PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Edson Luis Ferreira

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE ESTUDANTES DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS SOBRE A PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

DOUTORADO EM EDUCACÃO: PSICOLOGIA DA EDUCACÃO

SÃO PAULO

2013

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Edson Luis Ferreira

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE ESTUDANTES DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA SOBRE A PROFISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

DOUTORADO EM EDUCAÇÃO: PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência para obtenção do título de Doutor em Educação: Psicologia da Educação, sob orientação da Profª. Dra. Clarilza Prado de Sousa.

SÃO PAULO

2013

BANCA EXAMINADORA

_____

_____

_____

_____

_____

DEDICATÓRIA

A possibilidade de um mundo melhor está na condição de o sujeito não se acomodar com suas potencialidades, mas usá-las em benefício e em favor da humanidade.

Ao Educador que, na precariedade do reconhecimento social, vai, em seu ardor missionário, mostrando, ajudando e construindo o saber sobre todas as outras profissões do mundo.

Ao Administrador que, com sua ousadia e ética, conduz seres humanos e organizações para propiciar o bem-estar das sociedades.

Ao estudante que não desiste do sonho e da possibilidade de contribuir nesta realização.

AGRADECIMENTOS

De toda jornada desenvolvida, para que então esta tese pudesse ser concluída, muitos foram os que, de uma forma ou de outra, contribuíram para sua realização. Ainda que lhes seja muito grato, devo aqui registrar meu agradecimento especial.

A Deus, que me dando saúde, fé e determinação, embora sob muitos obstáculos apresentados nesses quatro anos da jornada, me solidificou e me animou na busca do conhecimento, mas principalmente, no desenvolvimento da experiência, me proporcionou a sabedoria.

A minha Família, Carminha e Luisa que, conhecendo minha impetuosidade na busca dos meus objetivos, foram sempre solidárias, compreendendo a minha falta e as abdicações necessárias a um trabalho solitário.

À Professora Doutora Clarilza Prado de Sousa, pela generosidade de me ceder seu tempo, sua sabedoria e suas relações para que este trabalho pudesse acontecer.

Às Professoras Doutoras Adelina de Oliveira Novaes, Marialva Rossi Tavares, Fabíola Possamai, Mitsuko Aparecida Makino Antunes, pelas valiosas observações quando do Exame de Qualificação e me ajudaram a agregar valor à redação final deste trabalho.

À Fundação Carlos Chagas, que me abriu as portas para a realização de minha pesquisa e, em especial, à Professora Euricilda Prado Del Bel Beluz, que, com paciência e disponibilidade, me ensinou a preparar os dados para o processamento dos *softwares* do EVOC e do ALCESTE.

Univille e à PUC/SP que, pela realização conjunta deste programa de Doutorado, me oportunizaram condições propícias para que este sonho se tornasse realidade.

Aos colegas professores de São Paulo, Doutoras Vera Placo, Mitsuko, Heloísa, Wanda e Marli, que foram por demais generosas durante todo o programa do curso de doutorado e também ao Edson Aguiar, secretário do Programa, pelas suas valiosas orientações e ajuda durante todo este processo.

Aos colegas professores da Univille, todos os que comigo caminharam nesta jornada, em especial às amigas Jaidete e Célia, por me permitirem partilhar alegrias e tristezas neste caminhar.

Também aos professores e amigos Marcelo, Vanessa, Sidney, Maria Inez, Diana, Aliciene, Ivone, Grasiela, Agada e tantos outros que, conhecendo minhas necessidades, partilharam sua compreensão e ajuda.

Enfim, aos pais, sogros, irmãos e amigos que, com palavras, orações e incentivo me ajudaram a continuar na busca deste objetivo**.**

Muito obrigado a todos.

TRADUZIR-SE

Raimundo Fagner

Uma parte de mim
é todo mundo:
outra parte é ninguém:
fundo sem fundo.

Uma parte de mim
é multidão:
outra parte estranheza
e solidão.

Uma parte de mim
pesa, pondera:
outra parte
delira.

Uma parte de mim
almoça e janta:
outra parte
se espanta.

Uma parte de mim
é permanente:
outra parte
se sabe de repente.

Uma parte de mim
é só vertigem:
outra parte,
linguagem.

Traduzir-se uma parte
na outra parte
- que é uma questão
de vida ou morte -
será arte?

RESUMO

Este trabalho teve como foco principal a identificação das representações sociais que possuem os alunos do curso de Administração da Univille sobre a profissão de administrador. Outro objetivo do estudo foi o de buscar identificar a visão desses alunos sobre a formação recebida do referido curso e universidade, ou seja, se esta formação contribui para solidificar ou modificar as representações existentes. Para dar conta dessas questões, foram realizados inicialmente estudos teóricos sobre o desenvolvimento das teorias de administração até a atualidade, procedendo ao delineamento histórico desta formação no Brasil até sua influência na composição do projeto político pedagógico do curso em estudo. Alem disso, o referencial teórico das Representações Sociais e sua possibilidade de analisar como se constroem se sedimentam visões da realidade, foi fundamental para atingir os objetivos propostos da pesquisa. A pesquisa de natureza qualitativa foi realizada por meio do uso de questionários (anexo1), envolvendo uma população de 318 alunos entrantes e concluintes do referido curso. Esta pesquisa teve três tipos de análise: descritiva baseada em dados de frequência e apresentados em gráficos, analise de dados das associações livres, utilizando o *software* do EVOC e analise do discurso utilizando o *software* do ALCESTE. Através das análises, foi possível compreender as Representações Sociais dos alunos sobre a imagem da profissão e da formação escolhida. Assim, foi identificado que a profissão de administrador possui uma amplitude de atuação em todas as organizações; também seu mercado de atuação é bastante abrangente seja em organizações privadas e públicas ou como autônomas. Observou-se que a profissão é vista como de alto reconhecimento social quando aliada à formação continuada. Para os alunos as Atividades principais da profissão envolvem o planejamento, a organização, a direção (liderança) e o controle de recursos, sendo a liderança a mais difícil de ser desenvolvida no curso.

Palavras-chave: Administração. Representação Social. Formação em Administração.

ABSTRACT

This work had as its main focus seeking to identify the social representations that the students of the Administration Course of Univille have about the profession of administrator. Another objective of the study was to identify how these students see their training received in that course and university, or as, whether this training helps to solidify or modify the existing representations. To account for these issues, at first, theoretical studies on the development of management theories to the current date were done, proceeding to the historical outline of this training in Brazil concerning its influence on the composition of the political pedagogical plan of the course in study. Besides, the theoretical basis of the social representations and its possibility to analyze how the views of reality are constructed and sediment themselves was fundamental to reach the proposed objectives of the research. The research of qualitative nature was carried out through the use of questionnaires (annex 1) involving a population of 318 incoming students and graduates of this course. This study had three types of analysis: descriptive based on frequency data and presented on graphics, analysis of free association data, using the EVOC software and speech analysis using the ALCESTE software. Through this analysis, it was possible to understand the Social Representations of students on the image of the profession and training chosen. This way, it was identified that the profession of administrator has a wide range of expertise in all organizations; also its market is of comprehensive actuation in private and public organizations or as autonomous companies. It was observed that the profession is seen as of high social recognition when coupled with continuous training. For the students the main activities of the profession involve planning, organization, direction (leadership) and the control of resources, being the leadership more difficult to be developed in the course.

Keywords: Administration. Social Representation. Administration Training.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Categorização das palavras relacionadas à profissão do Administrador, 1º ano. 144
Figura 2: Categorização das palavras relacionadas à profissão do Administrador, 4º ano. 147
Figura 3: Comparação das evocações sobre a Profissão do Administrador de Empresas entre alunos do 1º e do 4º ano 149
Figura 4: Comparação das evocações sobre a Profissão do Administrador de Empresas entre alunos do 1º e do 4º ano 150
Figura 5: Categorização das palavras relacionadas Curso de Administração da Univille, 1º ano 154
Figura 6: Categorização das palavras relacionadas Curso de Administração da Unville, 4º ano 157
Figura 7: Comparação das evocações sobre o Curso de Administração da Univille entre alunos do 1º e do 4º ano 159
Figura 8: Comparação das evocações sobre o Curso de Administração da Univille entre alunos do 1º e do 4º ano 160
Figura 9: Gráficos do ALCESTE da repartição das UCEs de cada classe e número de palavras analisadas por classe sobre a Imagem da profissão do Administrador. 165
Figura 10: Gráfico do ALCESTE da subdivisão do corpus em classes específicas que tratam da imagem da profissão do administrador. 166
Figura 11: Gráficos do ALCESTE da repartição das UCEs de cada classe e número de palavras analisadas por classe sobre a imagem do Curso de Administração da Univille.....171
Figura 12: Gráfico do ALCESTE da subdivisão do corpus em classes específicas que tratam a imagem do curso de Administração da Univille.....172

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: As principais teorias administrativas e suas ênfases de formação.....53
Quadro 2: Características do núcleo central e do sistema periférico. 91
Quadro 3: Universidades Comunitárias e suas Unidades Mantenedoras. 99
Quadro 4: Quadro de especificação do questionário. 117
Quadro 5: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos do 1º ano do curso de Administração sobre a profissão do administrador. 142
Quadro 6: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos de 4º ano do curso de administração sobre a profissão do administrador. 146
Quadro 7: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos de 1º ano sobre o curso de administração da Univille. 152
Quadro 8: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos de 4º ano sobre o curso de administração da Univille. 156

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Escolaridade das mães dos alunos pesquisados.....131
Tabela 2: Escolaridade dos pais dos alunos pesquisados. 132
Tabela 3: Renda familiar mensal do aluno pesquisado. 134

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1: Atuação profissional dos alunos pesquisados 125
Gráfico 2: Ano de frequência do curso 126
Gráfico 3: Período de frequência do curso. 127
Gráfico 4: Sexo dos alunos. 128
Gráfico 5: Faixa etária dos alunos pesquisados. 129
Gráfico 6: Etnia dos alunos pesquisados. 130
Gráfico 7: Estado civil dos alunos pesquisados. 130
Gráfico 8: Escolaridade das mães dos alunos pesquisado. 131
Gráfico 9: Escolaridade dos pais dos alunos pesquisados. 132
Gráfico 10: Contribuição financeira familiar para as despesas dos alunos. 133
Gráfico 11: Renda familiar mensal do aluno pesquisado. 134
Gráfico 12: Motivos de escolha da profissão de Administrador. 135
Gráfico 13: Satisfação com a formação do curso de Administração da UNIVILLE. 136
Gráfico 14: Intencionalidade profissional depois de formado 137
Gráfico 15: Recomendação do curso de formação em Administração da Univille. .138
Gráfico 16: Perspectivas da formação em Administração pela Univille. 139

LISTA DE SIGLAS

ABRUC – Associação Brasileira das Universidades Comunitárias
ACAFE – Associação Catarinense das Fundações Educacionais
ALCESTE – *Analise Lexical par Contexte de um Ensemble Segments de Texte*
ANGRAD – Associação Nacional de Cursos de Graduação em Administração
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCQ – Círculo de Controle de Qualidade
CEE – Conselho Estadual de Educação
CEPE – Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão
PPP – Projeto Político e Pedagógico
CFA – Conselho Federal de Administração
CFE – Conselho Federal de Educação
CNE – Conselho Nacional de Educação
CNE – Conselho Nacional de Educação
CRA – Conselho Regional de Administração
DASP – Departamento de Administração do Serviço Público
DO – Desenvolvimento Organizacional
EAESP – Escola de Administração e Economia de São Paulo
EBAP – Escola Brasileira de Administração Pública
EUA – Estados Unidos da América
EVOC – *Ensemble de Programes Permettant L´annalyse dês Evocations*
FEA – Faculdade de Economia e Administração
FGV – Fundação Getúlio Vargas
FUNDAJE – Fundação Joinvilense de Ensino
FURJ – Fundação Educacional da Região de Joinville
IDORT – Instituto de Organização Racional do Trabalho
IES – Instituição de Ensino Superior
INEP – Instituto Nacional de Pesquisas Educacional
IPPUJ – Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Joinville
JIT – *Just in Time*
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC – Ministério da Educação e Cultura

MT – Ministério do Trabalho

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico

ONU – Organização das Nações Unidas

ORT – Organização Regional do Trabalho

PUCSP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

SESu – Secretaria de Educação Superior

TQC – Controle da Qualidade Total

TRS – Teoria das Representações Sociais

UCE – Unidades de Contexto Elementar

UCIs – Unidades de Contexto Iniciais

UFB A – Universidade Federal de Brasília

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UNIVILLE – Universidade da Região de Joinville

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **17**

CAPÍTULO I – A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR DE EMPRESAS **24**

1.1 Breve histórico das teorias de administração **24**

1.2 A formação do administrador no Brasil **61**

CAPÍTULO II – REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E A PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR **74**

2.1 Conceituando e relacionando as Representações Sociais ao processo de formação do administrador de empresas **74**

2.2 Contribuições na formação da teoria das representações sociais **78**

2.3 Construindo as Representações Sociais **81**

2.4 Os processo de objetivação e ancoragem **85**

2.5 Teorias do núcleo central e periférico em representação social **89**

CAPÍTULO III – ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA **93**

3.1 O tema e o problema da pesquisa **94**

3.2 O âmbito da pesquisa **94**

3.2.1 Conceituando Universidade Comunitária 95

3.2.2 A Universidade da Região de Joinville – UNVILLE 101

3.2.3 O curso de Administração de Empresas na UNIVILLE 104

3.2.4 Histórico do curso de Administração de Empresas da UNIVILLE. 105

3.2.5 O Projeto Político Pedagógico (P.P.P.) do curso de Administração de empresas 106

3.3 A população de pesquisa, os sujeitos participantes e seu perfil **112**

3.3.1 Os instrumentos e os procedimentos da pesquisa 113

3.3.2 O processo de aplicação do instrumento de pesquisa – questionários. 119

3.3.3 Procedimentos de tratamento dos dados da pesquisa 121

CAPÍTULO IV – ANÁLISES DOS DADOS DA PESQUISA **124**

4.1 Parte1 – Análise do perfil dos alunos **124**

4.2 Parte 2 – Análises dos dados de associação livre processadas pelo *Ensemble de Programmes Permettant L´annalyse dês Evocations* – EVOC...139

4.3 Parte 3 – Análises dos discursos processadas pelo *Analise Lexical par Contexte de um Ensemble Segments de Texte* – ALCESTE 163

CONSIDERAÇÕES FINAIS 178

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 182

ANEXOS 192

ANEXO 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO 192

INTRODUÇÃO

Iniciei minha carreira profissional aos 14 anos de idade, trabalhando na área administrativa de uma empresa e enxergava a profissão de administrador de forma atraente e desafiadora para o crescimento profissional.

Será que encontraria essa motivação atualmente em meus alunos?

Anos após, com formação superior em administração, atuando profissionalmente na área, além de conhecer e exercer as técnicas de gestão fui desafiado a atuar na gestão de pessoas e na busca de resultados organizacionais, o que me fez procurar novos conhecimentos para entender melhor as pessoas no ambiente profissional.

Cursei, então, uma especialização em recursos humanos e, posteriormente, nova graduação em pedagogia, com o objetivo de conhecer os conceitos que permeiam as relações entre as pessoas, seja nas relações de trabalho, seja na aprendizagem escolar.

Esta última, principalmente, abriu-me portas para atuar profissionalmente também na educação, como docente. Inicialmente lecionei no ensino médio (técnico) e, posteriormente, no ensino superior, no curso de Administração de Empresas, em que estou há 14 anos.

Na convivência com os estudantes do curso de Administração de Empresas, minha preocupação como professor sempre foi a de compreender como e por que os estudantes escolhem esta profissão e que expectativas têm após se formarem.

O que motiva ou decepciona os estudantes do curso de administração de empresas enquanto realizam o curso?

O que os estudantes de administração do 1º e do último ano do curso pensam sobre a profissão do administrador, ou seja, que representações sociais têm sobre a profissão escolhida?

O estudo das Representações Coletivas desenvolvidas por Émile Durkheim (1918) e posteriormente as Representações Sociais por Serge Moscovici (1961),

chamou-me a atenção pela possibilidade de identificar como a profissão de administrador vem sendo vista e constituída pelos alunos do curso de administração.

Moscovici (2003) descreve que as representações sociais se constituem no cotidiano em nossos encontros com as pessoas.

Sabendo que as representações sociais são representações historicamente construídas, que dependem da memória, e que estão vinculadas aos diferentes grupos socioeconômicos, culturais, étnicos de que participamos, então, investigar as representações sociais sobre a profissão do administrador, através de estudantes dos primeiros e dos quartos anos do curso de administração de uma universidade comunitária, denominada Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE, significa também, entender como estão sendo construídas tais representações, compreender como conhecimentos e saberes foram construídos ao longo da realização do curso pelos estudantes em seu processo formativo e outros contextos sociais.

Para Alves e Mazotti (2005), o universo escolar é hoje um grande espaço de pesquisas nas áreas de educação e de psicologia, principalmente no Brasil, no que se refere à busca de entendimento das representações sociais.

O espaço universitário constitui-se também em um local de agrupamento de pessoas, o que leva a considerar que a teoria se aplica também aos estudantes e, neste estudo, especificamente aos acadêmicos do curso de administração da UNIVILLE, para compreender as representações da profissão do administrador pelos mesmos.

As representações caracterizadas como fenômeno social podem, ao longo do tempo, sofrer alterações, pois são constantemente ressignificadas historicamente pelo ser humano em seus espaços de convivência.

Para elucidar as representações sociais de estudantes do curso de administração sobre a profissão, torna-se necessário, inicialmente, discutir como a profissão de administrador vem sendo concebida historicamente.

A administração é uma atividade muito antiga, levando em consideração que, antes de se tornar propriamente dita uma teoria, já estava empiricamente incorporada às organizações sociais.

Começou a surgir como objeto de estudo nos séculos XVIII e XIX, quando pensadores se preocupavam com as transformações por que passava a sociedade,

discutindo as condições e a natureza do trabalho do homem, as organizações onde esse trabalho era feito e a sua relação com o bem-estar da sociedade.

Segundo LIMA et al (1985, p.208),

> "com o passar dos tempos às teorias evoluíram ora enfatizando o trabalho, ora a estrutura, o comportamento, a tecnologia, o ambiente, porém sempre como 'pano de fundo' o alcance de maior lucratividade". Começa-se então a formar indivíduos para atuarem como gerenciadores das organizações nas relações trabalho capitais.

A profissão do Administrador de Empresas envolve os processos de planejamento, organização, liderança e controle do trabalho de pessoas dentro de uma organização e também do emprego de todos os recursos organizacionais para se atingir os objetivos estabelecidos. Dessa forma, é uma maneira sistemática de se fazer as coisas, de interpretar os objetivos propostos e transformá-los em ação organizacional.

Atualmente a profissão de administrador demonstra fundamental importância no contexto da escassez dos recursos naturais do planeta, por isso, a necessidade de melhor utilização desses recursos e dos demais disponíveis na sociedade atual. Administrar é, portanto atuar por meio dos recursos disponíveis, na melhoria da qualidade de vida de uma população.

O administrador tem um papel significativo como um dos mentores de alternativas de solução, pela geração de empregos, pela iniciativa de criação de novas empresas, assim como pela necessidade de fortalecimento da capacidade empresarial, possibilitando, com isso, sua maior participação no processo econômico.

A profissão do Administrador vem sofrendo, ao longo das décadas, modificações constantes para atender às demandas impostas pela sociedade e pela economia.

Assim, a preparação do profissional de administração exige o domínio de um conjunto de saberes que, como afirma Jovchelovitch (2008, p.92), "não são sistemas isolados; mas pelo contrário, todo saber depende de um contexto e está enraizado em um modo de vida".

Aproximamo-nos da Teoria das Representações Sociais enquanto uma possibilidade de compreender como os saberes da administração estão sendo integrados e significados pelos alunos de Administração durante sua formação.

A autora Sandra Jovchelovitch (2008) descreve, em uma abordagem psicossocial sobre os saberes, a construção desses saberes pelo sujeito em seu caminhar histórico, com suas intuições e análise dos mundos com que convive. Afirma a autora:

> A representação, eu busco demonstrar, está na base de todos os sistemas de saber e compreender sua gênese, desenvolvimento e modo de concretização na vida social, nos fornece a chave para entender a relação que amarra o conhecimento à pessoa, à comunidade e mundos de vida. É por meio da representação que podemos compreender tanto a diversidade como a expressividade de todos os sistemas de conhecimento (JOVCHELOVITCH, 2008, p.21).

Na formação da profissão do Administrador, dentre os saberes que devem ser desenvolvidos para a prática da profissão, os que ganham espaço nas organizações são: a busca pelo conhecimento profissional e a polivalência de atuação. Conforme Marcovitch (1991), entre os saberes do administrador, existem algumas habilidades que passam a ser imprescindíveis ao profissional, como a capacidade de atuar em equipe e saber integrar o conhecimento de ciência e tecnologia em sua prática.

Com base na afirmação de Jodelet (1989), procurei articular as ligações entre a Teoria das Representações Sociais e as representações sociais dos estudantes do curso de Administração da Univille, como essas são construídas pelos seus integrantes na definição dos objetivos comuns e procedimentos específicos à formação do profissional administrador. Jodelet (1989, p.143) afirma que:

> A representação social é: uma forma de conhecimento específico ou saber do senso comum, cujos conteúdos se constroem a partir de processos socialmente marcados. A representação social não é uma cópia da realidade, um reflexo da realidade, um reflexo do mundo exterior, ela é a sua tradução, a sua representação pelo sujeito que é um sujeito ativo.

A compreensão do processo de formação desse conhecimento prático da profissão do administrador poderá determinar, no contexto da Teoria das Representações Sociais, como os saberes da administração estão sendo integrados

e significados pelos estudantes do curso durante sua formação, como esses estudantes absorvem e reformulam esses novos saberes à–medida que exercem suas atividades de maneira ativa no mundo, ou, como se realizam as perspectivas de coesão dos saberes, construídas pelo sujeito na sua relação com a sociedade.

Farr (1994) descreve o sujeito como fruto do social e, ao mesmo tempo, como agente passível de modificar o seu contexto social. Nas palavras de Farr (1994): “a psicologia social está especificamente interessada na relação entre o indivíduo e a sociedade; ela perde sua vitalidade se um dos dois sobrepuser ou dominar o outro".

Assim, conforme Moscovici (2003), nas representações sociais, não existe divisão entre o universo exterior (social) e o do indivíduo; ambos estão contidos em um único contexto ativo e dinâmico, manifestado nas ações e no comportamento do sujeito.

Estudar as representações sociais é entender como uma cultura está impregnada em determinados grupos da sociedade e como afeta o comportamento das pessoas.

