (E) Ciências Contábeis
- (F) Psicologia
- (G) Pedagogia
- (H) Medicina
- (I) Odontologia
- (J) Outro. Qual?

**2.8.3. Qual o ano de conclusão?** (no caso da resposta 2.8.1 ser positiva, marque nas respostas abaixo **apenas uma** das alternativas)

- (A) 1997
- (B) 1998
- (C) 1999
- (D) 2000
- (E) 2001
- (F) 2002
- (G) 2003
- (H) 2004
- (I) 2005

**2.8.4. Qual a natureza da Instituição de Ensino Superior (IES)?** (no caso da resposta 2.8.1 ser positiva, marque nas respostas abaixo **apenas uma** das alternativas)

- (A) Universidade Pública Federal
- (B) Universidade Pública Estadual
- (C) Universidade Pública Municipal
- (D) Universidade Privada
- (E) Centro Universitário
- (F) Faculdades Integradas
- (G) Fundação
- (H) Instituição Isolada
- (I) Instituição no exterior
- (J) Outra. Qual?

2.9. Informe qual é seu projeto de aperfeiçoamento para os próximos 2 (dois) anos e as áreas de conhecimento de seu MAIOR interesse. Assinale nas alternativas abaixo:

**2.9.1. Qual é seu projeto de formação acadêmica?** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Outro curso de Graduação

- (B) Especialização
- (C) Mestrado
- (D) Doutorado
- (E) Outro tipo de projeto. Qual?

**2.9.2. Qual a área de conhecimento de seu maior interesse** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Administração
- (B) Economia
- (C) Engenharia
- (D) Direito
- (E) Ciências Contábeis
- (F) Psicologia
- (G) Pedagogia
- (H) Medicina
- (I) Odontologia
- (J) Outra. Qual?

**2.10. Qual (is) é (são) o(s) idioma(s) estrangeiro(s) que você DOMINA?**

- (A) Nenhum
- (B) Inglês
- (C) Espanhol
- (D) Francês
- (E) Alemão
- (F) Italiano
- (G) Outro(s)? Qual (is)?

**2.11. Qual o principal conhecimento específico, a competência, a habilidade e a atitude que devem ser priorizados na formação do Administrador para responder as exigências futuras do mercado de trabalho na área de administração? Assinale nas alternativas abaixo:**

**2.11.1. Conhecimentos Específicos** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Administração estratégica
- (B) Administração financeira e orçamentária
- (C) Administração de materiais, produção e logística
- (D) Administração de vendas e marketing
- (E) Administração de sistemas de informação
- (F) Administração de pessoal/equipes
- (G) Métodos quantitativos e qualitativos
- (H) Ciências Sociais
- (I) Visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento
- (J) Outro. Qual?

**2.11.2. Competências** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Elaborar e interpretar cenários
- (B) Formular e implementar projetos
- (C) Avaliar processos e resultados
- (D) Identificar problemas, formular e implantar soluções
- (E) Produzir e ser usuário de dados, informações e conhecimentos
- (F) Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional
- (G) Aperfeiçoar o processo produtivo na direção do conceito de melhoria contínua
- (H) Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle
- (I) Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho
- (J) Outra. Qual?

**2.11.3. Habilidades** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Relacionamento interpessoal
- (B) Comunicação eficaz
- (C) Liderança
- (D) Solucionar conflitos
- (E) Adaptação à transformação
- (F) Articulação
- (G) Visão do todo
- (H) Criatividade e inovação
- (I) Outra. Qual?

**2.11.4. Atitudes** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Comportamento ético
- (B) Comprometimento
- (C) Atitude empreendedora
- (D) Transparência
- (E) Determinação e persistência
- (F) Aprendizado contínuo
- (G) Abertura às mudanças
- (H) Profissionalismo
- (I) Solidariedade
- (J) Outra. Qual?

**2.12. Qual o nível mínimo de formação que você acha NECESSÁRIO para exercício de função gerencial?** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Graduação em Administração
- (B) Qualquer Graduação e Especialização em Administração
- (C) Técnico em Nível Médio
- (D) Nenhuma exigência
- (E) Qualquer Graduação
- (F) Outra. Qual?

**2.13. O curso de ADMINISTRAÇÃO auxiliou-o para ingressar no mercado de trabalho?** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Não, pois já trabalhava antes de iniciar o curso
- (B) Ainda não consegui trabalhar na área de administração
- (C) Sim, auxiliou parcialmente, mas trabalho fora da área que sou formado
- (D) Sim, auxiliou totalmente
- (E) Já trabalhava na área e o curso ajudou a me manter no mercado de trabalho
- (F) Não auxiliou

**2.14. Quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho?** (marque **apenas uma** das alternativas)

- (A) Não tive nenhuma dificuldade
- (B) A oferta de emprego reduzida para quem é formado em administração em Cascavel-PR
- (C) A formação acadêmica frágil em relação às exigências do mercado
- (D) A remuneração não condizente com o nível de formação
- (E) A falta de experiência na área de formação
- (F) Outra. Qual?

**2.15. A crise do trabalho é estrutural, atinge todas as profissões, em suas respectivas áreas de formação, em todos os países. Mesmo levando em consideração esta condição, qual setor você acredita oferecer melhores perspectivas em relação ao MERCADO de TRABALHO do Administrador para os próximos 5 anos?** (marque **apenas uma** das alternativas).

- (A) Indústria

- (B) Comércio
- (C) Serviços
- (D) Terceiro Setor
- (E) Consultoria
- (F) Ensino e Educação
- (G) Setor Público
- (H) Em qualquer organização
- (I) Outro: Qual?

**2.16. Com o crescimento do número de cursos de graduação em Administração entendemos que é IMPRESCINDÍVEL que o sistema CFA/CRA: (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Influencie sobre a contenção do crescimento do número de vagas nos programas de graduação
- (B) Influencie sobre a qualidade dos programas de graduação oferecidos no País
- (C) Invista em pesquisas cujos resultados orientem trajetórias de profissionais na área
- (D) Reúna e divulgue dados e informações atualizados, confiáveis e pertinentes à área
- (E) Promova reuniões para identificar as necessidades da categoria
- (F) Fiscalize o exercício da profissão
- (G) Outro. Qual?

**2.17. Considerando o crescente número de Administradores que ingressam no mercado de trabalho, a cada ano, e visando manter o NÍVEL DE QUALIDADE da atuação dos profissionais da área, você acha necessária a realização pelos CRAs, de EXAME DE PROFICIÊNCIA para a obtenção de registro profissional? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Sim
- (B) Não

**2.18. Durante o curso de graduação superior você trabalhou? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Sim, em tempo parcial
- (B) Sim, em tempo integral
- (C) Não trabalhei

**2.19. Em que tipo de instituição de ensino você cursou o 2º grau? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Todo em escola pública
- (B) Parcialmente em escola pública
- (C) Todo em escola particular
- (D) Outra. Qual?

**2.20. Como você concluiu o ensino de 2º grau? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) 2º grau regular
- (B) 2º grau supletivo presencial
- (C) 2º grau supletivo não presencial
- (D) Outro. Qual?

**2.21. Qual turno você fez o 2º grau? (marque apenas uma das alternativas)**

- (A) Todo diurno
- (B) Todo noturno
- (C) Maior parte diurno
- (D) Maior parte noturno
- (E) Outro. Qual?

### 3. Relação Formação e Atuação

**3.1. Atualmente você possui registro em Carteira Profissional?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Sim
- (B) Não, mas estou trabalhando
- (C) Não, estou desempregado
- (D) Não, sou aposentado e/ou pensionista
- (E) Não, exerço função pública
- (F) Não, sou autônomo
- (G) Não, sou empresário
- (H) Outra. Qual?

**3.2. Em sua carteira de trabalho você está registrado como?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Administrador (a)
- (B) Outra. Qual?