Então buscando identificar as imagens, valores, ideologias que os estudantes de administração têm sobre seu curso e sua profissão, neste trabalho foram analisadas as representações sociais dos alunos do curso de administração de uma IES comunitária sobre a profissão do administrador e do curso de administração que estão realizando.

Reafirmando o problema que orientou o estudo aqui apresentado, pode-se assim descrevê-lo:

Quais representações sociais possuem os estudantes do primeiro e do quarto ano do curso de Administração de Empresas, de uma instituição de ensino superior comunitária, sobre a profissão do Administrador?

Este estudo foi realizado em uma IES denominada UNIVILLE, situada na cidade de Joinville no estado de Santa Catarina.

Joinville é hoje considerada a maior cidade do estado, e caracterizada por uma economia forte do segmento industrial e de prestação de serviços, onde se concentra grande parte da população economicamente ativa. Conforme dados da Fundação Instituto de Pesquisas e Planejamento para o Desenvolvimento Urbano Sustentável de Joinville - IPPUJ (2010), grande parte dos trabalhadores possui uma renda média de 3 a 5 salários mínimos. As empresas locais estão devidamente

inseridas na economia local, nacional e mundial e buscam a competitividade dos resultados produtivos, incentivando e capacitando constantemente seus colaboradores.

A Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE) está inserida nessa comunidade há 45 anos e tem sua cultura focada na realidade econômica e social da cidade, atendendo ao crescimento e ao desenvolvimento das empresas, em grande parte, na formação superior da população local.

O curso de Administração da Univille, que existe há 41 (quarenta e um) anos, é atualmente o curso que possui o maior número de estudantes do *campus* (1497 alunos), ofertado nos horários matutino e noturno, em três municípios*:* Joinville, São Bento do Sul e São Francisco do Sul, sendo que a maior procura ocorre em Joinville, no horário noturno.

Atualmente essa demanda reflete uma realidade no restante do país, pois, conforme o censo do MEC/INEP (2009), o número de matrículas nesse curso foi de 1.102.579 (um milhão, cento e dois mil, quinhentos e setenta e nove) alunos, o que corresponde à maior procura pelos cursos de graduação do Brasil, ou seja, 18,5% das matriculas realizadas naquele ano.

Embasado em seu Projeto Político Pedagógico (2006), o curso tem como visão formar profissionais aptos para atender às necessidades do desenvolvimento econômico e social, enfatizando a praticidade, como também ensinando às pessoas a pensar e aprender em um processo contínuo e permanente.

Com este estudo sobre as Representações Sociais dos estudantes que frequentam o curso de Administração da Univille, sobre essa profissão, pretende-se oferecer subsídios ao Departamento de Administração da Univille, para delimitar ações mais precisas de adequação dos programas e ementas das disciplinas do curso às realidades e necessidades dos estudantes e também às necessidades locais**.**

Outra ação decorrente do resultado deste trabalho, será a possibilidade de fazer com que, as ações de comunicação do referido curso, realizadas pela instituição nos processos semestrais de seleção de alunos, possam trazer a estes, informações que esclareçam melhor a imagem da profissão do administrador e do curso de administração da Univille, minimizando os índices de desistência de alunos no curso atribuídos ao desconhecimento ou não adaptação ao curso e a profissão.

O trabalho desenvolvido e aqui apresentado está dividido em quatro capítulos.

No primeiro, para evidenciar a profissão do administrador, estão descritos os conceitos, funções e atividades principais dessa profissão, uma apresentação histórica das teorias de administração, sua implementação como formação no Brasil, as responsabilidades da profissão e seus órgãos reguladores.

No segundo capítulo, estão descritos os conceitos sobre Representações Sociais, como são construídos, as contribuições de autores sobre o tema, as características dessa teoria, como os conceitos de objetivação e ancoragem, núcleo central e periférico se organizam e afetam as representações dos grupos sociais.

No terceiro capítulo, têm lugar os procedimentos metodológicos utilizados para compreender a problemática em estudo, isto é, quais indícios de representações sociais estão incorporados nos estudantes do curso de Administração de Empresas da UNIVILLE sobre a profissão do administrador.

No quarto capítulo, está apresentada a análise do instrumento aplicado à população de estudantes dos primeiros e quartos anos do curso de Administração de Empresas da UNIVILLE e suas Representações Sociais sobre a profissão de Administrador escolhida.

CAPÍTULO I
A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

1.1 Breve histórico das teorias de administração

Neste capítulo, estão descritos os elementos centrais que definem a profissão de administrador de empresas. Ao longo da descrição na evolução das teorias de administração, é discutido como esses elementos foram sendo desenvolvidos na profissão do administrador, e o que deve ser considerado na formação do profissional na universidade. Neste sentido analisa-se aqui a profissão, a partir das teorias que vêm sustentando a sua estruturação desde o século XIX.

As teorias da administração, respondem a cada uma delas por uma visão do mundo, de sociedade e função da empresa na sociedade e na economia. Considerando que, na formação do administrador, é preciso não somente discutir os pressupostos de cada teoria, mas também compreender o projeto de sociedade ao qual cada uma delas se filia, foram analisados aqui os elementos fundamentais da administração, procurando destacar pontos necessários à formação do administrador.

Melhor dizendo, analisaram-se em cada uma das vertentes teóricas da administração, as atividades básicas do administrador, principalmente as relacionadas aos processos de planejamento, organização, direção e controle.

As vertentes teóricas analisadas foram as seguintes: Científica, Burocrática, Clássica, Relações Humanas, Estruturalista, Comportamental, Sistêmica, Contingencial, do Desenvolvimento Organizacional, de Administração da Qualidade, do Conhecimento e Estratégica.

A administração, enquanto uma ciência humana, tem como objetivo buscar a melhor utilização dos recursos necessários à produção de bens e serviços de uma

sociedade (Maximiano, 2000), devendo atender às necessidades de desenvolvimento socioeconômico de uma sociedade ou de um grupo social.

Administrar envolve racionalizar recursos econômicos, mas principalmente os recursos sociais de uma organização, ou seja, administrar pessoas através da promoção e execução conjunta do trabalho, na gestão dos conflitos e relacionamentos, na melhoria das comunicações, e, que entre outros, determinam a convivência social conjunta entre homens e mulheres no local de trabalho. (MOTTA, 1993; FREITAS, 1991; GIL, 1999; SHINYASHIKI, 2003; JOHANN, 2006; GONTIJO, 2005).

É uma ciência social que busca estudar o melhor funcionamento das organizações humanas, com o objetivo de alcançar um resultado mais eficaz, e um retorno financeiro que propicie sustentabilidade e crescimento.

Administrar é o processo de tomar, realizar e alcançar ações que utilizam recursos para atingir objetivos. Embora seja importante em qualquer escala de aplicação de recursos, a principal razão para o estudo da administração é seu impacto sobre o desempenho das organizações. É a forma como são administradas que torna as organizações mais ou menos capazes de utilizar corretamente seus recursos para atingir os objetivos corretos.

Assim, o administrador é o profissional que, pela sua ação dentro das organizações, faz a intermediação no uso dos recursos disponíveis (materiais, financeiros, tecnológicos e humanos) e os resultados almejados (objetivos), dos proprietários e investidores.

Ao relatar o que se espera como ação do administrador, Etzioni (1973), Stoner e Freeman (1985), e Zanelli (2001) afirmam que as organizações são orientadas para a consecução de objetivos específicos, sendo necessário para isso, administrar os recursos disponíveis, criar condições favoráveis e coordenar os esforços individuais, a fim de que convirjam em resultados esperados, criando, preservando e transmitindo nesses processos, valores, crenças, regras, rituais, etc.

Neste contexto, portanto, formar o administrador é ir além da formação para utilização racional dos recursos de uma organização, é principalmente formar um sujeito que consiga compreender os conflitos e relacionamentos humanos da organização para, então, propor ações que permitam uma convivência harmoniosa entre patrões e trabalhadores em direção ao bem comum.

As teorias de administração consideram, interpretam e analisam a importância e o significado desses conflitos humanos a partir das perspectivas que têm de sociedade e de seu futuro. Analisar essas teorias envolve compreender como orientam os processos de tomada de decisão em relação ao planejamento, organização, direção e controle.

É preciso compreender que esses processos não são isolados, independentes dos sujeitos. São propostos e realizados por e sobre pessoas concretas. Formar o administrador envolve, portanto, levar o aluno a compreender que a função do administrador não se exerce sem sujeito e sociedade.

Nesse sentido, procurou-se analisar as teorias administrativas, considerando, sobre elas, os requisitos e necessidades de formação técnica e social do sujeito administrador, e também como o sujeito trabalhador foi constituído pelas organizações para atender às necessidades de cada uma das abordagens. Sobre esse trabalhador, fez-se uma análise critica da modelização aplicada pelos gestores a sua condição.

A Administração e o seu processo de gerir pessoas, grupos e organizações, foram no passado e continuam sendo na atualidade, uma das mais importantes ciências no que tange à adaptação e ao crescimento das organizações dentro da sociedade global.

O surgimento da Administração como ciência desenvolveu-se, principalmente, no contexto da evolução do sistema capitalista.

O desenvolvimento da burguesia no início do século XVIII foi resultado de duas grandes revoluções: a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. A Revolução Francesa, que ocorreu entre 1789 a 1815, envolvendo grandes batalhas conduzidas principalmente por Napoleão (1799), trouxe consigo o pensamento e a ideologia libertadora do Iluminismo pela radicalização do pensamento e da prática social. Essa ideologia incentivou, sobretudo na Europa, a emancipação da classe burguesa, que buscava maior autonomia de pensamento e ação pela possibilidade de construir seu próprio futuro. (HOBSBAWM, 1989).

Por essa Revolução, a classe burguesa passou a ascender ao capital e ao poder, redefinindo um projeto de divisão de classes que, até então, era enaltecida exclusivamente aos nobres e à igreja.

Enquanto a Revolução Francesa determinou uma nova posição política de poder na sociedade europeia, a Revolução Industrial era a contrapartida econômica da dupla revolução que estava ocorrendo no final do século XVIII e que marcariam a política e a economia mundial durante o século XIX.

Iniciando-se na Inglaterra, começou a efetivamente tornar-se corrente do pensamento capitalista na Europa por volta de 1820, e a Inglaterra era o país que possuía, de forma integrada, todas as condições de infraestrutura para a manufatura, ou seja, a existência de capital, mão de obra, máquinas, mercados, comércio internacional, frota mercante e matérias-primas.

Nessa Revolução, surgiram as necessidades de conduzir as organizações, para resultados mais eficientes e eficazes em seus processos e produtos, buscando atender aos anseios do capital na aplicação e uso dos recursos produtivos aplicados na fábrica. Outros fatores foram o crescimento do consumo devido à urbanização pela industrialização e ampliação das vias de acesso e transporte. Assim, as teorias de Administração surgiram para dar conta dessas necessidades postas às organizações devido a sua ampliação e crescimento.

A Revolução Industrial trouxe à economia da época, a formação e a expansão do mercado (mercado de massa), a criação de novas fontes de energia (indústria de carvão), o desenvolvimento e a expansão dos transportes (ferrovias), a expansão do capital na atividade produtiva (industrialização), a maquinização da produção, o aumento da produção, a divisão técnica do trabalho, a concentração industrial e a mundialização da economia.

No nível social, os resultados iniciais mais marcantes da Revolução Industrial foram a subordinação das diferentes formações sociais à dinâmica capitalista, o estímulo comercial, o crescimento da população das cidades (urbanização), o crescimento da proletarização e assalariamento da força de trabalho, uma nova configuração social e o acirramento da luta de classes.

Foi no século XIX, com a consolidação do capitalismo industrial, que a necessidade de haver pessoas que dominassem as técnicas de gestão, principalmente as relacionadas à coordenação de pessoas, foi eminentemente necessária, pois os ocupantes dessas funções pouco dominavam o conhecimento da administração industrial.

Conforme Tordino (2009), os conhecimentos dos gestores estavam embasados no saber fazer, obtidos, principalmente, nos cursos de engenharia implantados por Napoleão após a Revolução Francesa. Esses conhecimentos eram aplicados à condução de obras públicas, como também na operação das ferrovias.

Outra contribuição obtida nos primórdios da Administração, em todo o mundo, foram as relações feitas pelos precursores da administração entre a administração industrial e a organização de exércitos, principalmente na condução de operações militares, incorporando o estilo de direção rígido e autocrático, considerado mais adequado à condução das companhias industriais da época. (MÁTTAR, 1997)

No período industrial, a administração era evidenciada pela seleção e pela capacitação do ocupante da função, das suas características e habilidades de coordenação, relacionando-as ao sucesso das grandes companhias.

A contextualização mais precisa sobre as teorias administrativas ocorreu, principalmente, pelo advento da produção fabril em função do crescimento econômico e mercadológico.

Os estudos de administração expandiram-se acompanhando as necessidades da revolução industrial, que introduziu nas organizações um novo modo de produzir e uma nova forma de trabalho coletivo. Assim, no final do século XIX e início do século XX, apareceram os primeiros trabalhos científicos tratando a administração como teorias sociais, sendo essas usualmente utilizadas na formação dos profissionais de administração, atualmente dentro das universidades.

A realidade social do século XIX era marcada pelo capitalismo industrial como o detentor das formas de trabalho e das tecnologias produtivas (máquina a vapor), também pelos progressos que ocorriam sobre os meios de transporte (trens, navios, automóveis) e da comunicação (telégrafo), reduzindo barreiras e ampliando mercados, o que transmitia uma visão desenvolvimentista da sociedade**.**

Nesse contexto, as aplicações das teorias de administração colocam-se de uma maneira formalizada, inicialmente pela **Teoria da Administração Científica** iniciada por Frederick W. Taylor (1856 - 1915), que se fundamenta na aplicação de métodos da ciência positiva, racional e metódica, para resolver os problemas administrativos e operacionais das empresas da época, buscando alcançar, através da racionalização do esforço humano a máxima eficiência produtiva das indústrias. (MAXIMIANO, 2000; ANDRADE e AMBONI, 2007).

A função do administrador, na Teoria Cientifica, era caracterizada pelas mudanças das relações de trabalho, pela separação do trabalho mental do trabalho manual (físico) e pela fragmentação e o controle de tempos e movimentos das tarefas, o que trouxe às indústrias da época, uma verdadeira revolução na forma de administrar.

O administrador responsabilizava-se pelo planejamento das tarefas, pelo estabelecimento dos métodos de trabalho, e pela supervisão e controle dos trabalhadores durante a produção.

Para Taylor (1990), a proposta era a de separar o trabalho intelectual de planejar, organizar e dirigir, dos de executar o trabalho manual, de decompor cada trabalho executado em pequenas operações simples de produção, de 'adestrar' o trabalhador a um tempo comum de operação, executando as tarefas a uma velocidade produtiva ritmada pela velocidade da máquina. Essa forma de trabalho foi denominada de Organização Racional do Trabalho – ORT (MAXIMIANO, 2000; MOTTA, 2002; ANDRADE e AMBONI, 2007; ROBINS, 2009).

Acompanhando as ideias de Taylor, que deram os pressupostos da Administração Cientifica, Henry Ford (1964) criou o processo de fabricação de automóveis em massa, introduzindo a linha de montagem dentro das indústrias. Esse processo era caracterizado pela introdução de uma esteira rolante para transportar as peças dentro da linha de montagem, que objetivava fixar o trabalhador em um único espaço físico, onde o ritmo de trabalho era determinado pela velocidade dessa esteira.

Assim, o sistema Fordista de produção trazia em seu fundamento, os princípios da Intensificação (redução dos tempos de produção), da produtividade (aumento do ritmo de trabalho através da linha de montagem e especialização do trabalhador) e da economicidade (redução dos materiais em processo na linha de montagem), que aliados a uma boa administração financeira (velocidade do giro de capital) e modelização do trabalhador pelo pagamento de salários mais altos, traria ainda mais, a evolução do capital e do mercado de atuação das empresas.

Conforme Ford (1964, p. 95), "quando distribuímos altos salários, muito dinheiro espalha-se e vai enriquecer os comerciantes, varejistas e os colaboradores de toda ordem, e esta prosperidade traduz-se por um acréscimo de procura de nossos produtos".

As justificativas para a implementação dessa forma de administração cientifica, eram que, com a sua aplicação, os trabalhadores obteriam maior remuneração, os patrões melhores ganhos (lucros), haveria maior cooperação e uso do trabalhador operacional (corpo), o que traria melhor eficiência dos recursos disponibilizados pela empresa, trazendo aumento da produção e redução dos custos, o que aumentaria o consumo e o crescimento do mercado, gerando prosperidade tanto para trabalhadores como para os patrões. (TAYLOR, 1982,1985,1990; ANTUNES, 1998,1999).

O sujeito, na Teoria Cientifica, era visto como um recurso produtivo necessário e dimensionado às necessidade do capital. O taylorismo e o fordismo o enxergavam na sua dimensão física, ou seja, o trabalhador deve ser escolhido, preparado e colocado cientificamente na indústria, sob forte controle de sua atividade, tempo e resultados a atingir. Seu conhecimento, sua experiência e sua opinião não seriam necessários e deveriam ser excluídas. (HELOANI, 1996).

Para Heloani, (1991), o taylorismo e o fordismo modelizavam o inconsciente do trabalhador, pela promessa do aumento de salário, mexendo com sua ambição e colaboração individual na melhoria dos processos produtivos, levando-os a uma ideia de prosperidade conjunta; na verdade, a intencionalidade dos patrões era que, através das melhorias produtivas e qualitativas de suas fábricas, as vendas e os lucros aumentariam, agregando mais valor ao capital do que ao trabalho.

Assim, sob uma racionalidade técnica, o capitalismo comprava do trabalhador o direito de usar sua capacidade de trabalho, visando obter uma maior eficácia econômica, ampliando os lucros e empobrecendo e escravizando a classe trabalhadora.

Outra teoria desenvolvida com aplicabilidade nas organizações foi a **Teoria Burocrática,** proposta por Max Weber em 1909, a qual buscava identificar e caracterizar a organização como estrutura exclusivamente formal, embasada totalmente em critérios de racionalidade e eficiência.

Weber notou que a proliferação de organizações de grande porte, como a igreja, a Universidade e as grandes empresas, para poderem manter o seu crescimento, adotaram o modelo burocrático de organização, que concentra o poder da administração no topo da hierarquia, e utiliza regras racionais e impessoais, buscando atingir a máxima eficiência.

Assim a Teoria da Burocracia, através da aplicação do processo administrativo, enfatizava os aspectos estruturais internos do funcionamento da organização, em que o planejamento da empresa determina uma previsibilidade dos objetivos formais, apoiados por uma definição rígida, de estrutura formal, duradoura e estável, conduzida pela legitimidade de uma autoridade formal estabelecida. (MOTTA, 1993; VASCONCELOS, 2002, p. 19)

Esse procedimento de gestão administrativa proposto por Weber buscava garantir uma eficiência produtiva e equilibrada, para atender ao crescimento dimensional das organizações industriais da época. (WEBER, 1967; MOTTA, 1993; VASCONCELOS, 2002)

A burocracia proposta por Weber (1967) representava impor um processo de organização administrativa, ordeiro para as indústrias, onde procurava determinar: a legalidade das normas e regulamentos da empresa, a hierarquia das comunicações, a divisão especialista do trabalho, as relações de trabalho formais, a padronização do trabalho e a autoridade formal e centralizada.

Na Teoria da Burocracia, o administrador é descrito como um especialista competente que, no comando de uma organização, age em conformidade com leis e regulamentos prescritos no âmbito de sua atuação ou jurisdição.

A capacidade da administração está relacionada com a capacidade de organizar as estruturas da empresa, através da definição clara das áreas especificas de atuação, da divisão clara das responsabilidades, doutrinas e técnicas, e da regulamentação e padronização de procedimentos da maneira mais eficiente, para cumprir os objetivos organizacionais.

O processo de direção, em decorrência das condições precárias de trabalho da época, determinava que as relações de trabalho fossem autoritárias e determinísticas. Administrar era basicamente uma atividade de chefiar, supervisionar, dar ordens e cobrar o cumprimento das tarefas, controlando o comportamento dos subordinados.

Esse estilo mais rígido de condução das pessoas dentro da organização, ficou conhecido mais tarde na Teoria Comportamental, como Sistema X de gestão, sendo utilizado principalmente por Taylor, Fayol e Weber nas escolas Clássica, Científica e Burocrática de Administração.

Essa forma de condução do sujeito pela administração ocorria porque, nessa época, tinha-se uma visão do sujeito trabalhador como indisciplinado, preguiçoso, sem iniciativa e, segundo essa teoria, devia ser pago para agir e se comportar de maneira preestabelecida, não permitindo que suas emoções interferissem no seu desempenho. Sustentado pela racionalidade, a teoria Burocrática dentro da organização enxergava o trabalhador como simples engrenagem de uma máquina, ignorando o propósito e o significado de seu comportamento. (DEJOURS, 1987; HELOANI, 2010).

Alguns fundamentos da Teoria Burocrática tem ainda sido utilizados em alguns tipos de organização, que acreditam que o administrador deve estabelecer atividades, responsabilidades, regras, metas e critérios para o funcionamento da empresa, porém, apesar de sua utilidade, no ordenamento funcional das organizações, a mesma teoria, apresenta disfunções e recebe críticas, pelo fato de tentar impor uma excessiva previsibilidade de comportamentos e resultados.

Essas críticas estão no fato de a Teoria Burocrática não considerar as expectativas pessoais dos trabalhadores, o caráter emocional das relações de trabalho, a participação, a criatividade e inovação inerentes dos trabalhadores, ou seja, ela não considera os aspectos da informalidade nem mesmo as condições humanas no ambiente de trabalho.

Enquanto Taylor e outros engenheiros americanos desenvolviam a teoria chamada de Administração Científica nos Estados Unidos, surgia na França, espraiando-se rapidamente pela Europa, a chamada Teoria Clássica da Administração. A **Teoria Clássica** desenvolvida por Henri Fayol, a partir de 1916, trouxe para as organizações uma abordagem mais global da forma de gerir uma organização.

Essa teoria propunha a racionalização não apenas das tarefas como a Teoria Cientifica propunha, mas também de toda a estrutura administrativa das empresas, enxergando a empresa como uma totalidade de diversos órgãos que compõem a sua estrutura.

Nesse sentido, a Teoria Clássica trazia sua maior preocupação com a direção da empresa, dando ênfase às funções da administração no seu interior. Fayol (1990) estabelece que, para exercer uma boa gestão nas organizações, é necessária a aplicação do que ele classificou como, os princípios gerais de administração. Dentre

estes, estão: divisão do trabalho, hierarquia, unidade de direção, unidade de comando, proporcionalidade entre autoridade e responsabilidade.