**3.3. Depois de formado, quanto tempo você levou para estar empregado como administrador?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Nunca trabalhei como administrador (a)
- (B) Já trabalhava como administrador(a) antes de concluir o curso
- (C) Menos de 3 meses
- (D) De 03 a 06 meses
- (E) De 07 meses a 01 ano
- (F) Mais de 01 ano

**3.4. Ter formação universitária contribuiu para sua inserção no mercado de trabalho?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Sim
- (B) Não

**3.5. Ter formação universitária contribuiu para o aumento de sua remuneração?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Sim
- (B) Não

**3.6. Estando desempregado, há quanto tempo encontra-se na situação?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Nunca trabalhei
- (B) Menos de 3 meses
- (C) De 03 a 06 meses
- (D) De 07 meses a 01 ano
- (E) Mais de 01 ano
- (F) Estou empregado (a)

**3.7. Considerando apenas sua ocupação principal (a qual você dedica maior parte do tempo), em que posição funcional você se encontra atualmente?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Presidência / Proprietário
- (B) Vice-Presidência
- (C) Conselheiro
- (D) Diretoria
- (E) Gerência
- (F) Supervisão
- (G) Coordenação
- (H) Analista



- (I) Assistência
- (J). Auxiliar
- (K) Técnico
- (L) Função Pública
- (M) Magistério. Função?
- (N) Conta própria ou autônoma. Função?
- (O) Outra. Qual?

**3.8. A quanto tempo você ocupa esta posição?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Menos de 1 ano
- (B) Até 2 anos
- (C) Até 3 anos
- (D) Até 4 anos
- (E) Até 5 anos
- (F) Mais de 5 anos

**3.9. Como você encontrou esse emprego?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Através da secretaria de emprego e relações do trabalho
- (B) Pelo balcão de empregos
- (C) Por meio de anúncio na mídia escrita, falada ou televisiva
- (D) Por indicação de amigo ou parente
- (E) Através do envio de currículo para a empresa
- (F) Pela prestação de concurso público
- (G) Estou desempregado (a)
- (H) Outra. Qual?

**3.10. Qual foi o maior período que você ficou desempregado?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Nunca fiquei desempregado
- (B) Nunca trabalhei
- (C) Menos de 3 meses
- (D) De 03 a 06 meses
- (E) De 07 meses a 01 ano
- (F) Mais de 01 ano

**3.11. Qual é o seu regime de trabalho?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Tempo parcial
- (B) Tempo integral
- (C) Horista. Quantas horas semanais?
- (D) Outra. Qual?

**3.12. Com que faixa etária você entrou na vida ativa do trabalho?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Com menos de 14 anos
- (B) De 14 a 20 anos
- (C) De 21 a 30 anos
- (D) Com mais de 30 anos

**3.13. Quantas pessoas você tem sob a sua responsabilidade na Organização onde trabalha?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Nenhuma
- (B) até 5
- (C) de 6 a 10
- (D) de 11 a 20
- (E) de 21 a 50

(F) mais de 50 pessoas

**3.14. Qual área funcional você dedica a MAIOR PARTE do seu tempo?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Administração Geral
- (B) Marketing
- (C) Vendas
- (D) Operacional
- (E) Recursos Humanos
- (F) Financeira
- (G) Tecnologia da Informação
- (H) Organização e Métodos
- (I) Outra. Qual?

**3.15. Você exerce ATUALMENTE alguma outra atividade profissional?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Sim, Qual?  
Em que Local?
- (B) Não

**3.16. Você exerce ATUALMENTE alguma atividade profissional com características de voluntariado?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Sim, Qual?  
Em que Local?
- (B) Não

**3.17. Considerando apenas a Organização a qual você dedica MAIOR PARTE do tempo, a qual setor da economia ela pertence?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Indústria
- (B) Comércio Atacadista
- (C) Comércio Varejista
- (D) Mercado Financeiro
- (E) Consultoria
- (F) Serviços
- (G) Terceiro Setor
- (H) Governo
- (I) Agronegócio
- (J) Educação
- (K) Autônomo
- (L) Outro. Qual?