Esses princípios propostos por Fayol passaram, ao longo do tempo, a ser amplamente aceitos e adotados pelos administradores até a atualidade, ou seja, são aplicados necessariamente para a organização de qualquer estrutura organizacional, pois através deles, o administrador consegue distribuir, ordenar e conduzir os recursos humanos e materiais das organizações.

Outra contribuição relevante da Escola Clássica foi a definição das atividades mais importantes que um administrador deve fazer na prática de sua profissão, e que, atualmente denominada como processos de administração, corresponde às ações de prever, organizar, comandar, coordenar (dirigir) e controlar. Essas atividades são as bases da formação escolar deste profissional e necessárias para a gestão em todas as áreas de aplicação na empresa e condução das pessoas dentro dela, sendo importante para atender ao crescimento industrial da época, até a complexidade atual das organizações.

Essas ações da formação do administrador, descritas inicialmente na Escola Clássica por Henri Fayol em 1916, e posteriormente atualizadas em 1954 na escola Neoclássica por Peter Drucker, podem ser assim descritas:

- ✓ Planejamento - os administradores pensam previamente em seus objetivos e em seus atos. É preciso que haja planos de longa, média e curta duração para que a organização tenha seus objetivos e para que se estabeleça a melhor maneira de alcançá-los. Esses planos são embasados nas informações que a empresa tem sobre si mesma, seus concorrentes, seu mercado de atuação e outros fatores ambientais externos que a envolvem (leis, economia, política, ecologia entre outros).
- ✓ Organização - os administradores procuram disponibilizar e coordenar os recursos humanos, materiais, financeiros e informações das organizações, como também determinar, através de políticas, regras e procedimentos, a forma e a responsabilidade pelo uso desses recursos. A eficácia de uma organização depende de sua capacidade de destinar seus recursos à consecução de seus objetivos.
- ✓ Direção - os administradores direcionam, então, aos seus subordinados, através de uma adequada comunicação e influência, as informações e os

motivos pelos quais as tarefas devem ser realizadas por eles, e como os recursos devem ser utilizados para a consecução das tarefas.

- ✓ Controle - o administrador, através de determinados instrumentos, como planilhas eletrônicas, tabelas, gráficos, relatórios e outros, deve promover a verificação constante sobre as ações dos trabalhadores e seus resultados, comparando com o previsto nos processos anteriores e tomando medidas corretivas quando necessário, direcionando, assim, a organização ao alcance dos objetivos definidos.

Para Fayol (1990), a função administrativa é o papel do administrador nas organizações, o que proporcionará o sucesso ou fracasso delas. “A função administrativa tem por órgão e instrumento o corpo social. Enquanto as outras funções põem em foco os recursos físicos como o capital, a matéria-prima e as máquinas, a função administrativa restringe-se somente ao pessoal” (FAYOL, 1990, p. 43).

A função administrativa, diante das demais funções - técnicas, comerciais, financeiras, de segurança e contábeis definidas por Fayol (1990), é aquela que é a mais abrangente e necessária, pois incorpora todas as outras funções na cadeia hierárquica, uma vez que, para obter resultados, é necessário ao seu administrador, o uso dos conhecimentos e habilidades de previsão, organização, comando, coordenação e controle.

Para essa Teoria, o sujeito ganha importância, como um fator produtivo dentro da estrutura organizacional, as relações interpessoais dentro da fábrica não consideradas nas teorias anteriores começam a ser aplicadas, porém essa preocupação continuava ainda a ser de caráter exploratório em favor do capital.

A forma de condução das pessoas pela Teoria Clássica determinava que o administrador devesse pautar por oito lemas: conhecer profundamente seus funcionários; excluir os funcionários incapazes; conhecer em detalhes os vínculos existentes entre o trabalhador e a empresa; dar um bom exemplo a todos; inspecionar periodicamente o trabalho dos subordinados; exigir relatórios verbais e escritos; não se perder nos detalhes; e incentivar nas pessoas a iniciativa, a união e o devotamento. (FAYOL, 2002)**.**

Essa forma de tratamento aos trabalhadores, sem considerar individualidades do sujeito, suas relações informais nem os conflitos intra organizacionais são

algumas das deficiências dessa Teoria. (KWASNICKA, 1991; HELOANI, 1994; PARK, 1997).

A **Teoria das Relações Humanas** surgiu em 1932, como teoria crítica aos pressupostos das Teorias Científica e Clássica, combatendo o formalismo excessivo da administração e deslocando o foco da administração para o estudo dos grupos informais e suas inter–relações.

Essa Teoria defende a participação do trabalhador nas decisões que envolvem sua tarefa, oferecendo-lhe incentivos psicossociais e, com isso, motivando-o para atingir os objetivos da organização.

Surgiu como resultado de uma pesquisa conduzida por George Elton Mayo e levou oito anos (1924-1932) para ser realizada. O objetivo inicial dela era identificar quais os fatores que interferiam na eficiência produtiva das fábricas, ou seja, se estavam relacionados aos métodos de trabalho aplicados ou aos aspectos estruturais da empresa.

Por essa pesquisa, Mayo constatou que, devido ao grande contingente de pessoas que trabalhavam conjuntamente nas fábricas, muitas delas com interesses e expectativas comuns, a existência das relações humanas nas organizações era um fator que influenciava as pessoas e seu comportamento como grupo (informal), em favor ou contra os objetivos da empresa.

Para Mayo, nos níveis de fábrica, além dos aspectos técnicos ligados à definição da tarefa, do método ou da estrutura apresentados pelas teorias anteriores, os quais eram disponibilizados pelos patrões, também os fatores psicológicos e sociais influenciavam na integração social dos operários, e na sua relação de pertencimento como grupo no interior da fábrica. Essa relação resultava, muitas vezes, na aceitação do nível de produção e no estabelecimento dos padrões comportamentais adotados pelos grupos dentro do local de trabalho.

Principalmente pela descoberta desses fatores psicológicos e sociais, o que permitiu, já naquela época, aos administradores enxergarem o trabalhador e seu grupo em uma totalidade maior (física, mental, individual e coletiva), a Teoria das Relações humanas supera as demais até então, porque trouxe às funções dos gestores, a importância que eles devem dar às relações institucionais do trabalhador (sujeito) em seu local de trabalho, considerando como ocorrem as comunicações entre trabalhadores, grupos e gerência e também sobre as condições de trabalho,

processos e técnicas atribuídos ao trabalhador frente aos resultados de sua produção.

Para entender essas relações, o administrador deve conhecer e compreender o trabalhador, seu engajamento no funcionamento das dinâmicas de grupo da organização, sua motivação humana, aceitação aos processos de liderança e tomadas de decisão aplicadas nas situações de trabalho das organizações.

Uma das preocupações do ensino da administração é formar lideranças que tenham a capacidade de compreender, comunicar e persuadir os trabalhadores dentro das organizações para assim poder conciliar os objetivos econômicos destas com os objetivos sociais daqueles.

Com a identificação das expectativas individuais e sociais dos trabalhadores cuja superação possibilitaria aos patrões a evolução também do capital, surgiu uma nova abordagem administrativa denominada como Teoria **Estruturalista** (1947), ou seja, um estudo sobre como considerar e atender às expectativas tanto dos patrões como dos trabalhadores, estando estas sujeitas não mais exclusivamente a um ambiente interno, mas também às mudanças que ocorriam fora da organização.

Pela Teoria Estruturalista os estudos da administração começariam a se desprender exclusivamente dos fatos que ocorrem dentro das organizações para também incluir e acompanhar as mudanças que acontecem fora delas, assim se colocando como uma teoria mais completa que as abordagens até então propostas.

Sua ênfase era colocada na estrutura criada pela empresa, nos trabalhadores e no seu ambiente de atuação, considerando a organização formal e informal, os objetivos organizacionais e individuais, a eficiência e a eficácia, as interações internas e externas.

A Teoria Estruturalista parte da análise e limitações do modelo burocrático e declínio da teoria das relações humanas. Representa uma visão crítica à ênfase dada à organização informal pela Teoria das Relações Humanas e inaugura uma nova visão conhecida como sistema aberto das organizações, avançando, em relação às demais teorias, ao reconhecer a existência dos conflitos no seu ambiente, assumindo-os como inerentes aos grupos e às relações de interação e produção. (KWASNICKA, 1991; PARK, 1997).

Seu principal autor é Amitai Etizioni (1989) que, na crítica ao modelo burocrático de Weber, afirma que as organizações são unidades sociais que têm objetivos específicos, por isso não se reduzem a um único modelo universal.

Para o autor, a unidade social é uma instituição grande e complexa, onde se integram e interagem muitos grupos sociais, juntamente com os aspectos formais e informais regidos pela organização. Dessa forma, se estabelece um novo conceito de estrutura, dotada de aspectos formais e informais, que se mantém íntegra, mesmo quando há alterações em um dos seus elementos ou relações, ou seja, as mudanças que afetam alguns aspectos dessa unidade não alteram sua totalidade e interdependência das partes, onde o todo (objetivos, estrutura, ambiente, relações e resultados) é maior do que a simples soma das partes.

Para os estruturalistas, a sociedade moderna é uma sociedade de organizações altamente diferenciadas, que requerem de seus participantes determinados papéis e características de personalidade; nesse modelo, as pessoas passam a depender integralmente delas para nascer, viver e morrer.

O Estruturalismo ampliou o estudo das interações entre os grupos sociais, iniciado pela Teoria das Relações Humanas, para o das interações entre as organizações sociais. Nesse processo de interação dos sujeitos nas organizações, Etzioni (1989) descreve que existem duas formas de envolvimento das pessoas dentro das organizações: o compromisso que é o envolvimento positivo e a alienação que é o envolvimento negativo.

Para o autor, quando as organizações estão sadias, significa que nela os trabalhadores estão envolvidos mais pelo compromisso. A alienação ocorre quando a organização trata os indivíduos e grupos como instrumentos produtivos, passivos, os quais, em troca de salário e remuneração, cumprem tarefas autocraticamente determinadas.

Quando a organização despersonaliza o trabalho, ela leva o trabalhador a acreditar que é uma pessoa facilmente substituível, impotente e insignificante, impedindo-o de se relacionar e trocar informações, conhecimentos e experiências necessários ao crescimento das organizações. (ERICH FROMM, 1958; ETZIONI, 1989)

A Teoria Estruturalista descreve que, para alcance de resultados, é necessária a existência de propósitos comuns estabelecidos entre organização e

trabalhadores, pois somente nesse compartilhamento de objetivos é que haverá o engajamento na realização dos processos.

Essa interação dos propósitos das pessoas e grupos acontecerá dentro da organização, pela junção das necessidades, conhecimentos, experiências e motivações de cada trabalhador, com a mediação das relações de cooperação, competição e conflitos, promovidos pelas políticas da organização.

Como o resultado da organização não ocorre na individualidade dos seus trabalhadores é necessário adesão das pessoas aos fatores como o conhecimento mútuo, a confiança, a incorporação dos objetivos e a assimilação das regras do grupo. (MUCCHIELLI, 1979; ARGYRIS, 2000)

A **Teoria Comportamental** surgiu nos EUA em 1947, trazendo uma nova concepção de administração, baseada no comportamento humano nas organizações. Sua aplicação representa uma ênfase da Psicologia à Administração, buscando soluções mais democráticas e flexíveis para os problemas da organização, preocupando–se mais com a dinâmica dos processos do que com a estrutura organizacional.

Essa teoria recebeu influência das ciências como a antropologia, a psicologia e a sociologia, na busca do que motiva o comportamento e a ação das pessoas no local de trabalho, e defende que as organizações devem trabalhar buscando a cooperação através da valorização do trabalhador.

Ela traz como base o estudo do Behaviorismo criado inicialmente por John B. Watson (1913), que estuda o comportamento do sujeito, na relação que ele mantém com o meio em que está inserido, e as associações que estabelece através de estímulos (do meio) e respostas (manifestações comportamentais).

A Teoria Comportamental concentra-se principalmente no sistema social da organização (organização informal), ou seja, a atuação das pessoas em seus grupos sociais, suas atitudes, sentimentos, valores que possuem e constroem na organização (MAXIMINIANO, 2000).

Essa Teoria explora como as pessoas, que trazem, ao entrar nas organizações, habilidades, conhecimentos, atitudes, comportamentos, percepções, se adaptam como participantes da organização, frente aos aspectos formais de hierarquia, autoridade, objetivos, processos, normas e regulamentos existentes.

Seu pressuposto é entender o comportamento individual das pessoas através dos estudos da motivação humana. Segue a premissa de que o homem é um animal complexo e dotado de necessidades, e que o conhecimento dessas necessidades leva à compreensão do comportamento e, consequentemente, aos instrumentos necessários para mantê-lo motivado.

Para dar conta dessa dinâmica, a Teoria Comportamental incorpora uma série de estudos entre os quais estão:

- ✓ o estudo sobre a motivação das pessoas, através dos trabalhos sobre as necessidades humanas realizados por Abraham Maslow em 1943; a teoria dos fatores que orientam o comportamento das pessoas, de Frederich Herzberg em 1959, e a de David McClelland em 1966, que estuda o ordenamento das necessidades voltadas à realização, à afiliação e ao poder que as pessoas buscam na organização, cuja prevalência motiva e direciona o comportamento e as atitudes do trabalhador;
- ✓ o estudo sobre formas de liderança, realizado por Rensis Likert em 1961, que estabelece quatro sistemas administrativos (autocrático, paternalista, consultivo e participativo) o que influenciaria nas relações de trabalho entre gestores e trabalhadores;
- ✓ o estudo sobre o sistema social cooperativo, que descreve a forma de as pessoas enxergarem o trabalho caracterizado pelos estudos de Douglas McGregor em 1960 na Teoria X e Y, e posteriormente pela Teoria Z de William Ouchi em 1981; e
- ✓ o estudo sobre os sistemas de decisão dentro da empresa e como ele é compartilhado com os trabalhadores nos processos de tomada de decisão da empresa, estudados por Herbert Simon em 1945.

Com todos esses estudos, a Teoria Comportamental nos revela um novo sujeito dentro das organizações: um sujeito que possui necessidades diversas (primárias e secundárias), com uma alta capacidade de percepção, que se comunica e se articula informalmente, que absorve o conhecimento e com isso direciona suas atitudes e objetivos a níveis mais elevados e que, com base na percepção do que a organização lhe proporciona, pode cooperar favoravelmente ou não com os objetivos da empresa.

A evolução da sociedade contemporânea para a modernidade traz consigo uma série de complexidades e problemas, causados pela interação de diferentes fatores que, nas décadas anteriores, eram inexistentes, tais como: grandes concentrações urbanas, esgotamento de recursos naturais, mobilidade logística, preocupação ecológica, qualificação da mão de obra, evolução tecnológica, dentre outros que constituem para os administradores, neste novo século, grandes desafios das formas de gestão.

Entender e enfrentar essa complexidade significa para o administrador conhecer a multiplicidade e a interdependência das causas dessas variáveis que afetam a organização e o desafiam a buscar e organizar soluções para os problemas que se apresentam.

Assim, a **Teoria dos Sistemas** traz para a administração, o enfoque sistêmico, que permite ao administrador adquirir uma visão integrada das organizações e do seu processo administrativo. MAXIMIANO (2000) descreve que o pensamento sistêmico, complementa e integra teorias especializadas através de sua nova ótica, que permite interpretação e soluções para enfrentar os problemas complexos.

A Teoria dos Sistemas é resultante de estudos interdisciplinares do biólogo alemão Ludwig Von Bertalanfy, publicado entre 1950 e 1968. Essa teoria considera o estudo do “ambiente”, no qual são focados não só fatores endógenos, como também os exógenos, isto é, os situados fora dos limites da empresa. As relações de influência mútua entre empresas e seus ambientes passaram a explicar determinados aspectos da estrutura organizacional e dos processos operacionais utilizados pelas empresas. (ALVAREZ, 1990).

O Sistema é um conjunto de partes em interação, interdependentes umas das outras, na busca de determinado objetivo maior; nessa junção, formam um todo unitário maior que o das partes que o compõem (BERTALANFFY, 1975; OLIVEIRA, 2002).

Qualquer conjunto de partes unidas entre si pode ser considerado um sistema, desde que as relações entre as partes e o comportamento do todo sejam o foco de atuação do sistema (ALVAREZ, 1990, p. 17).

Quando alguma coisa é examinada a partir da perspectiva de sistema, significa que atenção especial é dada tanto aos elementos quanto à interação entre

eles. A organização como parte de uma sociedade maior constituída de partes menores, é vista como sistema dentro de sistemas.

Ao considerar essas partes como sistemas, os administradores precisam enxergar a complexidade de, pelo menos, dois sistemas que nela se interligam: o sistema técnico e o sistema social, e a compreender os elementos que os constituem.

O sistema técnico é formado por recursos e componentes físicos e abstratos que independem das pessoas até determinado ponto, como os objetivos, a divisão do trabalho, a tecnologia, as instalações e duração das tarefas e procedimentos. Já o sistema social é formado por todas as manifestações do comportamento dos indivíduos e dos grupos, suas relações sociais, grupos informais, cultura, clima, atitudes e motivações (BERTALANFFY, 1975).

Conforme Bertalanfy (1975), a Teoria Sistêmica traz para a administração, uma nova visão de realidade, que ultrapassa os problemas tecnológicos e internos de uma organização, pois promove a adaptação e integração deles aos elementos existentes do ambiente externo.

O pensamento sistêmico é importante aos administradores pois exige-se que eles tenham conciência e atuação sobre:

- ✓ as transformações processuais, produtivas e tecnológicas necessárias à fabricação e prestação dos produtos e serviços da organização;
- ✓ as relações interpessoais, motivações, comunicação e conflitos, entre os agentes e colaboradores internos e externos, para desenvolver, produzir e entregar o produto ou serviço, atendendo às expectativas e necessidades do cliente;
- ✓ as negociações de objetivos pessoais e organizacionais, para atender expectativas formais e informais de trabalhadores, organização e clientes de forma cooperativa;
- ✓ a atualização no desenvolvimento das competências, habilidades e conhecimentos, incentivando a criatividade, a inovação e a incorporação de mudanças propostas pelo ambiente externo;

O sujeito na Teoria Sistêmica é visto como funcional, ou seja, um homem que se comporta incorporando papéis dentro das organizações de que participa. Na organização, é trabalhador; em casa, pode ser pai; na igreja, ser leigo; na escola,

aluno, entre outros papéis, inter-relacionando-se com outros indivíduos e organizações no ambiente interno e externo. Sua atuação e comportamento são imprevisíveis, pois está sujeito a complexidade dos papéis que assume e desempenha nessas organizações.

A complexidade dos ambientes interno e externo que afetam as organizações, levaram à concepção de uma nova teoria. Diferentes ambientes requerem ao administrador, trabalhar diferentes relações organizacionais para atingir objetivos estabelecidos. Não existe um modelo eficaz que atenda às diferentes demandas desses ambientes; é necessária a adoção de um modelo apropriado para cada situação apresentada.

A **Teoria Contingencial** surgiu de um modelo denominado orgânico nas organizações, ou seja, um modelo que possui grande flexibilidade, descentralização e desburocratização, que é colocado como opção para ambientes instáveis e de constante mutação, sobrepondo–se ao modelo mecanicista de algumas organizações em que os ambientes são relativamente estáveis.

A Teoria nasceu para atender à necessidade de atualização e polivalência constante das organizações, onde o ambiente e a tecnologia são os principais fatores analisados.

Ela é a mais eclética de todas as teorias da administração, pois, além de considerar as contribuições das teorias anteriores, consegue coordenar as tarefas, a estrutura, as pessoas, a tecnologia e o ambiente em um único estudo. Para ela, cada situação ambiental apresentada requer a utilização de critérios e ênfases de gestão diferenciadas, e as atitudes do gestor deverão ser tomadas de acordo com o momento, já que a situação é que mostrará qual o procedimento correto a ser adotado para a solução dos problemas.

Na Teoria Contingencial, ocorre um deslocamento de olhar para o que acontece fora da organização. Ela supera a Teoria de Sistemas porque, além de olhar os ambientes, procura compreender como eles afetam as organizações.

Essa Teoria é resultado de várias pesquisas realizadas a partir da década de 60, em vários tipos de indústria, onde se procurava identificar os aspectos que compunham o êxito ou não das organizações, procurando assim, compreender e explicar a forma como elas operavam sob diferentes condições, frente aos seus ambientes de atuação.

As pesquisas mostram que as organizações seguem um tipo diferente de modelo estrutural, atendendo às necessidades do seu ambiente externo e da tecnologia utilizada. Observou-se a interferência desse ambiente no desempenho da organização. Daí se concluir que as contingências externas podem ser consideradas como oportunidades e ameaças que circundam a organização.

Entre as principais pesquisas realizadas estão as de:

- ✓ Alfred Chandler (1962), que realizou investigações sobre as estratégias de negócios de quatro grandes empresas americanas, concluindo que diferentes ambientes levam as organizações a adotar novas estratégias, exigindo também diferentes estruturas organizacionais. Essas mudanças geralmente são determinadas para atender às espectativas do mercado.
- ✓ Tom Burns e George M Stalker pesquisaram, em 1961, vinte indústrias inglesas, procurando analisar a correlação entre as práticas administrativas e o ambiente externo dessas indústrias. Nessa pesquisa, classificaram as indústrias como organizações mecanicistas e orgânicas.
- ✓ A característica da Estrutura Mecanicista é a sua estabilidade extrema, em que há um sistema altamente especializado de papéis, de relacionamentos subordinados e de recompensas. Já os modelos orgânicos apresentam um funcionamento de organizações sujeitas às demandas da mudança ambiental, porque encoraja a utilização das capacidades dos indivíduos e busca a flexibilidade e o desenvolvimento do potencial humano. Os administradores são estimulados a adotar práticas que valorizam a motivação humana, a tomada de decisão e a responsabilidade dos funcionários.
- ✓ P.R.Laurence e J.W. Lorsch, em 1972, fizeram estudos sobre a defrontação entre organizações e ambiente, nos quais pesquisaram indústrias de alto e baixo desempenho, ambientes industriais de diferentes graus de mudança tecnológica e os processos de adaptação para a empresa. Concluíram que os problemas básicos da organização estão na capacidade de obter coordenação dos vários departamentos para conduzir sua estrutura a processos de diferenciação e integração, atendendo às condições propostas pelo ambiente. Diferenciação é a divisão da organização em subsistemas ou departamentos, em que cada qual

desempenha uma tarefa especializada em um contexto ambiental também especializado; Integração refere-se ao processo de coordenação entre os vários departamentos em um todo indissolúvel.

- ✓ Joan Woodward, socióloga industrial inglesa, pesquisou, em 1953, sobre os princípios de administração em 100 empresas de diferentes portes, relacionando sua tecnologia de produção e determinação de estrutura, conforme necessidades do ambiente. Concluiu que o grau de complexidade tecnológica bem como o tempo de vida do produto vai influenciar o desempenho da empresa frente ao ambiente competitivo do mercado. Destaca que as vendas, a produção ou o desenvolvimento da organização depende da tecnologia utilizada, classificando-as em: Produção Unitária - quando os processos são menos padronizados, os trabalhadores são mais flexíveis e são produzidas pequenas quantidades; Produção em Massa - quando é de grande volume, padronizada e requer mão de obra mais operacional e Produção em Processo - quando o processo é contínuo e requer pouca mão de obra com mais especialidade.
- ✓ F. E. Emery e E.L. Trist em 1965, procuraram identificar e classificar a natureza do ambiente que circunda a organização e as consequências dele sobre a organização. Na sua conclusão, identificaram quatro tipos de contexto ambiental, cada qual proporcionando determinada estrutura e comportamentos organizacionais. Concorrência pura, de produtos parecidos, muitas empresas pequenas e que não influenciam o mercado; concorrência monopolística, de produtos diferenciados, organizações de médio porte e alguns controles sobre o mercado; oligopólio, poucas e grandes organizações dominantes do mercado; mercado monopólio puro, uma ou pouquíssimas organizações controladoras do mercado.

A Teoria conclui que os fatores, ambiente e tecnologia são fundamentais para o equilíbrio das organizações e que servem como oportunidades ou restrições aos objetivos estabelecidos; por isso, devem ser constantemente identificados, especificados e reformulados.

A variável tecnológica passou a assumir um importante papel na teoria administrativa, como um fator de revolução e adaptação ao ambiente globalizado. É essa variável que permite a organização se adaptar para chegar aos fins desejados,

seja ela representada fisicamente em máquinas e equipamentos, mas principalmente, na parte administrativa, através do conhecimento aplicado ao atendimento das necessidades do consumidor.

Em seu processo de Gestão, o administrador, nessa Teoria, deve adaptar-se às condições propostas pelo ambiente à organização, incorporando a flexibilidade no planejamento, a adaptação dos desenhos organizacionais, e sistemas gerenciais que envolvam também a complexidade dos sujeitos que trabalham na organização, considerando seus valores, percepções, características pessoais e necessidades.

A **Teoria do Desenvolvimento Organizacional** (D.O.) surgiu de um conjunto de ideias a respeito do ser humano, da organização e do ambiente na perspectiva de propiciar o crescimento e o desenvolvimento das organizações, de acordo com suas potencialidades.

Volta–se para estratégias organizacionais planejadas através de modelos de diagnóstico, de intervenção e de mudanças, envolvendo modificações estruturais ao lado de modificações comportamentais, para melhorar a eficiência e eficácia das empresas.

O conceito de Desenvolvimento Organizacional é considerado como sinônimo de mudança planejada num processo interativo de planejamento, ação e avaliação, abrangendo toda a organização, que busca, através do aprendizado, a adaptação a novas necessidades do ambiente externo, resultando em mudança na estrutura e/ou cultura organizacional e sistemas sociais.

O objetivo final do esforço de D. O. é a melhoria contínua organizacional e o bem-estar do empregado. Isso ocorre pela fusão das tendências estruturalista e comportamental, por meio de um tratamento sistêmico que considera a dinamicidade do meio ambiente da organização, do grupo social e do indivíduo, adaptando-os à organização.

Entre os autores da Teoria do DO, destacam-se:

- ✓ Chris Argyris que, desde 1971, centrado na área da ciência comportamental através de sua obra *Personality and Organization* (1957), argumenta que as empresas dependem fundamentalmente das pessoas e do seu desenvolvimento individual; por isso devem assegurar que elas estejam motivadas e que maximizem todo o seu potencial. Foi o primeiro a defender as organizações em constante aprendizagem.

- ✓ Outro autor dessa teoria, Warren Bennis (1972), apresentou um novo conceito de liderança. Em suas pesquisas iniciais, entre 1950 e 1985, tinha como base a dinâmica de grupos de trabalho, a liderança e a relação dos grupos com os líderes.
- ✓ Também Kurt Lewin (1935), em sua pesquisa, concluiu que a reunião de grupos de pessoas era uma das melhores formas de identificar e resolver os conflitos.

A **Administração da Qualidade**, introduzida na década de 1950, seguindo os princípios da Administração Científica e Clássica, e conhecida como modelo Toyotista, traz um novo princípio nos modos de produzir, aprimorando o modo de gerir as pessoas no trabalho, flexibilizando a produção, introduzindo sistemas de gerenciamento participativo como o *kanban* e o *Just-in-time*, a terceirização da força de trabalho, os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), as células autônomas de produção, o trabalho em equipe, as estruturas horizontalizadas e os ganhos salariais vinculados à produtividade e às competências.

A ideia dessa Teoria era proporcionar às empresas, a exemplo do Japão devido as suas condições geográficas, quantidades menores de produção, variabilidade de produtos e custos mais baixos, buscando para isso a participação de todos os envolvidos na empresa (trabalhadores, administração, fornecedores, parceiros, etc.), visando à satisfação do cliente externo.

Conforme Feigenbaum, (1994), o TQC é um sistema que busca integrar esforços de desenvolvimento, manutenção e melhoria da qualidade dos vários grupos de uma organização, propiciando conduzir a produção e os serviços aos níveis mais econômicos da operação a fim de atender plenamente a satisfação do consumidor.

O TQC utiliza-se de novos métodos de organização e racionalização da produção industrial, buscando a flexibilização do produto para atender às diferentes demandas do mercado, sem precisar mudar muito os equipamentos de produção.

Essa flexibilização incorpora:

- ✓ movimentação dos postos de trabalho, necessitando um trabalhador polivalente, ou seja, que realize múltiplas funções (variabilidade e ocupação mais ampla do tempo de trabalho);

- ✓ adequação rápida dos equipamentos à linha de produção, através da automação dos equipamentos e da troca rápida de ferramentas da produção – *set up* (rapidez e intensidade do trabalho);
- ✓ sincronização da produção com a demanda (*Just-in-time*), que determina a peça certa, na quantidade certa, no local certo e na hora certa (mais conhecimento do trabalhador);
- ✓ redução de produtos em estoque e em movimentação nas linhas de produção através do *Kanban* que, por ser um sistema visual de ordem de produção, determina dentro da fábrica o que, quanto, quando e onde deve ser produzida alguma coisa (responsabilidade e autonomia definida pelos gestores);
- ✓ identificação e resolução de problemas de qualidade em todos os setores da empresa, através da implantação dos Círculos de Controle de Qualidade – CCQ, que utiliza, pela participação voluntária dos trabalhadores e uso de métodos estatísticos, a redução de defeitos, gargalos e problemas da empresa (maior comprometimento e envolvimento dos trabalhadores nos problemas da organização).

A subjetividade compreendida no TQC aos trabalhadores da empresa incorpora mais que as atividades físicas e a colaboração dos processos apregoadas pela Teoria de Administração Cientifica (taylorismo e fordismo), as atividades cognitivas e a iniciativa do trabalhador, colocando que o seu comprometimento intencional e acrítico é fundamental para os resultados da empresa.

Conforme Heloani, (2010), é necessário enquadrar mais estreitamente sua produção ideológica, que é vital para seu funcionamento. Ela ambiciona e, em grande parte, consegue tornar-se um lugar de produção de conceitos e valores.

Assim, o discurso das organizações passa a valorizar a participação e o envolvimento dos trabalhadores mais maleáveis e adaptáveis para funções que exigem cada vez mais o trabalho em equipe e a competência técnica.

A sociedade, inicialmente caracterizada pelo predomínio do setor industrial na geração de empregos de suas fábricas, por um progresso tecnológico e avanço nos critérios de eficiência e produtividade, pela possibilidade do consumo de massa que trouxe, em meados do século XVIII, a sua população, vem, ao longo da história, passando por importantes transformações. (RIFKIN, 1995; DE MASI, 2000). Agora,

em seu lugar, emergindo uma sociedade pós-industrial, também chamada de sociedade da informação, do conhecimento ou ainda dos serviços, marcada por relações econômicas, sociais e políticas inteiramente novas. (BELL, 1973; DRUCKER, 2002).

A partir de meados da década de 1980, as novas formas de organização e de gestão passam a requerer sólida educação profissional dos trabalhadores. A estrutura rígida de ocupações passa a exigir cada vez mais qualificação. Aliado à destreza manual, novas competências como inovação, criatividade, trabalho em equipe e tomada de decisões, passam a ser amplamente requeridas do trabalhador.

Ao próprio administrador, também na construção de sua profissão, exige-se agora, conhecimentos da prática social, alinhada ao conhecimento profissional (formação específica), à atividade em si (autonomia, competências), e às suas credenciais (certificado, registro).

Os administradores devem estar atentos ao que acontece em nível mundial. Marcovitch (1991) aborda algumas tendências que estão determinando mudanças na maneira de gerir as organizações, entre elas:

- ✓ a concorrência em nível global;
- ✓ a competitividade e a diversidade nos mercados consumidores;
- ✓ a exigência dos clientes pela qualidade dos produtos.

Para Drucker (2001), atender à nova sociedade da informação torna-se necessário. Segundo uma nova concepção de sujeito no mundo corporativo atual, chamada pelo autor como **Gestão do Conhecimento**, o sujeito administrador é solicitado na utilização de seus saberes, em uma nova ordem a ser construída a partir das necessidades que se colocam a cada momento.

> Para Drucker (1998, p.126), a administração irá cada vez mais se estender além das empresas. A área mais importante para o desenvolvimento de novos conceitos, métodos e práticas será no gerenciamento dos *recursos do conhecimento* da sociedade. A empresa baseada no conhecimento, terá uma organização composta em grande parte por especialistas que dirigem e disciplinam seu próprio desempenho através do retorno organizado fornecido por colegas, clientes e sede central. Este conhecimento tornará os recursos móveis. As empresas devem ser administradas como negócios permanentes, para a *criação de riqueza.* Isto requer informações que possibilitem aos executivos fazer diagnóstico a respeito do estado atual da empresa e que proporcionam as direções e estratégias, a respeito do ambiente – mercados, tecnologia, finanças e economia mundial. É aí que estão os resultados.

Para atender às necessidades do mundo atual, Arantes (1998), descreve que, ao se formarem, os administradores deverão possuir cinco tipos de habilidades:

- ✓ as “cognitivas”, que envolvem a observação dos processos da empresa, dentro ou fora dela, análise e tradução das informações de forma clara aos demais;
- ✓ as de “tomar decisões” que aumentam o desempenho da organização, mesmo que essas sejam contra as suas convicções;
- ✓ as “interpessoais”, que significam reconhecer que os resultados do administrador dependem dos resultados dos demais funcionários, razão pela qual se deve investir na formação de boas equipes;
- ✓ as “expositivas”, ou seja, as de expor informações publicamente, comunicando-se de maneira eficaz, oral ou textualmente e, finalmente,
- ✓ as “motivadoras”, que exigem um administrador “pró-ativo”, agindo antes dos problemas ocorrerem e mobilizando as equipes para o alcance das metas.

Para a sociedade atual e globalizada, as técnicas de condução e manipulação do comportamento do trabalhador, tornaram-se mais refinadas e sutis: por meio do discurso, de uma suposta autonomia, permitem a esses trabalhadores, acreditarem atuar de acordo com seu próprio ritmo e modo de agir, porém, nas exigências que, muitas vezes, não são explicitadas, são indiretamente cobradas, por meio dos resultados (quantidade de produção, tipo de produção realizada etc.), ou percebidas no próprio modo como os resultados são esperados.

Conforme Sidman (2001), na realidade, muitas vezes, o controle ocorre de forma coercitiva, manipuladora, mas sutilmente, podendo configurar uma forma ainda mais nociva de controle sobre as pessoas, na medida em que elas não apresentam comportamentos de resistência ou de defesa contra ele, pois não percebem sua existência.

Hoje, a estratégia é um dos temas da administração de empresas mais debatidos, pesquisados e praticados, tanto na academia quanto nas organizações.

Pensar e realizar ações estratégicas atualmente são uma das difíceis responsabilidades do administrador, devido ao fato de os ambientes de negócio estarem envolvidos de uma crescente complexidade e amplitude de fatores diferenciados.

Estratégias concebidas em determinadas situações podem se tornar inviáveis por mudanças externas ou internas às organizações. (CAMILLUS, 1997).

A **Gestão estratégica** é, nos estudos da administração, uma das formas mais atualizadas de pensar a organização frente à dinamicidade das mudanças e perspectivas dos ambientes internos e externos que se apresentam constantemente. É um processo de formular estratégias, antever e construir caminhos que levem a um futuro melhor, ou seja, aquele em que a organização preserva sua existência, com lucratividade esperada.

Para Liedka e Rosemblum (1996) o ato de fazer estratégia é o processo cognitivo conjunto de seus membros, em todos os níveis, de pensar juntos, sendo necessário para isso, desenvolver e exercitar conversações estratégicas nas organizações.

A intenção estratégica deve permear as organizações, suportada por processos de aprendizado e colaboração, em um ambiente de mudança contínua. Hoje a organização ambiciona que cada colaborador pense estrategicamente, promovendo um ambiente de ebulição criativa.

Mintzberg (1994) destaca que desde Sun Tzu, no século IV A.C., encontram-se escritos sobre estratégia e que esse termo tem origem etimológica ligada a ações militares.

Na evolução do pensamento estratégico, avolumam-se conceitos relacionados a design, planejamento, posicionamento, empreendedorismo, aprendizado, cultura, ambiente, entre outros. (MINTZBERG, 1994). Eis alguns:

- ✓ A escola de *design* considera que a formulação estratégica é um processo informal, tipicamente na mente consciente de um líder, segundo Mintzberg (1994).
- ✓ A escola de planejamento diz que o processo de formulação estratégica passa a ser formal e é executado por um grupo de planejadores. (Mintzberg, 1994).
- ✓ A escola de posicionamento, desenvolvida por Michael Porter em 1980 foca mais no conteúdo da estratégia. Baseia-se na análise estrutural das indústrias e em uma tipologia de estratégias competitivas genéricas. Em seu Modelo das 5 Forças, pretende explicitar as forças que atuam sobre as empresas e que afetam o desempenho competitivo dessas, quais sejam:

- ✓ o poder de barganha dos fornecedores;
- ✓ o poder de negociação dos compradores (clientes);
- ✓ a ameaça de novos entrantes;
- ✓ a ameaça de serviços ou produtos substitutos; e
- ✓ a rivalidade entre os concorrentes da indústria.

Outra contribuição do autor ao tema da estratégia refere-se ao fator determinante da rentabilidade de uma empresa. Afirma que, para atuar em ambiente concorrencial, as empresas devem posicionar-se em uma entre duas vantagens competitivas: liderança de custo ou diferenciação.

- ✓ A escola empreendedora detalha o fazer estratégia como um processo visionário de um líder forte. Esse processo mostra ao administrador, como incorporar as competências da empresa e criar novas competências.
- ✓ A escola do aprendizado entende que a estratégia emerge de um processo de aprendizado coletivo.
- ✓ A escola cultural considera a dimensão coletiva, cooperativa do processo.
- ✓ A escola ambiental vê a formulação estratégica como uma resposta passiva às forças externas.

Wernerfelt (1984) destaca que o conceito tradicional de estratégia desenvolve-se em termos da qualificação dos recursos da empresa (forças e fraquezas). Esses recursos podem ser a marca, o conhecimento tecnológico, aplicação de mão de obra capacitada, contatos comerciais, máquinas, procedimentos eficientes, capital, etc.

A gestão dinâmica dos recursos é que determina um crescimento da empresa e o desenvolvimento de novos recursos. (WERNERFELT, 1984 p.178)

Na Gestão baseada em Recursos, a empresa equipara seus ativos tangíveis (equipamentos, recursos financeiros, marcas, patentes e outros), aos ativos intangíveis (conhecimentos, capacidade de aprendizagem, habilidades, criatividade, sensibilidade, motivação). (WINTER, 2000).

Através dessa equiparação, as empresas obtêm retornos extraordinários pela combinação ou emprego de seus recursos mais do que devido à estrutura produtiva em si (AMIT e SCHOEMAKER, 1993; CONNER, 1991; TEECE *et al.*, 1997).

A capacitação organizacional ocorre pela incorporação das habilidades e/ou capacitações nos processos a partir da utilização em quantidade, intensidade, forma

e ordem particular dos ativos tangíveis e intangíveis. Prahalad & Hamel (1991) e Proença (2003) conceituam capacitação organizacional como um saber-fazer coletivo, intrinsecamente organizacional, essenciais na constituição da empresa e de seu sucesso competitivo. Nas organizações, atualmente, é imprescindível que cada sujeito pense, cada vez mais estrategicamente, pois, como consequência da estratégia, é esperado desse sujeito, um desempenho superior.

No pensamento estratégico, a competitividade das nações passa por um amplo construto de variáveis sociais, culturais e econômicas que se associam à habilidade de um país para criar e manter um ambiente de criação de valor de suas empresas. No pensamento estratégico, planejar, produzir e distribuir produtos e serviços em mercados nacionais e internacionais promove, além da obtenção de retornos mais crescentes aos recursos aplicados, o aumento e a prosperidade da qualidade de vida de seus cidadãos (FAGERBERG, 1988; KRUGMAN, 1994; PORTER, 1990; SCOTT e LODGE, 1985; SALA-I-MARTIN *et al.*, 2007).

Apresenta-se a seguir, um quadro que sintetiza as teorias de Administração pesquisadas, com suas ênfases de atuação e demandas da formação profissional, técnica e social, requeridas ao sujeito na posição de administrador, e também a visão que se tinha do sujeito trabalhador para atender ao sucesso das organizações em cada época.

Quadro 1: As principais teorias administrativas e suas ênfases de formação

Teorias	Ênfase	Visão do sujeito / Administrador Demandas de formação Técnica e Social	Visão do sujeito / Trabalhador	Fatores de sucesso Organizacional
Cientifica	Tarefas	- Racionalidade Técnica; - Planejamento das Tarefas; - Determinação de métodos e tempos; - Separação do trabalho fisico/mental; - Controle rígido dos trabalhadores.	- Trabalhadores selecionados e adestrados; - Recurso produtivo (máquina); - Não precisa pensar, apenas fazer; Deve ser monitorado e controlado.	- Maior produtividade; - Maior salário; - Maior consumo; - Maior lucro e prosperidade.
Burocrática	Estrutura Formal	- Racionalidade organizacional; - Eficiência técnica e produtiva; Elaboração de normas e regulamentos; - Autoridade centralizada; - Especialidade técnica; - Padronização.	- Obediência formal ao cargo; - Trabalhador preguiçoso indiciplinado e sem iniciativa.	- Previsibilidade de controles, resultados e ganhos.
Clássica	Estrutura Organizacional	-Divisão funcional em áreas de atuação; - Ação administrativa de planejar, organizar, dirigir e controlar; - Pricípios gerais da administração (hierarquia, divisão do trabalho, autoridade, etc.)	- Trabalhador dedicado e devoto (veste a camisa); - Eficiente; - Problemas pessoais devem ser resolvidos fora da empresa; - Controles formais de resultados.	Direção equilibrada das funções e das pessoas que compõem a estrutura.
Relações Humanas	Pessoas	- Reconhecimento das Relações Interpessoais; - Avaliação das condições de trabalho; - Critérios de motivação; - Comportamento dos grupos (integração social); - Processo de direção organizacional (comunicação, liderança, motivação); - Relação entre chefe/subordinado; - Dinâmica de grupo.	- Grupos informais; Pessoas com necessidades econômicas e sociais; - Possuem interesses e expectativas profissionais e pessoais.	- Conciliação dos objetivos econômicos (patrões) e sociais (trabalhadores).
Estruturalista	Estrutura, Pessoas e Ambiente	- Organização como uma unidade burocrática e social; - Análise dos conflitos entre pessoas e grupos; - Formas de liderança; - Integração entre objetivos organizacionais e pessoais; - Criação de sistemas de cooperação.	- Grupos sociais; - Papéis individuais e coletivos nas organizações; - Personalização da tarefa ao trabalhador; - Comprometidos ou alienados;	- Equilíbrio entre os desenhos organizacionais e o comprometimento dos trabalhadores.
Comportamental	Condução das Pessoas	- Dinâmicas comportamentais dos grupos; - Critérios motivacionais dos trabalhadores; - Processos de liderança e comunicação.	- Sujeito social, participante da organização; - Expectativas pessoais e profissionais; - Complexidade do comportamento; - Trabalhador participante que direciona o seu comportamento.	Comprometimento das pessoas e grupos aos objetivos da organização.

Sistêmica	**Ambiente Externo**	**- Conhecer as variáveis do ambiente externo que afeta as organizações; - Enxergar as relações da organização com o ambiente externo que a atinge; - Conhecer a complexidade interna e externa da organização, aspectos produtivos, tecnológicos, inovações, relações, comunicações, conflitos; motivações e objetivos.**	**- Trabalhador que assume vários papéis diferenciados na organização e sociedade; - Aspectos do ambiente afetam suas necessidades, expectativas e orçamento**	**Acompanhamento e adaptação da estrutura formal e informal as necessidades do ambiente.**
Contingencial	**Ambiente e Tecnologia**	**- Visão das instabilidades do ambiente e dos impactos da estruturação (oportunidades e ameaças); - Capacidade de adaptar os objetivos da organização de forma estrutural, tecnológica e humana para atender ao mercado; - Visão da complexidade organizacional (diferenciação e complexidade).**	**- Trabalhador flexível, polivalente, responsável; - Capacitação do trabalhador para lidar com vários papéis.**	**Capacidade de flexibilidade e restruturação tecnológica frente à instabilidade ambiental.**
Desenvolvimento Organizacional	**Ambiente, Pessoas e Estrutura**	**- Conhecer a cultura organizacional da empresa; - Compreender as demandas externas do ambiente (diagnóstico); - Elaborar e propor objetivos estratégicos de longo prazo; - Enfatizar a eficiência e os resultados; - Adquirir capacidade de liderança e resolução de conflitos.**	**- Sistema social único que deve ser aculturado; - Conhecer e acreditar na cultura da empresa; - Trabalhador em constante aprendizagem.**	**Criação de uma cultura organizacional na empresa que se adapte às necessidades do Planejamento estratégico.**
Qualidade	**Tarefas e Pessoas**	**- Capacidade de gerir pessoas e equipes; - Trabalhar com ferramentas de redução de custos e processos (reengenharia, *donwsizing*, terceirização); - Condução e implementação de ferramentas de participação coletiva (CCQ, JIT, PDCA).**	**- Trabalhador polivalente, aculturado e participativo; - Equipes de trabalho; - Trabalhador cooptado fisico e mentalmente.**	**- Racionalização dos custos, estruturas, flexibilização da produção e cultura paticipativa e qualitativa.**
Conhecimento	**Mercado e Pessoas**	**- Identificar as necessidades e desejos do mercado; - Promover a criatividade e inovação na empresa; - Incorporar a Tecnologia da Informação; - Criar formas de qualificação constante.**	**- Trabalhador inovador, criativo e autônomo; - Trabalhador qualificado, atualizado e informatizado, valorizado pela sua adaptação a esta cultura.**	**- Acompanhar as necessidades e desejos dos consumidores em custos e qualidade.**
Estratégica	**Ambiente Global e Pessoas**	**- Desenvolver a cultura do empreendedorismo na empresa; - Planejamento estratégico de curto prazo; - Acompanhamento do mercado e da concorrência; - Incentivar o *network* estratégico interna e externamente na empresa.**	**- Trabalhador comprometido e inovador; - Times de trabaho; Trabalhador com autonomia controlada; - Empreendedor do seu trabalho.**	**Adaptação global pela criação de valor e manutenção da lucratividade.**

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

O Quadro 1 busca sintetizar a evolução histórica das teorias de administração, demonstrando também que, nessa evolução, permeavam a necessidade da formação profissional do administrador e que o sujeito trabalhador foi sendo requisitado ao atendimento dos novos desenhos organizacionais.