**3.18. Considerando a mesma Organização, quantos funcionários ela possui?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) até 10
- (B) de 11 a 50
- (C) de 51 a 100
- (D) de 101 a 500
- (E) de 501 a 1000
- (F) mais de 1000 funcionários

**3.19. A empresa em que trabalha oferece condições de aperfeiçoamento e qualificação profissional** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Sim
- (B) Não

**3.20. Qual possibilidade de qualificação profissional ofertada pela empresa é mais importante na sua formação?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) A empresa não oferece nenhuma possibilidade de qualificação
- (B) Participação em congressos e seminários
- (C) Cursos no exterior
- (D) Cursos técnicos e práticos
- (E) Auxílio nos estudos
- (F) Outro. Qual?

**3.21. A sua atual empresa oferece condições para você progredir em sua carreira?** (marque apenas uma das alternativas)

- (A) Não
- (B) Sim. Como?

**3.22. Se você pudesse mudar de emprego, que função gostaria de exercer?**

## APÊNDICE B

### Perfil dos alunos da Unioeste (Média dos anos de 2000, 2001 e 2003)

Perfil	Pontuação (em %)
Sexo feminino	55,51
Faixa etária de 18 a 25 anos em 2000	80,05
Faixa etária de 18 a 25 anos em 2001	80,26
Faixa etária de 18 a 25 anos em 2002	77,9
Faixa etária superior aos 30 anos em 2000	9,86
Faixa etária superior aos 30 anos em 2001	9,07
Faixa etária superior aos 30 anos em 2002	11,65
Estado civil solteiro	81
Estado civil casado	14
Nascidos no Paraná	79,5
Nascidos em outros estados do Sul do Brasil	10
Residência permanente no Paraná	92
Residência em outros estados do país	8
País dos alunos sem escolaridade	4
Mães dos alunos sem escolaridade	3,3
País dos alunos com 1º grau incompleto	40
Mães dos alunos com o 1º grau incompleto	37
País dos alunos com o 1º grau completo	13
Mães dos alunos com o 1º grau completo	12
País dos alunos que não tiveram escolaridade superior ao 1º grau	57
Mães dos alunos que não tiveram escolaridade superior ao 1º grau	52
País dos alunos com curso superior completo	8,5
Mães dos alunos com curso superior completo	7,5
País dos alunos com curso superior incompleto	4
Mães dos alunos com curso superior incompleto	4,5
País dos alunos que possuem pós-graduação	3
Mães dos alunos que possuem pós-graduação	4,5
Renda familiar de no máximo 3 Salários Mínimos em 2002	24,63
Renda familiar de 3 a 6 Salários Mínimos em 2002	35,89
Renda familiar de 12 Salários Mínimos em 2002	24,43
Renda familiar de 24 Salários Mínimos em 2002	11,41
Renda familiar de 48 Salários Mínimos em 2002	3,03
Renda familiar acima de 48 Salários Mínimos em 2002	0,61
País que possuem casa própria quitada em 2002	80,09
País que possuem casa própria financiada em 2002	6,99
País que não possuem casa própria em 2002	12,92
Alunos que trabalham em 2002	56,33
Alunos que recebem ajuda parcial da família em 2002	22,80
Alunos que auxiliam parcialmente na manutenção da família em 2002	14,49
Alunos que são os principais responsáveis pelo sustento da família em 2002	6,23
Alunos que não trabalham em 2002	44,49
Alunos desempregados em 2002	2,18
Alunos que realizaram o ensino fundamental na escola pública	65,37
Alunos que realizaram todo o ensino médio na escola pública	63,78
Alunos que realizaram maior parte do ensino fundamental na escola pública	10,47
Alunos que realizaram maior parte do ensino médio na escola pública	7,46
Alunos que concluíram o ensino médio em curso supletivo	5,44
Procuraram a UNIOESTE por ser uma Universidade Pública em 2002	44,21
Alunos que procuraram a UNIOESTE por residir e trabalhar na região	6,27
Alunos que procuraram a UNIOESTE pela oferta de cursos noturnos	9,10