Para atenderem aos pressupostos necessários de seu ambiente econômico e social, as teorias de administração, desde o início, procuraram enfatizar aos profissionais que estariam no comando dessas organizações, que determinadas preocupações teriam que ser superadas para atender às necessidades e demandas de cada época.

Assim, com ênfase em aspectos internos (estrutura, tarefas, pessoas, tecnologias) ou externos (ambiente, mercado, sociedade, economia) de cada teoria apresentada, exigia-se a necessidade de qualificação dos profissionais, em suas necessidades de conhecimentos, habilidades e comportamentos a serem desenvolvidos, para suportar as demandas e carências impostas às organizações.

Além da necessidade de conhecimentos e habilidades tecnológicas, processuais e estruturais, colocadas principalmente pelas teorias clássica, científica e burocrática, do repensar a organização sobre as mudanças impostas pelo ambiente externo na visão das teorias sistêmica, contingencial, da qualidade e do desenvolvimento organizacional, torna-se necessário saber como essas teorias enxergavam o sujeito trabalhador nesse processo evolutivo e científico da administração. Então, pergunta-se:

Qual o papel desse sujeito ao conduzir ou ser conduzido no caminhar evolutivo das organizações? Qual sua percepção ou não, nos processos de modelização do seu corpo, mente ou vontade para atendimento das necessidades do capital? Quais contrapartidas o conduziam à aceitação desses modelos?

As **teorias Científica, Clássica e Burocrática**, que enfatizavam a racionalidade e que traziam consigo uma concepção de administração articulada à visão mecanicista e baseada nos conceitos da engenharia, enxergava o sujeito trabalhador como um componente de máquina, que deveria ser “ajustado” às necessidades e padrões do capital.

Desde o conceito de adestramento da mão de obra do taylorismo, aos tempos produtivos determinados pela velocidade das esteiras de produção fordistas, a previsibilidade dos comportamentos e resultados weberianos, o trato do sujeito era

visto de maneira extremamente racional e econômica: bastava-lhe definir suas tarefas, seus movimentos, os tempos, a quantidade a ser produzida e aumentar salários, que os trabalhadores teriam a obrigação de produzir mais e melhor.

> Na tarefa, é especificado o que deve ser feito e também como fazê-lo, além do tempo exato concebido para a execução. E quando o trabalhador consegue realizar a tarefa determinada, dentro do limite especificado, recebe de 30 a 100% do seu salário habitual. (TAYLOR, 1985, p. 51).

Os impactos dessas abordagens afetam, principalmente, a saúde do trabalhador, pois geram exigências fisiológicas da disciplina do seu corpo até então desconhecidas, especialmente relacionadas ao tempo e ritmo de trabalho. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o taylorismo e o fordismo neutralizam a atividade mental dos operários.

O pensamento dessas abordagens buscava a modelização inconsciente do trabalhador pela adequação do seu corpo, criando uma classificação do bom trabalhador e, sobre essa proposta, a de um crescimento salarial para quem adotasse esses modelos. Essa proposta afetava a ambição profissional e financeira do trabalhador, manipulando psicologicamente a sua colaboração individual.

A ideia era levar o trabalhador a acreditar na prosperidade conjunta dele e da organização, quando, na verdade, o que ocorria, era a melhoria dos padrões e da produção nas fábricas, possibilitando um crescimento das vendas e dos lucros, principalmente dos patrões em relação aos trabalhadores.

Essa alienação do corpo do trabalhador, que é adotado como modelo de crescimento do capitalismo, gera descontentamentos diversos junto aos trabalhadores em vários países e ao questionamento desse modelo.

Parece impossível viver 8 a 12 horas de desapropriação consentida da própria vida, na condição de extrema robotização e opressão e, logo em seguida, como que magicamente, transformar-se num indivíduo saudável, normal. (DEJOURS, 1987; HELOANI, 1991).

> O trabalhador foi separado dos meios de produção, ocorrendo à subordinação da força de trabalho à máquina, bem como a substituição da energia humana pela energia natural. Tamanha reorientação do processo produtivo gerou suas reações. Os trabalhadores queixavam-se das condições de trabalho e baixa remuneração. Na esteira desse processo, na

> Inglaterra, surgia o movimento ludista (dos quebradores de máquinas), em 1811, bem como, em 1830, os movimentos cartista (do proletariado urbano) e Swing (do proletariado rural). Também foi ocorrendo o surgimento dos novos sindicatos (*trade-unions*).

Com a crise, esses modelos taylorista e fordista, geraram a chamada fuga do trabalho. A abordagem racionalista e mecanicista começou a ser questionada, principalmente nos países de capitalismo avançado (Estados Unidos e Europa Ocidental) no início da década de 70. Mesmo assim, havia por parte do capital, a necessidade de responder às novas exigências da evolução econômica, por uma estrutura produtiva mais eficiente e rápida, o que exigia um novo modelo de regulação social. (HELOANI, 2010, p.92).

As críticas ao modo de produção capitalista argumentavam contra a exploração do corpo, as condições de higiene, de fadiga e falta de segurança, da mecanização e despersonalização do trabalhador. (DESJOURS,1987).

Contrariando os modelos racionalistas anteriores e com preocupações mais sociais e psicológicas nas relações entre patrão e trabalhador desenvolveram-se as **teorias das Relações Humanas, Estruturalista e Comportamental**, cujo enfoque era a busca de uma aproximação maior das necessidades e expectativas do sujeito nas organizações.

Assim, estudos sobre necessidades, motivações, comunicação, condições de trabalho, conflitos, liderança, cooperação, entre outros ganharam a pauta de pesquisas organizacionais, principalmente, realizadas por psicólogos, sociólogos e antropólogos.

As organizações passaram a ser vistas a partir dessas teorias, como unidades sociais complexas, ou seja, com estruturas sociais dinâmicas, que se organizam e se desenvolvem dentro de um campo de tensões, conflitos e contradições de aspectos formais e informais, entre objetivos organizacionais e individuais, promovendo maior flexibilidade e inovação a uma sociedade em processo de transformação.

O aumento da importância do capital humano exigiu que os objetivos dos sujeitos (trabalhadores) fossem alinhados com os da organização para a manutenção da capacidade competitiva da mesma.

> Para em empresas onde há um esforço deliberado para alcançar tanto produtividade e eficiência quanto aspirações e desejos de necessidades individuais, ou seja, o alinhamento de interesses, a preocupação com a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, passam a ser variáveis essenciais. (MORAES *et al*., 1995; HOFSTEDE, 2004),

As questões relacionadas ao ambiente de trabalho, como a motivação dos trabalhadores, o comportamento dos grupos, dentre outras, eram colocadas a serviço dos resultados positivos da empresa (lucro),

> A motivação passa a ser vista nas organizações como uma forma de fornecer aos empregados à oportunidade de satisfazer as suas necessidades e atingir seus objetivos, obtendo pelo seu comportamento, um máximo de produtividade para a empresa da qual fazem parte (TEIXEIRA, 1988, p. 120).

Para assegurar um equilíbrio satisfatório entre o indivíduo (trabalhador) e a organização (capital), o social subordinava-se aos resultados, ou seja, as questões comportamentais eram introduzidas no processo de gestão não só para melhorar a vida do trabalhador, mas também para obter dele, a maximização da riqueza dos proprietários. (HELOANI, 1997; CHANLAT, 2000).

Do final da década de 60 ao início da década de 80, as **teorias Sistêmica, Contingencial e do Desenvolvimento Organizacional,** aproveitaram, das teorias anteriores, os estudos psicológicos sobre motivação, comportamento humano e sua influência dinâmica nas organizações e agregaram a seus estudos a compreensão das necessidades e demandas apresentadas pelo ambiente externo das mesmas, procurando, nesses ambientes, compreender e demonstrar como ocorrem internamente (na dinamicidade dos grupos) os processos de mudança e adaptação das organizações.

Nessa abordagem, o sujeito é considerado como um sistema complexo de valores, percepções, características pessoais e necessidades, operando no sentido de manter seu equilíbrio interno diante das demandas feitas pelas forças externas do ambiente (AMBONI, 2002; MAXIMIANO, 2000); um ser humano que, para dar conta das novas demandas da organização, deve assumir vários papéis e responsabilidades, adotando uma cultura de aprendizado, participação e adaptação às necessidades da organização.

Nos estudos mais recentes da administração, nos quais se enfatizam **a Qualidade, o Conhecimento e as Estratégias,** se defende uma integralidade maior do sujeito, necessitando de sua participação mais ativa nas decisões que envolvam sua função, seus objetivos e perspectivas profissionais, oferecendo-lhe incentivos financeiros e psicossociais, e, com isso, motivando-os para atingir os objetivos da organização.

Essa necessidade da participação do trabalhador foi resultado de uma revisão nos conceitos das teorias de administração anteriores, pois era preciso criar modelos mais atraentes e envolventes, em que as potencialidades do trabalhador pudessem ser melhor aproveitadas na otimização das novas tecnologias e complexidades da atualidade.

A reestruturação das fábricas, desde a década de 80, levou também à reestruturação dos trabalhadores, cooptando-os, envolvendo-os e modelizando-os física e mentalmente como produto de cooperação, em favor da necessidade organizacional. Quer-se um trabalhador multifuncional, polivalente, que execute e tome decisões e que assuma as consequências de seus erros. (FOUCAULT, 1982; HELOANI, 2010).

As subjetividades implícitas aos trabalhadores incorporam mais que as atividades físicas e a colaboração dos processos, mas também as atividades cognitivas e a iniciativa do trabalhador, colocando que o seu comprometimento intencional e acrítico é fundamental para os resultados da empresa.

Para uma economia do conhecimento, qualidade e tecnologia, em que a lucratividade, a adaptação e a existência da organização dependem da aceitação do mercado, o recurso principal de seu sucesso são as pessoas. Os administradores com melhor capacidade de manipulação dos processos psicodinâmicos que afetam os trabalhadores em seus objetivos junto às organizações conseguirão substituir a pressão e o controle rígido do supervisor, pela ilusão da integração e da participação individual e coletiva nos objetivos e resultados do capital. (HELOANI, 1996).

As teorias de Administração, apesar de estarem sempre em favor do capital, através da utilização mais eficiente dos recursos das organizações, quando se trata do sujeito trabalhador, não há ainda, nenhuma vertente dessas teorias que considere a constituição do sujeito na organização, ou seja, seu histórico de vida e

sua trajetória dentro dela. Os focos dos estudos geralmente objetivam a relação das organizações com o ambiente, enfatizando um melhor resultado do capital. O sujeito geralmente é visto como mais um recurso na busca desse fim.

Existem, porém, algumas teorias que se aproximaram de algumas necessidades do sujeito no que se refere, por exemplo, as suas condições de trabalho, um dos focos de estudo da Teoria das Relações Humanas, o ambiente de trabalho e suas relações de motivação como a Teoria Comportamental, ou ainda o seu consentimento e envolvimento na dinâmica das mudanças organizacionais como a Teoria Contingencial e a Administração da Qualidade e Estratégica.

Essas teorias, entre outras da administração, buscaram sempre converter o corpo, a mente e o comportamento do trabalhador em favor das demandas do ambiente interno e externo da organização, modelizando o trabalhador a uma circunstância determinada.

A mudança do comportamento do sujeito trabalhador somente ocorre quando esse sujeito a integraliza no seu sistema cognitivo e repercute na integralidade do seu cotidiano, ou seja, não existe mudança real de fora para dentro, como algumas teorias querem que aconteça. Por exemplo, a incorporação da participação do sujeito na implementação da qualidade nos processos e produtos da empresa somente será possível quando a organização conhecer seu trabalhador com mais profundidade, seu histórico pessoal, familiar, profissional, suas capacidades e dificuldades, sua trajetória e motivações. A partir do conhecimento dessa realidade, é possível ao gestor integralizar o sujeito trabalhador com a sua individualidade, aos objetivos e pressupostos da organização.

Atualmente, as Teorias de Administração enfatizam, frente às novas demandas tecnológicas, econômicas e sociais do mercado, conceitos ligados à qualidade dos produtos e ambientes, à virtualização e comunicação (principalmente com os clientes), às estratégias de entendimento e aproximação do mercado, entre outras; é necessário, porém, que as teorias deem conta de que todas essas ênfases passam pelo sujeito trabalhador, que necessita ser visto e reconhecido, muito mais que apenas um recurso produtivo em favor do capital.

Esse trabalhador necessita ser visto na sua integralidade, ou seja, de onde ele veio até chegar à posição que ocupa na organização, como ele está conseguindo incorporar ou não as novas demandas que o afetam dentro e também

fora dela, como é visto, reconhecido e trabalhado o seu comportamento individual e social na organização e na sociedade em que está inserido.

É função também dos administradores, enxergar o sujeito não exclusivamente de uma maneira determinista como apregoado por muitas teorias até então. O administrador deve considerá-lo como um sujeito que também sofre pelas circunstâncias tanto do ambiente interno como do externo da organização onde trabalha, ou seja, vê-lo como sujeito também constituído pela empresa em suas necessidades e objetivos, pois o fato de uma modelização específica e limitada a uma dada situação organizacional o limitar como principal e mais importante recurso organizacional, é necessário também ao sucesso profissional do sujeito administrador.

1.2 A formação do administrador no Brasil

A criação das primeiras linhas de montagem nos Estados Unidos, separando claramente o trabalho manual do trabalho intelectual, deu origem à necessidade de formação profissional de administradores em nível superior. Para atender a essa demanda, os cursos superiores de administração surgiram neste país no início do século XX, pois o advento da industrialização trouxe uma crescente complexidade e magnitude às organizações. (RIBEIRO, 2009).

No Brasil, segundo o autor, o processo de industrialização só ocorreu após a Revolução de 1930, com a adoção do modelo econômico denominado "capitalismo autônomo". Em decorrência do alargamento das fronteiras do Estado, este se vê na contingência de alavancar o surgimento dos primeiros cursos superiores de administração no País, destinados a formar a mão de obra especializada, requerida pela nova situação.

Conforme Nicolini (2003, p.51), os primeiros cursos de administração dos quais se tem notícia no Brasil datam de 1902: na Escola Álvares Penteado, de São Paulo, e na Academia do Comércio, do Rio de Janeiro; porém a regulamentação e consolidação dos cursos superiores em Administração, somente viriam a acontecer

três décadas após, com a mudança e o desenvolvimento da formação social brasileira, iniciado na década de 1930.

Segundo Pizzinatto (2000), a administração, enquanto um corpo de conhecimento modernizante teve seus primórdios em julho de 1931, com a fundação do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), em São Paulo. Esse instituto, inspirado nas proposituras do taylorismo norte-americano, desenvolveu um verdadeiro aparato de disseminação, no Brasil, dos princípios de racionalização do trabalho em várias esferas sociais e setores econômicos.

Com a criação do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), em 1938, por Getúlio Vargas, o ensino da administração no Brasil direcionou-se para a criação de um padrão de eficiência para o serviço público federal, criando canais mais democráticos para a seleção de recursos humanos para a administração pública, por meio de concursos públicos.

Após a criação do DASP, o governo autorizou-o a constituir a Fundação Getúlio Vargas (FGV), voltada para o estudo das organizações e da racionalização do trabalho, e preparação de quadros profissionais em nível superior para as empresas privadas e serviço público em geral. A FGV foi constituída em 1944, por meio do decreto 6.933 e ficou localizada próxima aos círculos dominantes do poder, no Distrito Federal (à época, no Rio de Janeiro). Em 1948, representantes da FGV realizaram visitas a inúmeros cursos de administração pública nos Estados Unidos, para conhecer seu funcionamento, já que o Brasil carecia de experiência na organização e implantação desse curso. “Com as visitas, abriram-se canais de comunicação que favoreceram a realização de encontros entre representantes da FGV e de escolas e professores americanos, visando à criação, no Brasil, de uma escola de nível superior voltada para a formação e treinamento de especialistas em administração pública.” (ANDRADE,1999, p.7).

O modelo de ensino universitário que inspirou a Fundação Getúlio Vargas – FGV, desde sua constituição como fundação educacional, foi o norte-americano. Em decorrência de encontros entre professores da FGV e professores de instituições de ensino americanas, formou-se, em 1952, a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP). Para a implantação da EBAP, obtiveram-se recursos na ONU e da UNESCO, sendo estabelecido um convênio que vigorou durante os quatro primeiros anos de funcionamento.

Esse convênio foi marcante, segundo Martins (1989), pois os 14 professores estrangeiros foram incumbidos, além de ministrar aulas, da elaboração de currículos, da divulgação de métodos de ensino, do preparo do material bibliográfico e da seleção de futuros docentes para receberem formação nos Estados Unidos (45, recrutados na EBAP, UFRGS e UFBA).

Com a criação da Universidade de São Paulo (USP) em 1934, com a reunião das faculdades e escolas existentes, em 1946, foi criada a Faculdade de Economia e Administração – FEA, cujo objetivo era formar funcionários para as grandes organizações públicas e privadas.

Segundo Andrade (1999),

> [...] até 1954 havia apenas 2 cursos de administração no país: EBAP e EAESP. Na medida em que os cursos começaram a proliferar em vários estados brasileiros, sentiu o Ministério da Educação e Cultura a necessidade de estabelecer uma norma básica que identificasse claramente as disciplinas obrigatórias do currículo de graduação. (ANDRADE 1999, p.27)

Em 20 de dezembro de 1961, o Conselho Federal de Educação publicou a Lei nº 4.024, denominada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. Essa lei estabelecia como atribuição do Conselho Federal de Educação, no Artigo 9º, a fixação de currículos mínimos para os cursos de graduação.

Em vista da validade nacional dos diplomas, objetivava-se a uniformização de disciplinas (conteúdos e carga horária de estudo), a fim de evitar problemas de compatibilidade entre os cursos que, por um lado, pudessem impedir ou dificultar a mobilidade dos estudantes entre as regiões do País ou entre as instituições de ensino e, por outro lado, viessem a valorizar ou desvalorizar diplomas em função da origem, o que seria contraditório, posto as prerrogativas das profissões regulamentadas serem assentadas em leis de abrangência nacional.

Com base na Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961, fixaram-se as diretrizes do currículo mínimo do curso Técnico de Administração. Assim, foi criada a categoria profissional de Administrador, retificando-se o regulamento na denominação. Precedido de análises e considerações, foi expedida a Resolução n° 2 – CFE, de 04 de outubro de 1993, que fixou os mínimos de conteúdo e duração do Curso de

Graduação em Administração, habilitando para o exercício da profissão de Administrador. (MEC-Brasil,1993)

A crescente quantidade de profissionais atuando na área e a consequente necessidade de se estabelecerem os contornos e os requisitos para o exercício da profissão do administrador, abriram caminho para a aprovação da lei Nº 4769 de 9/9/65 e para a criação simultânea dos conselhos profissionais: os Conselhos Regionais de Administração (CRAs).

A constituição desses conselhos foi-se disseminando pelos Estados para articular e estabelecer regras uniformes com relação à profissão; criou-se também, através dessa lei, com instalação efetiva em 17/1/68, o Conselho Federal de Administração (CFA), localizado na Capital Federal e vinculado ao Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1965).

Os CRAs e o CFA são órgãos constituídos como entidades de direito privado e sem fins lucrativos, que têm como função fiscalizar o desempenho da profissão e emitir carteiras de identidade profissional aos que podem exercer a profissão de administrador. Esse órgão, de natureza consultiva, é uma autarquia dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia técnica, administrativa e financeira, sendo mantida pela contribuição anual paga pelos profissionais inscritos. (CFA, 2010).

A profissão de Administrador, então instituída pela Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, especifica, em seu art. 3º, alínea a, que o exercício da profissão de Administrador é privativo “dos bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficializados ou reconhecidos, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação nos termos da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961”, denominada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB.

O Parecer nº 307 do Conselho Nacional de Educação, aprovado em 8 de julho de 1966, estipulava o currículo mínimo do curso de administração com 2.750 horas, composto de disciplinas que deveriam constituir o núcleo comum de todos os cursos, ficando as instituições de ensino autorizadas a proceder à inclusão de outras disciplinas e atividades que considerassem enriquecedoras da formação. Eram as seguintes matérias: Matemática, Estatística, Contabilidade, Teoria Econômica, Economia Brasileira, Psicologia Aplicada à Administração, Sociologia Aplicada à

Administração, Instituições de Direito Público e Privado, Legislação Social, Legislação Tributária, Teoria Geral da Administração, Administração Financeira e Orçamento, Administração de Pessoal, Administração de Material, Direito Administrativo, Administração da Produção e Administração de Vendas. O referido parecer estabelecia, ainda, um estágio supervisionado com duração de seis meses, em organização pública ou privada, cuja realização era pré-requisito para concessão do diploma de conclusão do curso.

O Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967, que trata da regulamentação da profissão, em seu artigo 3º, que explicita a abrangência da atividade profissional, na alínea b, indica como atividades caracterizadoras da profissão do administrador: "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 esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos".

Conforme Silva (1999),

> [...] pela Lei da Reforma Universitária e a renovada valorização da administração em nível nacional pelo governo militar a partir de 1968, promoveu o crescimento e o surgimento de grande número de instituições privadas de ensino superior, inclusive em pequenas cidades do país, a quererem implementar o curso de administração de empresas." (SILVA, 1999 p.1).

A Resolução nº 2 do Conselho Federal de Educação, de 4 de outubro de 1993, manteve o conceito de currículo mínimo, ampliando o tempo útil em 3.000 horas-aula a serem cumpridas entre 4 e 7 anos letivos, observando que 24% do tempo útil fosse para a formação básica e instrumental, 34% à formação profissional, 32% a disciplinas eletivas e complementares, 10% ao estágio supervisionado. Permitiu, também, às instituições de ensino criar "habilitações específicas, mediante intensificação de estudos correspondentes às matérias fixadas nesta Resolução e em outras que venham a ser indicadas para serem trabalhadas no currículo pleno".

Para Nicolini (2003), a criação e ampliação de cursos de administração no Brasil ocorreram em razão das necessidades de administradores que ajudassem a viabilizar o desenvolvimento fabril, acadêmico e governamental do país, também pelo baixo custo de implantação dos cursos, comparados a outras graduações que necessitam de grandes investimentos em espaços físicos e laboratórios e também pela facilidade de se obterem, através da criação desse curso, ganhos financeiros com a ampliação e multiplicação das vagas nas faculdades.

O aumento da quantidade de Instituições de Ensino Superior (IES) no país, a partir da vigência da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96) alterou o panorama nacional de ensino. Em função da dinamicidade e realidade do mercado de trabalho, fez com que muitas instituições procurassem conhecer uma realidade prática de ensino no contexto que permeia o estudo da Administração, para que assim pudessem oferecer programas e serviços de acordo com as exigências do mercado e a necessidade de seus estudantes.

A Lei 9.131, de 24 de novembro de 1995, deu nova redação ao Artigo 9º da LDB de 1961, conferindo à Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CNE) a competência para “deliberar sobre as Diretrizes Curriculares propostas pelo Ministério da Educação e do Desporto para cursos de graduação”.

Em 20 de dezembro de 1996, foi aprovada a Lei 9.394, estabelecendo as novas diretrizes e bases da educação nacional que, para a educação superior, propõe o estímulo à educação continuada, reflexiva, calcada em fundamentação apropriada por ser baseada em pesquisa, ou seja, propõe o nível de graduação como etapa inicial de formação continuada do estudante comprometido consigo mesmo, com o homem e com o meio, o qual aprende cada vez mais com maior autonomia. A LDB de 1996 estabelece, também, a exigência da graduação para a habilitação ao exercício da atividade profissional, para o curso de administração de empresas e outros. (BRASIL, 1996).

Em novembro de 1996, foi realizado no país o I Exame Nacional dos Cursos de Administração, como uma medida do Ministério da Educação e Desportos, do Conselho Federal de Administração (CFA) e da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD) para – através da avaliação do estudante concluinte – dar início a uma política de melhorias nos cursos de Administração, prevendo ainda a realização gradual de um conjunto de avaliações a serem

estendidas a particularidades das instituições e dos docentes. As características projetadas para comporem o perfil do administrador, avaliado no I Exame Nacional – Portaria Ministerial, 718/96, Revista do provão, p.21 – são:

- ✓ formação humanística e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural no qual está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente;
- ✓ internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- ✓ capacidade de compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.

Em dezembro de 1997, a Secretaria de Educação Superior – SESu, publicou o Edital 4, convocando as instituições de ensino superior a debater as orientações e propostas para elaboração das Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação, a serem sistematizadas pelas Comissões de Especialistas de Ensino de cada área.

Em 4 de abril de 2001, o Parecer 583 retoma os fundamentos do Parecer 776/97 e aponta o recebimento dessas contribuições: cerca de “1.200 propostas bastante heterogêneas foram sistematizadas por 38 comissões de especialistas. Destaca-se a variedade em termos de duração dos cursos em semestres: de quatro até 12, e de carga horária, de 2000 até 6800h.

Referente à definição da duração dos cursos, o Parecer 100/2002 estabeleceu como tempo mínimo de formação três anos letivo, enquanto o Parecer 108/2003, de 7 de maio de 2003, propôs em debate nacional que os três anos letivos integralizem, no mínimo, 2.400h para a obtenção do diploma presencial de graduação no ensino superior brasileiro.

Conforme dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP (2009), o curso de bacharelado em administração é o mais numeroso do país, pois são 1.102.579 alunos, 18,5% de todos os universitários, segundo o censo da educação superior de 2009. Do total de 27.827 cursos de graduação no Brasil, 2.046 são de administração, dos quais 221 oferecidos por universidades públicas e 1.825 pelas particulares.

Na afirmação de Villa Alvares (1982), o que se deve questionar é até que ponto está havendo coerência na aplicação dessa ciência no Brasil, já que seus fundamentos teóricos e sua prática baseiam-se em outra realidade. Segundo o

autor, o ensino e a prática da administração, devem ter como base, a realidade social, econômica, política e cultural do país, sob pena de o curso não responder adequadamente às exigências da sociedade local e global.

Os cursos de Administração passam então a se preocupar com a preparação de administradores com uma formação mais ampla e com o desenvolvimento das habilidades do pensar estrategicamente. Isso significa desenvolver uma visão holística, da intuição, criatividade, habilidades necessárias ao processo decisório compatível com a sociedade na qual vivemos atualmente, a sociedade globalizada, a sociedade da informação. (SOUZA, 1979; LIMA et al, 1985; DEMO, 1991; MONTEIRO JR. 1993; DRUCKER, 2001)

Ao longo de todo esse processo de criação dos cursos técnicos e faculdades de formação de profissionais da área da administração, várias críticas foram levantadas a partir dos anos 1980. Referem-se tanto aos conteúdos como quanto ao modo de formação teórico-prática.

Referindo-se às práticas processuais e recursos utilizados, muitos cursos de administração não acompanham o ritmo de mudanças que ocorrem nas empresas. DAVIS e BOTKIN (1996) afirmam, com base nas escolas de administração americanas, que existe um atraso de uma geração em relação ao uso das tecnologias aplicadas dentro das empresas.

Outro questionamento é que na sua aplicação, o ensino da Administração é ainda fundamentado e apresentado teórica e praticamente em outras realidades e não na do país, sendo mais frequentemente utilizados conteúdos e práticas presentes nos ensinamentos dos Estados Unidos, e apresentados aos alunos quase que acriticamente LIMA *et al* (1985); FACHIN (1989)·.

Outra critica posta é que as estruturas dos currículos atuais dos cursos de Administração permitem o contato dos alunos com a realidade de sua aplicabilidade prática somente a partir da metade do curso, ocasionando problemas de entendimento e articulação dos conteúdos.

Existem ainda muitos cursos que direcionam sua formação na produção de um saber diretamente ligado ao mundo profissional e tecnológico, exclusivo para obtenção de um emprego logo após a conclusão, ou seja, buscam desenvolver um administrador possuidor de conhecimentos das técnicas e funções administrativas. (LIMA *et al*. 1985).

Apesar de agora haver uma lei que regulamenta os estágios (Lei Nº 11.788 de 25/09/2008), inclusive no ensino superior, muitos processos de estágio dentro da formação em Administração são desenvolvidos sem critérios e acompanhamentos pelos devidos cursos, pois muitas empresas que recebem estagiários os subutilizam, integrando-os a atividades rotineiras que não possibilitam a aplicação ou acréscimo dos conhecimentos adquiridos de forma teórica nas universidades. (FREITAS, 1994)

Acompanhando as modificações ocorridas a partir da Portaria Ministerial 718/96, para a atualização dos currículos destinados à formação do profissional da administração e tendo como base a evolução das teorias de administração que, ao longo da história, foram exigindo a modificação do sujeito, seja na condição de administrador para a condução das organizações ou na condição de trabalhador para atender às necessidades de operacionalização dos resultados das empresas, nota-se que, nesse processo, foi evoluindo também a concepção que se tinha de ambos.

Ao sujeito, cuja responsabilidade era a condução das organizações, verifica-se uma ênfase na modificação de conhecimentos técnicos e processuais inerentes à evolução tecnológica ao longo século XX, os quais partiram de processos mecânicos rústicos e manuais, à automatização eletrônica e digital resultante da virtualidade de sistemas produtivos. Outra modificação exigida ao longo dessa evolução econômica e organizacional refere-se à forma de enxergar e conduzir os trabalhadores na busca de resultados. Essa evolução, que inicialmente partia de uma visão autoritária coercitiva, foi, ao longo da história, tornando-se mais humana e menos mecânica, passando a ter uma visão mais social, no que se refere ao envolvimento e participação do trabalhador nas necessidades e objetivos da empresa.

Dessa nova forma de enxergar o trabalhador, é que atualmente resulta o sucesso das organizações, ou seja, desde a descoberta de que seus resultados estão ligados a sua satisfação e motivação como pessoa ou grupo, e, a partir disso existe o engajamento e o comprometimento desse trabalhador em todas as contingências e estratégias de modificação necessária a sua absorção, o administrador teve também de buscar em sua formação profissional, aspectos que o preparassem para essa forma de condução de seus empregados.

Ao sujeito que desenvolve as atividades diárias da organização, verifica-se, ainda, na atualidade, uma grande exigência de seu envolvimento e

comprometimento com os resultados auferidos como profissional. Antes exigido apenas fisicamente, o que gerava para ele insatisfação pessoal devido às possibilidades de uso de suas capacidades, foi historicamente também se modificando.

As exigências impostas às organizações exigiram do trabalhador além de seu esforço físico, o uso de sua inteligência, participação, criatividade, motivação, conhecimentos formais, relacionamentos, iniciativa, habilidades e a busca constante de atualização, para tornar-se empregável em um mundo ditado mais pela evolução econômica e tecnológica do que pela evolução social. A valorização do sujeito trabalhador ultrapassa a exigência do seu corpo e sua mente, seu reconhecimento profissional; é medido pela sua constante busca de atualização, relacionamentos, comprometimento e inovação, segundo as necessidades da organização e do mercado.

Assim, é necessário as universidades se preocuparem, no desenvolver de seus alunos, que, além de uma formação com embasamento técnico, desenvolva também condições de o futuro profissional administrador possuir comportamentos indispensáveis como: iniciativa de ação e decisão, capacidade de negociação, competência e autonomia para criar e inovar, capacidade de comunicação interpessoal, comprometimento com princípios éticos e capacidade de trabalhar em grupo. (MONTEIRO JR. 1993; LIMA *et al*. 1985)

A própria evolução das teorias demonstra as necessidades de uma formação mais ampla para o administrador, além dos conhecimentos técnicos, mas principalmente da capacidade de esse profissional lidar com aspectos cognitivos e também da subjetividade do sujeito trabalhador. Este ser mais autônomo, participativo, inovador e criativo, implica sentir-se mais reconhecido, valorizado e pertencente à organização.

Neste estudo, há uma clara preocupação de analisar como esse sujeito (aluno) vem sendo formado para este desafio na amplitude de seus conhecimentos mais subjetivos e comportamentais. A Universidade e o curso de Administração, pelas características das demandas atuais do profissional, têm que buscar esta questão:

- ✓ Como o sujeito (aluno) se forma e é formado pelo curso de Administração da Univille?

- ✓ Ele é objeto do curso de administração?

Sem uma formação voltada para esse sujeito (aluno), não apenas com embasamento técnico (conhecimento bancário[1]), o aluno formado já não atenderá às necessidades atuais de um administrador. Neste contexto formar o aluno, não se reduz a "passar" informações e conteúdos, mas, sobretudo a desenvolver a sua subjetividade de forma a levá-los a:

- ✓ assumir valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- ✓ ampliar sua visão de mundo para que o habilite a compreender e tomar decisões, considerando o meio social, político, econômico e cultural em que está inserido;
- ✓ ampliar sua iniciativa, flexibilidade e participação para buscar e incorporar o novo;
- ✓ reconhecer sua sensibilidade e a das outras para permitir e incentivar os trabalhadores e as equipes a se motivarem e a buscarem o alcance das metas organizacionais e pessoais;
- ✓ ampliar a sua autoconfiança para tomar decisões, comunicar e conduzir outras pessoas.

Pastore (1998, p.28), ao falar dos administradores, ressalta que:

> O futuro exigirá profissionais competentes, multifuncionais, alertas e curiosos que precisarão ter passado por uma educação que lhes tenha equipado com lógica de raciocínio; compreensão dos processos; capacidade de transferir conhecimentos; prontidão para antecipar e resolver problemas; conhecimento de línguas; habilidade para tratar pessoas e trabalhar em equipe. Ou seja, um tipo de educação que dá às pessoas as condições de apreenderem continuamente.

Esses conhecimentos, além do embasamento mais técnico que permeia as demandas expostas pela evolução das teorias de administração, para dar conta das necessidades econômicas e sociais, têm que levar o sujeito administrador a construir a sua profissionalidade.

---

[1] Paulo Freire define como conhecimento bancário, o resultado da aplicação de uma pedagogia burguesa, considerando os alunos a meros depositários de uma bagagem de conhecimentos que deve ser assimilada sem discussão. Esta modalidade de educação objetiva manter a divisão entre os que sabem e os que não sabem, onde o educador é simplesmente um repassador de informações aos alunos.

A construção da profissionalidade passa pela compreensão que o aluno tem de sua trajetória, da sua escolha e de como vai reescrever o seu futuro a partir dos saberes que vivencia no curso.

Assim, o curso deve propiciar condições para que o aluno reflita sobre cada uma das informações, técnicas, conhecimentos, processos que vai oferecendo, para ajudá-lo a tomar decisões em seu ambiente de atuação profissional, a melhorá-lo como pessoa, considerando também as necessidades e expectativas dos outros sujeitos e a melhorar o seu futuro profissional atendendo às necessidades internas e externas da organização.

O curso de Administração da Univille está oferecendo isso?

Este pesquisador buscou, através da visão dos seus alunos sobre sua profissionalidade, ao entrar e ao se formarem nesse curso, como essa formação os atende, orienta e os prepara para atender às expectativas tanto técnicas como sociais do seu mercado de atuação profissional, ou seja, se a profissionalidade do administrador é construída pelo que o curso oferece, considerando não apenas as expectativas da universidade, mas principalmente as expectativas dos alunos que o frequentam.

Para obter essa visão, buscou-se, como embasamento teórico, a Teoria das Representações Sociais. Essa teoria criada por Moscovici (1978) introduz uma noção de construção do sujeito na sociedade, coloca que o ser humano é um ser social, que se forma a partir de processos de interação dos contextos aos quais estão expostos. As representações sociais são historicamente construídas e estão intimamente conectadas aos grupos socioeconômicos, culturais e étnicos de que esses sujeitos participam. (MOSCOVICI, 1978, 1990; JODELET, 1989, 2001; SÁ, 1998).

Conforme Jodelet (2001), toda representação é representação de alguma pessoa sobre determinada coisa. Toda representação faz menção a um objeto e tem um conteúdo. Quando falamos em representações sociais, partimos da premissa de que elas são elaborações mentais construídas socialmente, a partir da dinâmica que se estabelece entre a atividade psíquica do sujeito e o objeto do conhecimento, relação que se dá na prática social e histórica da humanidade e que se generaliza pela linguagem.

Assim sobre a perspectiva da Teoria das Representações Sociais, colocando a profissão do administrador como objeto de estudo, busca-se identificar a visão que os alunos do curso têm da profissão. Como a enxergam na perspectiva da instituição escolhida e das demandas do mercado, ou seja, que visão, imagem e oportunidades possuem dessa profissão.

CAPÍTULO II
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E A PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR

Neste capítulo, são descritos a origem das Representações Sociais, alguns conceitos de autores que escrevem sobre essa teoria, o processo de formação das representações, incorporando os estudos sobre objetivação e ancoragem e também núcleo central e periférico, buscando nessas conceituações algumas relações possíveis ao objeto da formação e profissão do administrador em uma IES em estudo.

2.1 Conceituando e relacionando as Representações Sociais ao processo de formação do administrador de empresas

A Teoria das Representações Sociais, encontra suas origens no conflito entre a sociologia e a psicologia (Moscovici, 1978), assumindo o sujeito que se constitui no processo de interação social nos grupos em que participa.

Moscovici (2003), ao descrever o papel do pensamento social exercido pelo sujeito, afirma existirem três concepções que abordam essa temática, sendo estas:

- ✓ Concepção Sociológica do pensamento social – os indivíduos e a coletividade submetem-se aos ditames da ideologia, formulada e introduzida por uma determinada classe. É a relação indivíduo/sociedade definida por Durkheim, que a define por uma dupla separação: em primeiro lugar, as representações coletivas são separadas das representações individuais, tais como percepções e imagens; em segundo lugar, as representações individuais baseiam-se na consciência individual, enquanto as representações coletivas têm por base a sociedade. Durkheim

(MOSCOVICI, 2009, p. 13) ao defender uma separação radical entre representações individuais e coletivas, sugeri que as primeiras deveriam ser do campo da psicologia, enquanto as últimas formariam o objeto da sociologia.

- ✓ Concepção Psicológica do pensamento social – os indivíduos captam as informações e conhecimentos presentes na sociedade e os reinterpretam de forma a produzirem pareceres pessoais e particulares. Para Moscovici (2003), o termo "social" enfatiza a origem das representações, lembrando que são, ao mesmo tempo, construídas e adquiridas, funcionando como via de integração entre os mundos social e individual, estando associadas a uma sociedade em constante transformação.
- ✓ Concepção Psicossocial - os sujeitos não são seres passivos e apenas receptores de conhecimento e dados da sociedade, tampouco são os detentores das verdades, portadores de ideologias dominantes; são, de fato, seres pensantes que, frente aos conhecimentos e às ideologias, impõem-se e reproduzem seu sentido junto ao mundo. A teoria das representações sociais respalda-se nessa abordagem do papel do pensamento social.

Para Moscovici (2009), as Representações Sociais não podem ser tomadas exclusivamente como prontas e definidas, nem só como variáveis explicativas. O autor enfatiza o seu caráter dinâmico, contra o caráter estático de Representações Coletivas da formulação de Durkheim.

As Representações Sociais para Moscovici (2003) consiste em explorar a variação e a diversidade das ideias coletivas na constituição do sujeito.

Assim, conforme Moscovici (2003) é importante destacar que o conceito de representação social parte da proposição de uma consciência coletiva dentro dos grupos sociais, porém não visualiza o indivíduo e a sociedade de forma dicotômica. Desse modo, o indivíduo não absorve os conteúdos que a sociedade lhe impõe, ele os reformula na medida em que é um ser ativo e não passivo diante do mundo.

Comenta Farr (1993) que,

> [...] as sociedades modernas são caracterizadas por seu pluralismo e rapidez com que mudanças econômicas, políticas e culturais ocorrem. Esta faz com que atualmente, poucas representações sejam verdadeiramente

> coletivas. [...] Moscovici, suplantou a Ciência social ao substituir representações coletivas, propostas por Durkheim por Representações Sociais a fim de tornar a Ciência social mais adequada ao mundo moderno.(FARR, 1993, p. 44)

As representações são historicamente construídas e estão intimamente conectadas a distintos grupos socioeconômicos, culturais e étnicos de participação dos sujeitos. Portanto, as pesquisas na área devem levar em conta as condições de contexto e da história desses grupos a que os sujeitos estão expostos.

As Representações Sociais sempre refletem as condições dos sujeitos que as constroem. Jodelet (1989) define Representação Social como uma forma de conhecimento que aprendemos na vida cotidiana, chamada de “sentido comum” e caracterizada como socialmente criada e compartilhada pelo grupo; tem um fim prático de organização do mundo social e material, de orientação de condutas e de comunicação e, finalmente, participa do estabelecimento de uma visão de realidade social comum.

Conforme Jodelet (2001), toda representação é representação de alguma pessoa sobre determinada coisa. Toda representação faz menção a um objeto e tem um conteúdo. E a pessoa que a institui é um sujeito social, imerso em condições peculiares de seu espaço e tempo.

Quando falamos em representações sociais, partimos da premissa de que elas são elaborações mentais construídas socialmente, a partir da dinâmica que se estabelece entre a atividade psíquica do sujeito e o objeto do conhecimento, relação que se dá na prática social e histórica da humanidade e que se generaliza pela linguagem.

É através dos intercâmbios comunicativos que as representações sociais são estruturadas e transformadas. É essa relação dialética entre comunicação e representação que está o centro da “imaginação sócio psicológica” de Moscovici, e é a razão para se descrever esta perspectiva como uma Psicologia Social Genética.

Conforme Moscovici (2009),

> é através da comunicação, que somos capazes de nos ligar a outros ou de distanciar-nos deles. Esse é o poder das ideias, e a teoria das representações sociais de Moscovici procurou tanto reconhecer um fenômeno social específico, como fornecer os meios para torná-lo inteligível como um processo sócio psicológico. (MOSCOVICI, 2009, p. 28).

Nas Representações Sociais, Moscovici (1978) procura enfatizar que elas não são apenas "opiniões sobre" ou "imagens de", mas teorias coletivas sobre o real, sistemas que têm uma lógica e uma linguagem particular, uma estrutura de implicações baseada em valores e conceitos, e que "determinam o campo das comunicações possíveis, dos valores ou das ideias compartilhadas pelos grupos e regem, subsequentemente, as condutas desejáveis ou admitidas". (MOSCOVICI, 1978, p.51).

Também Ivana Marková (2006), ao explicar o papel atribuído à linguagem como constitutiva e formadora das representações sociais, declara

> [...] é a constituição dessa linguagem específica que acompanha a formação de uma representação. Uma vez conseguido isso, as palavras obtêm seus sentidos específicos e esses, por sua vez, justificam seu uso na propaganda. A repetição dos elementos formaliza e solidifica o pensamento, tornando-o parte da constituição linguística e cognitiva do indivíduo (MARKOVÁ, 2006, p.341).

Assim, a Teoria das Representações Sociais concebe que o pensamento e a linguagem possibilitem aos indivíduos os mecanismos para uma (re) construção simbólica da sua realidade, dando sentido aos fatos que os circundam na sua existência. As Representações Sociais como um processo, coletivo de criação, elaboração, propagação e transformação do conhecimento é partilhado pelos sujeitos através da comunicação em suas ações cotidianas.

As Representações Sociais envolvem também, elementos simbólicos que os sujeitos exprimem mediante o uso de palavras e gestos. No caso do uso de palavras, utilizando-se da linguagem oral ou escrita, os sujeitos explicitam o que pensam, como compreendem esta ou aquela situação, como desejam descrever sobre determinado fato ou objeto, que expectativas desenvolvem a respeito de algo, e assim por diante.

Os elementos simbólicos presentes nas representações sociais, que se expressam na comunicação social dos diferentes grupos, inclusive nos grupos profissionais de uma instituição, evidenciam os valores e visões presentes e que são vivenciados no cotidiano destes grupos. Portanto a analise das representações sociais de um grupo social, oferece condições de compreender a visão construída nestes grupos e que definem e orientam suas condutas.

Preocupando-se com o processo de formação das representações sociais, Pedrinho Guareschi e Sandra Jovchelovitch (1994) afirmam que “as representações são formadas quando as pessoas se encontram para falar, argumentar, discutir o cotidiano, ou quando elas estão expostas às instituições, aos meios de comunicação, aos mitos e à herança histórico-cultural de sua sociedade”. (GUARESCHI E JOVCHELOVITCH, 1994, p.20).