Fonte: Adaptado do Relatório de Avaliação Institucional da Unioeste, 2002/2004

## APÊNDICE C

### Perfil do corpo docente da Unioeste em 2002

Perfil	Pontuação (em %)
Docentes Masculinos	55
Docentes Femininos	45
Docentes na faixa etária de 20 a 29 anos de idade	17,1
Docentes na faixa etária de 30 a 39 anos de idade	45,2
Docentes na faixa etária de 40 a 49 anos de idade	26,9
Docentes na faixa etária de 50 a 59 anos de idade	9,1
Docentes na faixa etária dos 60 anos de idade	1,6
Docentes originários do Estado do Paraná	40
Docentes originários do Estado de São Paulo	18
Docentes originários do Estado do Rio Grande do Sul	17
Docentes originários do Estado de Santa Catarina	8
Docentes originários do Estado de Minas Gerais	5
Docentes originários do Estado do Rio de Janeiro	3
Docentes estrangeiros	3
Docentes contratados nos últimos 3 anos	58,5
Docentes contratados entre 4 e 6 anos	13,1
Docentes contratados entre 7 e 8 anos	5,9
Docentes contratados entre 9 e 12 anos	8,5
Docentes contratados entre 13 e 19 anos	10,8
Docentes contratados com 20 anos ou mais	2,9
Docentes com estado civil solteiro	33
Docentes com estado civil casado	59
Docentes divorciados	4
Docentes separados	3
Docentes viúvos	1
Docentes doutores	15,2
Docentes mestres	42,7
Docentes especialistas	24,5
Docentes graduados	17,6
Docentes temporários em 2001	163
Docentes efetivos em 2001	732
Percentual da carga horária docente dedicada à atividade administrativa	10,51
Percentual da carga horária docente dedicada afastamentos visando a titulação	14,01
Percentual da carga horária docente dedicada ao ensino	50,35
Percentual da carga horária docente dedicada à pesquisa	13,71
Percentual da carga horária docente dedicada à extensão	4,07
Percentual da carga horária docente dedicada à projetos	4,41

Fonte: Adaptado do Relatório de Avaliação Institucional da Unioeste, 2002/2004

## APÊNDICE D

### Perfil dos técnicos administrativos da Unioeste em 2002

Perfil	Pontuação (em %)
Técnicos administrativos com idade inferior a 40 anos	65%
Técnicos administrativos com idade igual ou superior a 50 anos	12,3
Técnicos administrativos solteiros	36,7
Técnicos administrativos casados	55,7
Técnicos administrativos separados	4,2
Técnicos administrativos divorciados	1,9
Técnicos administrativos viúvos	1,4
Técnicos administrativos que possuem filhos	59,9
Técnicos administrativos do sexo feminino	58,5
Técnicos administrativos do sexo masculino	41,5
Técnicos administrativos naturais do Estado do Paraná	64,4
Técnicos administrativos naturais do Estado do Rio Grande do Sul	16,8
Técnicos administrativos naturais do Estado de Santa Catarina	7,2
Técnicos administrativos naturais do Estado de São Paulo	4,9
Técnicos administrativos naturais do Estado de Minas Gerais	2,7
Técnicos administrativos naturais de outros Estados da Federação	3,9
Técnicos administrativos com tempo de vínculo menor que 3 anos	58,1
Técnicos administrativos com tempo de vínculo entre 4 a 6 anos	1,6
Técnicos administrativos com tempo de vínculo entre 7 a 8 anos	17,5
Técnicos administrativos com tempo de vínculo entre 9 a 12 anos	8,5
Técnicos administrativos com tempo de vínculo igual ou maior que 13 anos	14,2
Técnicos administrativos com 1º grau completo	9,72
Técnicos administrativos com 1º grau incompleto	6,11
Técnicos administrativos com 2º grau completo	41,68
Técnicos administrativos com 2º grau incompleto	2
Técnicos administrativos com 3º grau completo	13,53
Técnicos administrativos com 3º grau incompleto	17,94
Técnicos administrativos com especialização completa	6,41
Técnicos administrativos com especialização incompleta	0,20
Técnicos administrativos com mestrado completo	0,70
Técnicos administrativos com mestrado incompleto	1,50
Técnicos administrativos com doutorado completo	0,00
Técnicos administrativos com doutorado incompleto	0,20