Para os autores citados, esse conhecimento é compartilhado através das comunicações de seus membros em suas ações cotidianas. Qualificar uma representação de social corresponde a definir que ela é produzida e partilhada coletivamente. Assim, conforme a teoria os conhecimentos emitidos por um sujeito não são produtos únicos de seu pensamento nem uma crença imposta pelo pensamento coletivo, mas saberes elaborados socialmente pelas práticas e vivências de um grupo, e internalizados de acordo com a percepção de cada sujeito social particular.

A profissão do administrador, como objeto de estudo da teoria das Representações Sociais, propicia a identificação de linguagens, imagens e valores compartilhados pelos grupos sociais que, também em uma instituição de ensino superior, convivem, partilham e formulam representações que são apresentadas nas imagens, valores e linguagens criados e relaborados por esses grupos sobre a profissão que buscam.

2.2 Contribuições na formação da teoria das representações sociais

A Teoria das Representações Sociais, após 50 anos de sua formação, foi constituída de várias e diferentes contribuições, sendo incorporada pelas diferentes tendências pesquisadas, elaboradas por autores diversos e utilizadas praticamente por vários estudos e pesquisas sobre os mais diversos temas. Assim, a Teoria das Representações Sociais vem aprimorando e atualizando, em termos teóricos, conceituais e metodológicos, seus relacionamentos potenciais com outras abordagens do campo social.

A publicação do livro *La Psychanalyse: son image et son public- etude sur la representation sociale de la Psychanalyse* em 1961, Serge Moscovici alcançou grande repercussão, tornando-a, nos anos seguintes, um dos enfoques predominantes da Psicologia Social na Europa. Nela Moscovici procurou explicitar como a produção de conhecimentos plurais pode contribuir para reforçar a identidade dos grupos, influindo em suas práticas e reconstituindo seu pensamento. Uma das principais teses por ele advogadas é a de que é em função das representações e não necessariamente da realidade, que se movem os indivíduos e as coletividades.

A Teoria das Representações Sociais, proposta por Moscovici (2004), operacionalizou um conceito que permitiu que o pensamento social pudesse ser investigado, incorporando-se às noções de dinamismo e diversidade e também à de senso comum.

Sendo dinâmicas, as representações produzem comportamentos e influenciam relacionamentos, englobando ações que se modificam umas às outras. Não são meras reproduções, tampouco reações a estímulos exteriores determinados; antes, são sistemas que possuem uma lógica própria, uma linguagem particular e uma estrutura que tem como base tanto valores quanto conceitos. Não são simples opiniões a respeito de algo ou imagens de algum objeto. São verdadeiras teorias construídas coletivamente, destinando-se à interpretação e à construção da realidade (MOSCOVICI, 2003).

Em uma ênfase processual, definem-se representações sociais como uma forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, tendo uma orientação prática e concorrendo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.

Denise Jodelet (2001), ao apresentar o espaço de estudo das RS, caracteriza a representação como uma forma de saber que pode estar articulada a um conjunto de elementos e relações. A autora resume esse processo a partir de três questões: “Quem sabe e de onde sabe?”; “O que e como sabe?”; “Sobre o que sabe e com que efeitos?”. (JODELET, 2001, p. 28).

Para se apreender esse saber das representações sociais, a autora propõe duas orientações: devem-se observar, nos processos, os elementos constituintes das representações, que são as informações, imagens, crenças, valores e opiniões

e, também, os elementos culturais e ideológicos, completados pelas atitudes, modelos normativos ou esquemas cognitivos.

Na ênfase processual do processo de formação das representações sociais da profissão do administrador, dentro de uma IES, passa pela incorporação e estabelecimento pelos estudantes, da imagem dessa profissão frente à sociedade, na absorção e transparência dos valores socioeconômicos e ambientais postos atualmente na sociedade, no aprendizado e troca de informações e saberes profissionais e pessoais, envoltos de elementos formais e informais da instituição e dos aspectos psicossociológicos de cada participante deste processo.

Acompanhando essa tendência processual da Teoria das Representações Sociais, Sandra Jovchelovitch (2003) teoriza todo saber como representacional. Busca entender a forma que o saber assume enquanto representação e aquilo que expressa enquanto sistema psicossocial firmemente radicado em um contexto social. Busca também entender, como a variabilidade das formas do saber se realiza em esferas públicas e como ela é tratada.

A autora coloca que a representação é uma construção ontológica, epistemológica, psicológica, social, cultural e histórica, gerada pelas mediações sociais, em suas mais variadas manifestações, seja nas comunicações formais e informais, processos de trabalho, ritos, mitos, símbolos ou padrões de comportamento. Ela se dá em todas essas mediações ao mesmo tempo, e cada uma só pode ser entendida em relação às outras, já que elas são simultâneas do sistema representacional. (JOVCHELOVITCH, 2003).

Assim também sobre a formação da profissão do administrador, as IES são espaços e ambientes em que se promovem a mediação e reprodução de representações sociais sobre o grupo de estudantes.

Entre as tendências citadas e que incorporam o bojo das Teorias das Representações Sociais, está a pesquisa de Jean Claude Abric que, em 1976, com um direcionamento mais estrutural da Teoria, publicou a Teoria do Núcleo Central, entendendo que nem todos os elementos que compõem uma representação têm a mesma importância, sendo alguns essenciais e outros secundários. As representações possuem, de acordo com essa teoria, uma hierarquia interna. Os elementos mais importantes são organizados no chamado núcleo central, que

confere à representação o seu significado, enquanto os de menor importância constituem o sistema periférico (ABRIC, 2002).

Na ênfase estrutural defendida por Abric (2002), que atribui importância aos componentes de uma representação social, ao pensarmos sobre a profissão do administrador de empresas, é possível dimensionar sobre elementos que são mais representativos e que estão arraigados nas representações sociais explícitas dos estudantes que fazem essa formação.

Abric (1998, p.31) coloca que, “o núcleo central tem duas funções essenciais na estruturação e no funcionamento das RS: uma função geradora, que cria, transforma e dá sentido às representações sociais, e uma função organizadora, que unifica e estabiliza a representação no sujeito.”

Há também em torno do núcleo central, os elementos periféricos que se constituem como a interface entre a realidade concreta e o sistema central. Para Abric (1998), estes elementos possibilitariam tornar as RS compreensíveis e transmissíveis, constituindo assim, um aspecto móvel e evolutivo das representações.

2.3 Construindo as Representações Sociais

Na sociedade contemporânea, somos diariamente confrontados com uma grande massa de informações. As novas questões e os eventos que surgem no ambiente social diário, nos afetam de alguma forma e exigem que busquemos compreendê-los, aproximando-os daquilo que já conhecemos, usando palavras que fazem parte de nosso repertório. Nas conversações diárias em casa, no trabalho, com os amigos, somos chamados a nos manifestar sobre eles, buscando explicações, fazendo julgamentos e tomando posições.

Essas interações vão produzindo “universos consensuais” em que se formam as novas representações, estas que são consensadas e comunicadas, passando a fazer parte desse universo não mais como simples opiniões, mas como verdadeiras “teorias” do senso comum, intrincadas em nosso cognitivo e que visam dar conta da

complexidade do objeto, facilitar as relações e orientar o nosso comportamento. Assim, estruturam uma identidade grupal e uma pertença do indivíduo ao grupo.

A Teoria das Representações Sociais, em seu caráter construtivista do sujeito, evidencia que não existe uma separação entre os universos (externo e interno) do sujeito frente a um objeto, mas que sobre ele, o reconstrói, passando a constituí-lo como sujeito e situando-o no universo social e material.

Moscovici (1978, p. 28),

> define representações sociais como sendo um corpus organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens tornam inteligível a realidade física e social, se inserem num grupo ou numa ligação cotidiana de trocas, e liberam os poderes de sua imaginação.

Amparado nessa percepção processual de Moscovici, o objeto de análise desta tese, a profissão do administrador de empresas, traz aos estudantes que desenvolvem ao longo de quatro anos essa formação, a construção das representações sociais da profissão através do conhecimento, participação e desenvolvimento conjunto de novos saberes, assim absorvendo os saberes científicos da teoria, mas também incorporando o conhecimento consensual dos participantes para dar conta da realidade da profissão atualmente.

Corroborando essa opinião, Jodelet (1989) afirma que representação social é uma forma de conhecimento específico ou saber do senso comum, construído em processos de relacionamento entre os indivíduos.

Desse modo, o pensamento de Jodelet contribui para o aprofundamento do conceito das representações sociais, afirmando que elas estão associadas à experiência social do sujeito e aos sentidos que este dá ao mundo social, servindo-se dos sistemas de códigos e interpretações fornecidos pela sociedade e projetando nela seus valores e aspirações sociais, ou seja, designando uma forma de pensamento social.

Representação Social pode ser descrita como uma forma de as pessoas se apresentarem dentro de um contexto específico (profissional, familiar, religioso, ou outro) para se integrarem socialmente ao mesmo.

As representações são construídas em grupos sociais e definem para seus integrantes os objetivos e os procedimentos específicos que devem cumprir em sua vida diária.

> A representação é uma forma de conhecimento prático (saber) conectando um sujeito a um objeto. Quantificar este conhecimento como prático refere-se a uma experiência a partir do que ele é produzido, aos referenciais e condições em que ele é produzido, e sobretudo, ao fato de que a representação é empregada a agir no mundo dos outros. (JODELET, 1989, 43).

Assim, as representações sociais da profissão do administrador construídas, incorporadas a uma IES pelos estudantes em formação, propicia a estes uma forma prática de se posicionar profissionalmente no mundo.

Para Moscovici (2009), estudar as Representações Sociais é examinar como um grupo social constitui um conjunto de saberes que expressam a identidade desse grupo, através de representações de objetos ou conceitos que determinam códigos culturais e regras dessa comunidade em cada período histórico.

Para Moscovici (2003), as mudanças da sociedade acontecem pela capacidade de os grupos nela inseridos negociarem os conflitos e tensões existentes, criando novas conformações de poder entre si. Conforme Moscovici (2003, p.353), “o efeito dessas conversações e debates é reforçar, identificar e levar a efeito toda ideia, ou item, de conhecimentos circulados na sociedade, tanto novos como velhos”.

Um aspecto importante para a Teoria das Representações Sociais refere-se aos elementos simbólicos, tanto dos relacionamentos, como do mundo consensual. Em relação a essa afirmação, Moscovici (2007) menciona que toda cognição, toda motivação e todo comportamento somente existem e têm repercussões quando significam algo ao indivíduo, o que implica que, pelo menos, outra pessoa compartilhe com ele linguagem, valores ou memórias comuns.

Concordando, nesse aspecto, com Moscovici, para Jodelet (2001), a Representação Social deve ser estudada articulando elementos afetivos, mentais e sociais, e integrando, ao lado da cognição, da linguagem e da comunicação, as relações sociais que afetam as representações e a realidade material, social e ideal sobre a qual elas vão interferir.

Corroborando o pensamento de Moscovici e Jodelet, pode-se dizer que, pelo fato de as representações sociais da profissão do administrador, serem também construídas em um ambiente social de convivência dentro do curso de administração de uma IES, necessariamente as articulações dos elementos afetivos, cognitivos, linguagens e relações estão presentes na formação dessas representações sociais.

Como fenômeno, as representações são processos que nos permitem conhecer, dar sentido ao mundo e estabelecer um processo de comunicação, construindo, assim, uma realidade, um fenômeno que reúne as experiências, vocabulários, conceitos, condutas, imagens, de forma a tornar presente em nosso universo o que se encontra distante.

Assim, Representação Social é produto do processo de modificação do indivíduo em seu entendimento do objeto, já que ambos são transformados nesse processo de elaboração. O indivíduo expande sua classificação e o objeto se acomoda ao repertório do sujeito que, por sua vez, também se transforma ao ganhar mais um integrante.

As Representações Sociais modificam e constroem significados próprios para os objetos, pessoas ou acontecimentos que encontram. Elas classificam-nos e localizam-nos em uma determinada categoria e gradualmente os colocam como um modelo de determinado tipo, distinto e partilhado por um grupo de pessoas.

> Nenhuma mente está livre dos efeitos de condicionamentos anteriores que lhe são impostos por suas representações, linguagem ou cultura. Nós pensamos através de uma linguagem; nós organizamos nossos pensamentos, de acordo com um sistema que está condicionado, tanto por nossas representações, como por nossa cultura. Nós vemos apenas o que as convenções subjacentes nos permitem ver e nós permanecemos inconscientes dessas convenções. (MOSCOVICI, 2009, p. 34-35).

Conforme Moscovici (2009), representações sociais também são prescritivas, isto é, elas se impõem sobre nós com uma força intransponível, a força de uma estrutura cognitiva que está presente antes mesmo que nós comecemos a pensar e, de uma tradição que decreta o que deve ser pensado. Assim, o poder e a claridade peculiares das representações sociais absorvidas, derivam do sucesso com que elas controlam a realidade e pressupõem sua continuidade sobre essa realidade.

Amparadas em aspectos nucleares das representações sociais, os estudantes dos primeiro ano de formação, possuem ideia especifica da profissão do administrador já estabelecida na sociedade local.

As Representações Sociais são estabelecidas, segundo Abric (1998), como um sistema de interpretação da realidade que direciona as relações e as práticas do sujeito com o seu meio.

Para isso, conforme Abric (1994a, p.15-18), as Representações Sociais apresentam quatro funções básicas:

- ✓ Cognitiva: permite aos sujeitos compreender e explicar a realidade. Esse saber deve estar integrado a um referencial assimilável para eles e ser coerente com os seus valores;
- ✓ Identitária: define a identidade e permite a proteção da especificidade dos grupos;
- ✓ De Orientação: guia os comportamentos e práticas do grupo;
- ✓ Justificadora: permite aos sujeitos justificarem suas tomadas de posição e seus comportamentos.

2.4 Os processo de objetivação e ancoragem

Nas Representações Sociais, dentre os elementos que precisam ser destacados e que atuam, dialeticamente, na sua formação, estão a objetivação e a ancoragem.

Para Moscovici (1978), “a representação tem, em sua estrutura, duas faces tão pouco dissociáveis como as de uma folha de papel: a face figurativa e a face simbólica” (MOSCOVICI, 1978, p.63). Seu aspecto figurativo é concebido pelas imagens, ícones ou figuras tangíveis que vêm à cabeça logo que somos questionados sobre o objeto da representação. No aspecto simbólico, nos referimos ao pensamento conceitual, o sentido, o significado dado ao objeto de representação. Isso significa que a cada figura corresponde um sentido e a cada sentido, uma figura. Os processos envolvidos na atividade representativa têm por função destacar uma figura e, ao mesmo tempo, atribuir-lhe um sentido, integrando-o ao nosso universo.

Moscovici (1978) introduz, assim, os processos de objetivação e ancoragem, que dão origem às representações sociais.

> O processo da objetivação consiste na operação que permite tornar concretos os conceitos abstratos, ao materializar abstrações em imagens. “A objetivação é caracterizada como passagem de conceitos ou ideias para esquemas ou imagens concretas, os quais, pela generalidade de seu emprego, se transformam em supostos reflexos do real" (MOSCOVICI, 1978, p.289).

A objetivação pode ser definida como a transformação de uma ideia, de um conceito, ou de uma opinião em algo concreto. Cristaliza-se a partir de um processo figurativo e social e passa a constituir um núcleo figurativo de uma determinada representação seguidamente evocada, concretizada e disseminada como se fosse o real daqueles que a expressam.

O outro processo trata da Ancoragem, ou seja, da inserção do novo objeto no acervo de conhecimentos já existentes. Constitui-se como uma rede de significações em torno do objeto, relacionando-o a valores e práticas sociais.

A representação sempre se constrói sobre um já pensado, manifesto ou latente. A familiarização com o estranho pode, com a ancoragem, fazer prevalecer quadros de pensamento antigos, posições preestabelecidas, utilizando mecanismos como a classificação, a categorização e a rotulação. E classificar, comparar, rotular, supõe sempre um julgamento que revela algo da teoria que temos sobre o objeto classificado.

Ao procurar compreender o novo, o não familiar, dialogamos com nossos conhecimentos e experiências anteriores, preexistentes, e, assim, ancoramos o novo em um enquadramento de saberes (valores, cognições, afetividades) já vivenciado.

É nesse sentido que afirmamos haver um contínuo processo dialético de construção de conhecimento pelo qual aderimos, integralmente ou não, às novidades, ao que nos é proposto, de acordo com o conhecimento e valores que já tínhamos.

Para Arruda (2002, p.76), a ancoragem dá significado ao objeto desconhecido, o “não familiar torna-se familiar”. O indivíduo recorre ao que é familiar para fazer uma espécie de modificação da novidade: traz ao terreno conhecido, ancora o desconhecido neste lugar, retirando-o, assim, do território não familiar.

O processo de ancoragem estabelece alternativa para lidar com o novo, com o desconhecido, com as coisas que não fazem parte do nosso conhecimento e, por isso, são recebidas com certa resistência, sendo necessário superar esse distanciamento e classificar o novo dentro de alguma categoria. Quando podemos falar algo sobre ele, avaliá-lo e comunicá-lo, quando podemos familiarizar e reproduzir o novo em algo que já é de nosso conhecimento, entende-se, então, a ocorrência do processo de ancoragem.

Para Jodelet (2001), no processo de formação das representações,

> [...] a ancoragem intervém assegurando sua incorporação ao social, [...] enraíza a representação e seu objeto numa rede de significações que permite situá-los em relação aos valores sociais e dar-lhes coerência. [...] A ancoragem serve para a instrumentalização do saber, conferindo-lhe um valor funcional para a interpretação e a gestão do ambiente (JODELET, 2001, p. 38-39).

Concordando com esse conceito, Jovchelovitch (1999) explica que, ao pegar uma coisa antiga para ancorar uma nova em busca de compreensão, podemos perceber que a primeira ganha uma nova propriedade e se modifica. Assim, o saber vai se transformando, o que faz da ancoragem um processo fundamental para se compreenderem as transformações das representações sociais.

Na formação das Representações Sociais, a ancoragem desempenha um papel fundamental no desenvolvimento do conhecimento, uma vez que é através dela que se concretiza a parte operacional do núcleo central.

Abric (2002, p.22) destaca cinco funções da ancoragem ou do sistema periférico no funcionamento e na dinâmica das representações:

- ✓ a concretização do núcleo central em termos ancorados na realidade, imediatamente compreensíveis e transmissíveis;
- ✓ a regulação, que consiste na adaptação da representação às transformações do contexto, integrando novos elementos ou modificando outros em função de situações concretas com as quais o grupo é confrontado;
- ✓ a prescrição de comportamentos, ou seja, os elementos do sistema periférico funcionam como esquemas organizados pelo núcleo central, garantindo o funcionamento instantâneo da representação com grade de

leitura de uma dada situação e, consequentemente, orientando tomada de posições;

- ✓ a proteção do núcleo central, em que o sistema periférico é um elemento essencial nos mecanismos de defesa que visam proteger a significação central da representação, absorvendo as informações novas suscetíveis de pôr em questão o núcleo central;
- ✓ as modulações individualizadas, em que o sistema periférico permite a elaboração de representações relacionadas à história e às experiências pessoais do sujeito.

No processo de formação das Representações Sociais, Moscovici (1978) nos informa, que objetivar é reabsorver um excesso de significações, materializando o objeto desconhecido em algo efetivamente objetivo e concreto, enquanto a ancoragem refere-se à inclusão do que é desconhecido, fornecendo um sentido compreensível ao objeto dentro de um contexto.

> A ancoragem está dialeticamente articulada à objetivação, para assegurar as três funções fundamentais da representação: incorporação do estranho ou do novo, interpretação da realidade e orientação de comportamentos. (NÓBREGA, 2001, p.77).

Conforme Moscovici (1978), objetivação e ancoragem são processos que se desenvolvem conjuntamente como páginas de uma mesma folha de papel, ou como duas faces da mesma moeda e, portanto, se desenvolvem dialogando com a realidade preexistente, procurando ora aderir, ora rejeitar um novo conhecimento, ou imagem, em um processo contínuo de construção, modificação e metamorfose.

No exercício de objetivar-ancorar, os sujeitos definem as representações compartilhadas pelo grupo de pertença. Essas representações do grupo são determinantes da sua identidade e orientadoras da sua ação. Ao compreender as representações, suas formas e funcionamento, poderemos revelar aspectos da identidade social de um grupo, compreendendo sua postura frente aos objetos.

Nas palavras de Moscovici, “se a objetivação explica como os elementos representados de uma teoria se integram enquanto termos da realidade social, a ancoragem permite compreender a maneira como eles contribuem para exprimir e construir as relações sociais”. (MOSCOVICI, 1978, p. 318).

2.5 Teorias do núcleo central e periférico em representação social

Este estudo foi desenvolvido por Jean Claude Abric, em 1976, com um direcionamento mais estrutural da Teoria das Representações Sociais. Esse autor coloca que as representações sociais, apresentam em sua estrutura fundamental um núcleo central e elementos periféricos.

Segundo Arruda (2002), a Teoria do Núcleo Central busca, pretende prioritariamente, estabelecer o início e a organização da representação social. O elemento central de seu núcleo é aquele que oferece grande dimensão e solidez à representação. À volta desse elemento central, estão os elementos periféricos, aqueles que fazem a interconexão com as situações em que se origina a representação e os modos individuais de conhecer o mundo, ou seja, o núcleo central é formado pela natureza do objeto e pelo sistema de valores e normas sociais que estabelecem o contexto ideológico do grupo.

Conforme Abric (1998), o núcleo central pode ser entendido como um espaço onde há conformidade consensual de um grupo, e que proporciona a esse grupo estabilidade, coerência e continuidade das representações, mostrando-se relativamente independente do contexto social e material imediato.

O núcleo central consiste em uma conjuntura de elementos altamente resistentes a mudanças, pois está ligado à memória coletiva, conferindo significado, consistência e permanência à representação; já os elementos periféricos configuram-se em um sistema, permitindo ao núcleo central adaptar-se à realidade.

Abric (1998) coloca que, no núcleo central, há uma organização dos elementos fundantes e estabilizantes das Representações Sociais dos grupos. Isso acontece porque é no núcleo central que ocorrem as funções fundamentais na estruturação e no funcionamento das Representações Sociais. São elas:

- ✓ a função geradora, aquela pela qual se cria e se transforma a RS e que dá significação aos outros elementos constitutivos da representação. É por essa função que esses elementos tomam um sentido, um valor; e,
- ✓ a função organizadora, que determina a natureza dos laços que unem entre si os elementos da representação. É por ela que o núcleo central se torna o elemento unificador e estabilizador da representação.