Fonte: Adaptado do Relatório de Avaliação Institucional da Unioeste, 2002/2004

## APÊNDICE E

### Áreas de atuação do administrador e seus campos privativos

Áreas de Atuação	Campos privativos do administrador
Administração Financeira	1. Análise Financeira
	2. Assessoria Financeira
	3. Assistência Técnica Financeira
	4. Consultoria Técnica Financeira
	5. Diagnóstico Financeiro
	6. Orientação Financeira
	7. Pareceres de Viabilidade Financeira
	8. Projeções Financeiras
	9. Projetos Financeiros
	10. Sistemas Financeiros
	11. Administração de Bens e Valores
	12. Administração de Capitais
	13. Controladoria
	14. Controle de Custos
	15. Levantamento de Aplicação de Recursos
	16. Arbitragens
	17. Controle de Bens Patrimoniais
	18. Participação em outras Sociedades (Holding)
	19. Planejamento de Recursos
	20. Plano de Cobrança
	21. Projetos de Estudo e Preparo para Financiamento
Administração de Materiais	1. Administração de Estoque
	2. Assessoria de Compras
	3. Assessoria de Estoques
	4. Assessoria de Materiais
	5. Catalogação de Materiais
	6. Codificação de Materiais
	7. Controle de Materiais
	8. Estudo de Materiais
	9. Logística
	10. Orçamento e Procura de Materiais
	11. Planejamento de Compras
	12. Sistemas de Suprimento
Administração Mercadológica/Marketing	1. Administração de Vendas
	2. Canais de Distribuição
	3. Consultoria Promocional
	4. Coordenação de Promoções
	5. Estudos de Mercado
	6. Informações Comerciais - Extra-Contábeis
	7. Marketing
	8. Pesquisa de Mercado
	9. Pesquisa de Desenvolvimento de Produto
	10. Planejamento de Vendas
	11. Promoções
	12. Técnica Comercial
	13. Técnica de Varejo (grandes magazines)

Administração de Produção	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Controle de Produção</li> <li>2. Pesquisa de Produção</li> <li>3. Planejamento de Produção</li> <li>4. Planejamento e Análise de Custo</li> </ol>
Administração e Seleção de Pessoal/Recursos Humanos/Relações Industriais	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cargos e Salários</li> <li>2. Controle de Pessoal</li> <li>3. Coordenação de Pessoal</li> <li>4. Desenvolvimento de Pessoal</li> <li>5. Interpretação de Performances</li> <li>6. Locação de Mão-de-Obra</li> <li>7. Pessoal Administrativo</li> <li>8. Pessoal de Operações</li> <li>9. Recrutamento</li> <li>10. Recursos Humanos</li> <li>11. Seleção</li> <li>12. Treinamento</li> </ol>
Orçamento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Controle de Custos</li> <li>2. Controle e Custo Orçamentário</li> <li>3. Elaboração de Orçamento</li> <li>4. Empresarial</li> <li>5. Implantação de Sistemas</li> <li>6. Projeções</li> <li>7. Provisões e Previsões</li> </ol>
Organização e Métodos e Programas de Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administração de Empresas</li> <li>2. Análise de Formulários</li> <li>3. Análise de Métodos</li> <li>4. Análise de Processos</li> <li>5. Análise de Sistemas</li> <li>6. Assessoria Administrativa</li> <li>7. Assessoria Empresarial</li> <li>8. Assistência Administrativa</li> <li>9. Auditoria Administrativa</li> <li>10. Consultoria Administrativa</li> <li>11. Controle Administrativo</li> <li>12. Gerência Administrativa e de Projetos</li> <li>13. Implantação de Controle e de Projetos</li> <li>14. Implantação de Estruturas Empresariais</li> <li>15. Implantação de Métodos e Processos</li> <li>16. Implantação de Planos</li> <li>17. Implantação de Serviços</li> <li>18. Implantação de Sistemas</li> <li>19. Organização Administrativa</li> <li>20. Organização de Empresa</li> <li>21. Organização e Implantação de Custos</li> <li>22. Pareceres Administrativos</li> <li>23. Perícias Administrativas</li> <li>24. Planejamento Empresarial</li> <li>25. Planos de Racionalização e Reorganização</li> <li>26. Processamento de Dados/Informática</li> <li>27. Projetos Administrativos</li> </ol>



---

	<b>28. Racionalização</b>
	1. Administração de Consórcio
	2. Administração de Comércio Exterior
	3. Administração de Cooperativas
	4. Administração Hospitalar
	5. Administração de Condomínios
Campos Conexos	6. Administração de Imóveis
	7. Administração de Processamento de Dados/Informática
	8. Administração Rural
	9. Administração Hoteleira
	10. “Factoring”
	11. Turismo

---

Fonte: Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965

## APÊNDICE F

Áreas de competência e atividades desenvolvidas pelos administradores de empresas conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 2002

Área	Atividades
Administrar organizações	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Administrar materiais</li> <li>-Administrar recursos humanos</li> <li>-Administrar patrimônio</li> <li>-Administrar informações</li> <li>-Administrar recursos financeiros e orçamentários no setor público</li> <li>-Administrar recursos financeiros e orçamentários no setor privado</li> <li>-Gerir recursos tecnológicos</li> <li>-Administrar sistemas, processos, organização e métodos</li> <li>-Arbitrar em decisões administrativas e organizacionais</li> </ul>
Elaborar planejamento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participar na definição da visão e missão da instituição</li> <li>-Analisar a organização no contexto interno</li> <li>-Identificar oportunidades e problemas</li> <li>-Definir estratégias</li> <li>-Apresentar proposta de programas e projetos</li> <li>-Estabelecer metas gerais e específicas</li> </ul>
Implementar programas e projetos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Avaliar viabilidade de projetos</li> <li>-Identificar fontes de recursos</li> <li>-Dimensionar amplitude de programas e projetos</li> <li>-Traçar estratégias de implementação</li> <li>-Reestruturar atividades administrativas</li> <li>-Coordenar programas, planos e projetos</li> <li>-Monitorar programas e projetos</li> </ul>
Promover estudos de racionalização	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analisar estrutura organizacional</li> <li>-Levantar dados par o estudo dos sistemas administrativos</li> <li>-Diagnosticar métodos e processos</li> <li>-Descrever métodos e rotinas de simplificação e racionalização de serviços</li> <li>-Elaborar normas e procedimentos</li> <li>-Estabelecer rotinas de trabalho</li> <li>-Revisar normas e procedimentos</li> </ul>
Realizar controle do desempenho organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Estabelecer metodologia de avaliação</li> <li>-Definir indicadores e padrões de desempenho</li> <li>-Avaliar resultados</li> <li>-Preparar relatórios</li> <li>-Reavaliar indicadores</li> </ul>

Prestar consultoria às organizações e pessoas	<ul style="list-style-type: none"><li>-Elaborar diagnóstico</li><li>-Apresentar alternativas</li><li>-Emitir pareceres e laudos</li><li>-Facilitar processos de transformação</li><li>-Analisar resultados de pesquisa</li><li>-Atuar na mediação e arbitragem</li><li>-Realizar perícias</li></ul>
-----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Adaptado CBO/2002