O núcleo central sustenta-se no fato de ser ele o elemento que define o significado de uma representação e, ao mesmo tempo, colabora para sua organização interna. Ele é entendido como a base comum que define a homogeneidade do grupo, tendo um papel importante na estabilidade, coerência e continuidade das representações, sendo relativamente independente do contexto social e material imediato.

É preciso reiterar que o núcleo central, por sua vez, determina-se pela natureza do objeto e pelo sistema de valores e normas sociais que constituem o contexto ideológico do grupo. É no âmbito do núcleo central que as representações sociais se estruturam, solidificam e estabilizam a partir da vinculação de ideias, de mensagens, de coesão reificada, mediadas pela realização de ações concretas e, basicamente, resistentes a mudanças.

Já o Sistema Periférico faz a interface entre a realidade concreta e o Núcleo Central. Ele permite uma flexibilização em função do vivido, uma integração das experiências cotidianas e comporta certa heterogeneidade de comportamentos e conteúdos. São essas características que nos permitem vislumbrar as alterações sutis em seus componentes, transitando entre o sistema periférico, antes que venha a se constituir e integrar o Núcleo Central.

Segundo Abric (1998), é o sistema periférico que se encarrega de fazer a interconexão entre a realidade concreta e o núcleo central. Possibilita uma flexibilidade em relação ao que foi experienciado, uma conexão das vivências cotidianas, além de permitir certa diversidade de comportamentos e conteúdos.

O processo de construção das representações sociais ocorre na incorporação de informações e fatos que ocorrem no cotidiano, que as pessoas através do seu sistema periférico, aos poucos, vão constituindo-se como verdades do grupo e, com isso, aos poucos, modificando as dimensões estabelecidas nos conhecimentos, valores e crenças enraizadas do núcleo central, pois é no sistema periférico que se permite alienar algum objeto ou fato social, uma vez que, pela sua consciência, permite conferir um novo significado para esse objeto ou fato.

Alves, Mazzoti (2002) descreve no Quadro a seguir, características dos núcleos central e periférico:

Quadro 2: Características do núcleo central e do sistema periférico.

Núcleo Central	Sistema Periférico
Ligado à memória coletiva e à história do grupo	Permite a integração das experiências e das histórias individuais
Consensual: define a homogeneidade do grupo	Suporta a heterogeneidade do grupo
Estável, coerente e rígido.	Flexível, suporta contradições
Resiste à mudança	Transforma-se
Pouco sensível ao contexto imediato	Sensível ao contexto imediato
Gera a significação da representação e determina sua organização	Permite a adaptação à realidade concreta e a diferenciação do conteúdo: protege o sistema central

Fonte: Alves, Mazzotti (2002, p.23)

As características do Núcleo Central elencadas na coluna da esquerda retratam a solidificação e a estabilidade contida nas Representações Sociais, porém o conhecimento de seu conteúdo não é suficiente para dar consistência e relevância a essas representações. É necessário o sistema periférico (coluna da direita) que, bem mais flexível que o anterior, permite a integração e a heterogeneidade das diferenças, da realidade de diferentes ambientes e experiências diversas, permitindo, assim, as ancoragens e incorporações do novo.

O sistema periférico desempenha, nas Representações Sociais, um papel de desenvolvimento da consciência, mediante apropriação individual e personalizada por parte de diferentes pessoas constituintes de grupos sociais diferenciados.

Na profissão do administrador de empresas, existem elementos que, dentro dos processos de formação das teorias, se caracterizam como elementos fundantes da profissão, como: as bases do processo administrativo (planejamento, organização, direção e controle), a atuação nas organizações (formais e informais, públicas e privadas) entre outras, porém pelo fato de ser uma profissão que deve incorporar as modificações do ambiente externo e interno das organizações e também as necessidades globais e locais desse ambiente, o caráter periférico dessas representações estão sempre presentes na caracterização, por exemplo, do campo (áreas) de atuação, dos objetivos de aplicação, e do espaço físico ou virtual de atuação.

No presente estudo, mesmo tendo trabalhado com uma abordagem processual/dinâmica das representações sociais, compreende-se que a utilização do conceito de núcleo central, poderia oferecer elementos que permitiriam esclarecer certa centralidade das representações sociais dos alunos de uma IES, sobre a profissão do administrador e também do curso de administração da Univille.

Principalmente considerando que apesar de essas abordagens terem perspectivas diferentes, elas não se conflitam, e permitiriam através da sua integração, considerando as metodologias utilizadas, um maior aprofundamento das analises da pesquisa.

Após a descrição de alguns temas relacionados à construção, formação e objetivos da Teoria das Representações Sociais e sua contribuição à construção e à compreensão das realidades sociais. A proposição desta Tese consiste em desvelar quais sãos essas representações, construídas pelos estudantes de uma IES Comunitária a respeito da profissão do Administrador de Empresas.

CAPÍTULO III
ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

O estudo das representações sociais de um objeto por um grupo permite definir o significado que esse objeto assume no grupo.

Compreender como os estudantes de administração representam a profissão de administrador permite analisar como esta profissão vem sendo constituída entre o grupo de estudantes e qual a contribuição do curso no processo de formação da profissão.

O presente estudo buscou identificar as Representações Sociais da profissão do Administrador, de estudantes dos primeiros e quartos anos do curso de Administração da Universidade da Região de Joinville.

Estudar as representações sociais, dentro do curso de Administração da Univille, requer tentar identificar o impacto do curso na constituição da profissionalidade, ou seja, como os alunos desse curso, ao entrar no primeiro ano e ao sair no quarto ano, incorporam ideias, pensamentos, linguagens e comportamentos específicos sobre a profissionalidade da formação.

É por meio das representações que são constituídas as práticas sociais. Dessa forma, segundo Abric (1998), as Representações Sociais correspondem a um sistema de interpretação da realidade que direciona as relações do sujeito com seu meio. As Representações Sociais adquirem um papel essencial nas relações e práticas sociais por compreender e explicar a realidade e por guiar os comportamentos e práticas dos grupos.

Assim, o entendimento da Teoria das Representações Sociais permite esclarecer o pensamento e os comportamentos dos estudantes, do mesmo modo que fornecerá informações a respeito da formação necessária à profissão do administrador, ou seja, este estudo irá permitir a identificação de como as representações sociais da profissão do administrador, e da formação especifica

recebida estão presentes na visão de um grupo de alunos que frequentam este curso dentro da Univille.

3.1 O tema e o problema da pesquisa

O tema de estudo é “Representações Sociais dos estudantes do curso de Administração de Empresas de uma IES Comunitária, sobre a profissão do Administrador de Empresas”.

Para Marques (2003, p.92), “a demarcação de um campo específico de desejos e esforços por conhecer e, por entender nosso mundo e nele, com ele e sobre ele agir de maneira lúcida e consequente” é o tema da pesquisa.

Para o amadurecimento e criação de um arcabouço teórico acerca do tema proposto, é necessário que se tenha uma problemática de pesquisa no tocante a como esse conhecimento é assimilado e representado nos relacionamentos cotidianos desses estudantes. Isso se traduz na seguinte questão de pesquisa:

Quais as representações sociais que possuem os estudantes do primeiro e do quarto ano do curso de Administração de Empresas, de uma instituição de ensino superior comunitária, sobre a profissão do Administrador de empresa?

Com esse conhecimento, busca-se verificar como os alunos do referido curso representam a sua futura profissão e como o curso dessa instituição contribui para a criação e incorporação dessas representações sociais.

Neste trabalho, esse universo do senso comum limita-se ao contexto de uma instituição de ensino superior comunitária, chamada Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE, localizada em Joinville, no estado de Santa Catarina.

3.2 O âmbito da pesquisa

Para esclarecimentos desse âmbito, é necessário expor ao leitor, algumas informações que incorporam a realidade do espaço onde ocorreu a pesquisa que,

por se tratar de Representações Sociais da Profissão do Administrador, o ambiente é propulsor e influenciador dessas representações sobre os estudantes participantes.

3.2.1 Conceituando Universidade Comunitária

A expressão "Universidade Comunitária" tem sido usada para designar um conjunto de instituições de ensino superior que não são públicas, no sentido restrito de estatais (federais, estaduais ou municipais), nem privadas, no sentido restrito de entidades empresariais que visam lucro.

Conforme Hannah Arendt (1993), o termo “público” denota dois fenômenos não correlatos, mas idênticos, sendo: primeiro tudo o que é público pode ser visto e ouvido por todos e tem maior divulgação possível, permitindo que o objeto desta ação seja considerado de diferentes maneiras por aqueles que o veem ou o ouvem; segundo, o público significa de todo mundo, amarrado a ações ou fatos realizados entre os que juntos habitam o mundo feito pelos homens.

Existe uma visão simplificadora que considera o público como Estatal e o privado com tudo o mais que acontece no mercado, esquecendo que entre Estado e Mercado existe uma série de organizações formais e informais como as associações civis, ONGs, e outras instituições que visam suprir as lacunas deixadas pelo Estado em alguns serviços necessários à comunidade. Entre essas, surge o conceito de Instituição Comunitária.

O Estatal refere-se a organizações pertencentes ao Estado nos seus diferentes níveis: a administração pública direta ou indireta, incorporando os poderes políticos Executivo, Legislativo e Judiciário no plano Federal, Estadual e Municipal, os órgãos e as empresas a eles vinculados.

O Privado caracteriza o individual, o uso particular na prerrogativa de um titular a uma pessoa específica. Nas organizações privadas, a propriedade é particular a uma pessoa ou a um grupo de pessoas, e o resultado financeiro é apropriado por elas, embasando o seu funcionamento em regras, formas e decisões sob critérios pessoais determinados. Incorporam-se nesse conceito as organizações

empresariais, as empresas familiares, as sociedades anônimas, as limitadas e outras.

Já o Comunitário é aquilo que é comum à comunidade e coletivo à necessidade de seus membros, especificado assim quantitativamente e geograficamente a um grupo de pessoas que possuem certa integração e coesão de laços, pensamentos e necessidades. O termo Comunitário distingue-se do Estatal (estado) e do Privado (grupos particulares) através do seu formato,, de seus objetivos e ação, sendo uma forma pública (grupos específicos) de criação de instituições organizadas com a finalidade de atender às necessidades específicas de uma determinada coletividade.

Apesar de, nas três últimas décadas, o Brasil estar alcançando índices melhores de desenvolvimento humano e as populações de classes menos favorecidas poderem auferir melhor possibilidade de renda e consumo, a exclusão ainda é um fato marcante em quase todas as áreas de atuação do Estado.

Um levantamento feito no início dos anos 2000 pelos autores do mapa da exclusão social (POCHMANN *et al.*,2007) divulga deficiências do Estado: na Educação, uma pequena parcela da população consegue chegar ao ensino superior, a educação básica (ensino médio e fundamental) ainda é precária e de má qualidade; na Saúde, há uma carência constante de leitos hospitalares, médicos e medidas de prevenção às doenças; na Infraestrutura, devido ao crescimento da população e ao aumento da urbanização nas cidades, a falta de moradia, água encanada, esgoto sanitário, iluminação e tratamento do lixo são insuficientes; na cultura, as opções dadas à população de praças, museus, teatros, bibliotecas e cinemas são quase nulos. Outros fatores como a assistência social, a segurança pública, as campanhas contra as drogas, a assistência aos direitos humanos e a degradação ambiental são itens que o Estado não incorpora no caráter prevencionista nem resolutista.

Para atender a essas demandas de caráter social necessárias ao desenvolvimento de um país, surge uma série de instituições de caráter comunitário como escolas, hospitais, universidades, entre outras, realizando serviços em diversas áreas de cunho social para suprir a carência deixada pelo Estado.

A estratégia desse tipo de sociedade é compartilhar com a sociedade civil, as responsabilidades pelas demandas coletivas de determinados espaços geográficos, para os quais o Estado não teria a mesma eficácia operacional.

As Instituições Comunitárias derivam de interesses e relações largamente partilhados, superando conflitos, rivalidades e competição amarrados a um senso de confiança e reciprocidade, catalisados pelas lideranças agregadoras e inovadoras. O capital incorporado e gerado por elas é da comunidade e deve ser aplicado na própria instituição para gerar qualidade ao seu fim principal e não para ser partilhado ou usado por seus participantes em fins próprios.

As instituições Comunitárias, geralmente constituídas juridicamente como associações ou fundações, possuem caráter inovador de legalidade, moralidade, eficiência, impessoalidade, economicidade e publicidade, atendendo ao que prevê a Constituição de 1988, quando trata do que é público. Seu patrimônio pertence conjuntamente à sociedade civil e ao órgão público local ou regional, seu resultado financeiro é integralmente reinvestido na instituição, não podendo ter fins lucrativos. A gestão deve ser democrática e transparente em seus atos à comunidade e há sobre ela, a participação intensa da sociedade nos órgãos deliberativos, atendendo às necessidades da realidade regional.

O conceito de Universidade Comunitária surgiu no Brasil na década de 50, no Rio Grande do Sul, para atender a uma carência do Estado em firmar um modelo próprio de educação superior brasileira, atingindo vários estados sulinos.

Para Frantz (2002, p.18), o surgimento dessas universidades ocorre devido "a ausência do poder público no espaço de organização do ensino superior", buscando a construção e ampliação de novos espaços públicos de educação, esforço esse caracterizado como "experiência fundante de uma natureza pública não estatal". Essa foi à primeira caracterização da experiência das universidades comunitárias no sul do país, como uma ampliação do espaço público a partir da reivindicação de uma natureza pública não estatal, na qual o caráter público deriva da sociedade e não do Estado.

A pressão exercida pelo subconjunto de universidades que buscavam tal caracterização, no Brasil, resultou na aprovação do Artigo 213 da Constituição Federal de 1988, que prevê a destinação de verbas públicas para universidades comunitárias, confessionais ou filantrópicas, e que:

> *“I - comprovem finalidade não lucrativa e apliquem seus excedentes financeiros em educação;II - assegurem a destinação de seu patrimônio a outra escola similar ou ao Poder Público, no caso de encerramento de suas atividades”.*

Com a inserção formal e institucionalizada no texto constitucional, as universidades comunitárias constituíram, em agosto de 1991, o Fórum de Reitores das Universidades Comunitárias do Brasil e, em novembro de 1994, criaram a Associação Brasileira das Universidades Comunitárias - ABRUC.

Quadro 3: Universidades Comunitárias e suas Unidades Mantenedoras.

Sigla	Denominação	Entidade Mantenedora	Início dos Cursos	Reconhecimento da Universidade
MACKENZIE	Universidades comunitárias confessionais	Instituto Presbiteriano Mackenzie	1875	1952
UNICAP		Centro de Educ. Tec. e Cultural	1931	1948
PUCRS		União Sul Bras. de Educação e Ensino	1931	1948
UCSal		Assoc. Universidade e Cultura da Bahia	1932	1961
PUCPR		Sociedade Paranaense de Cultura	1938	1960
USU		Assoc. Universidade Santa Úrsula	1938	1975
PUCRJ		Soc. Civil Faculdades Católicas	1940	1946
PUCCAMP		Soc. Campineira de Educ. e Instrução	1941	1955
PUCSP		Fundação São Paulo	1946	1946
UNICRUZ	Universidade comunitária não confessional	Fundação Universidade de Cruz Alta	1947	1993
PUCMG	Universidades comunitárias confessionais	Sociedade Mineira de Cultura	1948	1958
UCG		Sociedade Goiana de Cultura	1949	1959
UNISANTOS		Sociedade Visconde de São Leopoldo	1951	1986
UCPel		Soc. Pelotense de Assistência e Cultura	1953	1960
UCP		Mitra Diocesana	1953	1961
USC		Inst. das Apóst. do Sagrado Cor. de Jesus	1953	1986
UNISO		Fundação Dom Aguirre	1954	1994
UNISINOS		Sociedade Antonio Vieira	1954	1968
UNIVAP	Universidade comunitária não confessional	Fundação Valeparaibana de Ensino	1954	1992
UPF		Fundação Universidade de Passo Fundo	1956	1986
UNIJUÍ		Fund. Integr. Des. Educ. Nord. Est.	1957	1985
UCDB	Universidades comunitárias confessionais	Missão Salesiana de Mato Grosso	1961	1993
UNISC	Universidade comunitária não confessional	Assoc. Pró-Ensino de Sta. Cruz do Sul	1964	1993
UNIMEP	Universidades comunitárias confessionais	Inst. Educacional Piracicabano	1964	1975
UCS	Universidade comunitária não confessional	Fundação Universidade Caxias do Sul	1967	1967
URCAMP		Fundação Attila Taborda	1969	1989
URI		Fundação Regional Integrada	1969	1992
UMESP	Universidades comunitárias confessionais	Instituto Metodista de Ensino Superior	1971	1997
UNIPÊ		Institutos Paraibanos de Educação	1971	1997
IMB		Associação da Igreja Metodista	1971	——
UCB		União Brasiliense de Educ. e Cultura	1974	1995
USF		Casa N.S. da Paz - Associação Social Franciscana	1976	1985

Fonte: Bittar, Mariluce (1999)

Em um processo histórico de instituição e reconhecimento dos cursos descritos no Quadro 3, observa-se que, das trinta e duas universidades comunitárias, a grande maioria delas é confessional, ou seja, está vinculada a uma religião, as outras oito são aqui denominadas como comunitárias *stricto sensu*, isto é, aquelas que tiveram em suas formações a participação de vários representantes da comunidade local, os quais possuem assento nos colegiados da universidade, tomam decisões e colaboram na gestão da instituição.

Sete das universidades do quadro 3 estão localizadas no estado do Rio Grande do Sul e historicamente, foram as que influenciaram na denominação de universidade comunitária, pois tiveram a sua gênese profundamente enraizada nas experiências de interiorização, integração regional e desenvolvimento das comunidades locais.

Em Santa Catarina as Universidades Comunitárias organizam-se como Associação Catarinense das Fundações Educacionais – ACAFE, em 1974 e que congrega atualmente 14 fundações criadas com apoio do Governo do Estado e de Prefeituras.

Segundo pesquisa realizada por Frantz e Silva (2002), as universidades comunitárias caracterizam-se principalmente por:

- ✓ criação impulsionada por conjunto de organizações da sociedade civil e, em alguns casos, de órgãos públicos, a quem pertence o patrimônio (mantenedora);
- ✓ não têm fins lucrativos, sendo os resultados econômicos reinvestidos na própria universidade;
- ✓ têm profunda inserção na comunidade regional, interagindo com os seus diversos segmentos;
- ✓ os órgãos deliberativos superiores são integrados por representantes dos diversos segmentos da comunidade acadêmica (professores, estudantes e técnicos administrativos) e da comunidade regional;
- ✓ os dirigentes (reitoria) são professores da universidade, eleitos pela comunidade acadêmica e por representantes da comunidade regional;
- ✓ a forma jurídica é da fundação de direito privado, de associação ou de sociedade civil;

- ✓ o controle administrativo e a gestão financeira são feitos pela mantenedora; o patrimônio, em caso de encerramento das atividades, é destinado a uma instituição congênere.

Outras características das Instituições Comunitárias são a sua abrangência de constituição e atendimento que pode envolver muitos funcionários e atender a milhares de pessoas dentro de um espaço local e regional. As pessoas que trabalham nessas instituições são regidas por um regime trabalhista federal e não por inclusão voluntária. Existe também uma pluralidade de participação de vários segmentos sociais da comunidade onde estão inseridas e os serviços elaborados e oferecidos por elas são cobrados da comunidade para manter a sua sustentação.

Entre os benefícios que as instituições comunitárias promovem para a sociedade em relação à ação Estatal estão:

- ✓ a agilidade de implementação e adequação às necessidades da comunidade local ou regional na qual foi criada;
- ✓ a qualidade do serviço prestado e da estrutura física, visto o recurso agregado de seus serviços serem aplicados na qualificação da mão de obra e nas instalações da instituição;
- ✓ a sinergia e relação com as demandas e necessidades locais e regionais, nos aspectos sociais carentes, agregando uma maior inserção das minorias;
- ✓ a incorporação de novas demandas sociais da comunidade local e regional, oferecendo novos serviços responsáveis de atuação Estatal.

3.2.2 A Universidade da Região de Joinville – UNVILLE

As universidades são instituições produtoras de conhecimento que, através da pesquisa, do ensino e da relação prática com o ambiente externo procuram estar atualizadas ao que acontece no mundo, na sociedade e na natureza, transformando informações em conhecimentos e, com isso, construindo fatos novos para a sociedade. São instituições que, pela sua missão, formam e disponibilizam aos seus estudantes as possibilidades de se relacionarem com o mundo de maneira mais

atualizada e necessária às suas demandas, promovendo, assim, na sociedade e nas instituições, o crescimento e o desenvolvimento econômico e social.

Conforme PERKINS, apud LEITÃO (1985), a universidade é uma organização complexa pelo fato de executar tarefas múltiplas (relacionadas com ensino, pesquisa e extensão), cada uma com uma metodologia de trabalho que lhe é própria, diferente daquela desenvolvida pelas outras organizações.

Também DEMO (1991, p.35) ressalta a importância da Universidade no acompanhamento e superação das mudanças que ocorrem na sociedade atual. Para ele, uma universidade moderna define-se como o local onde se aprende a aprender e, com isso, sua importância é representada pelo desafio de, através de uma educação superior, promover e acompanhar a modernidade da sociedade e da economia.

A Universidade da Região de Joinville é uma instituição criada há 45 anos (1967), na cidade de Joinville, Santa Catarina, como Fundação Joinvilense de Ensino (FUNDAJE). Seu histórico relata a incorporação dos seguintes cursos: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, com os cursos de Geografia, História, Letras e Matemática (1968); Faculdade de Ciências Econômicas (1969); Escola Superior de Educação Física e Desportos (1970);

Em 1971, pela Lei nº 1.174 de 22/12/71, a denominação FUNDAJE foi alterada para Fundação Universitária do Norte Catarinense (FUNC), e, no mesmo ano,criou-se a Faculdade de Ciências Administrativas com o curso de Administração de Empresas e Ciências Contábeis.

Em 1975, após a transferência da FUNC para as novas instalações no Campus Universitário, no bairro Bom Retiro, onde está até hoje, e atendendo à Lei Municipal nº 1.423, de 22/12/75, constituiu-se a Fundação Educacional da Região de Joinville (FURJ). Em 1977, foi implantado o Colégio de Aplicação, hoje denominado Colégio da Univille.

Estendendo o seu campo de atuação, em 1982, a FURJ criou, na cidade de Jaraguá do Sul, o curso de Ciências Econômicas e, em 1983, na cidade de São Bento do Sul, o curso de Administração de Empresas.

Em 1989, começou a realização de reuniões com lideranças comunitárias das áreas econômicas e políticas do município e também da comunidade acadêmica com o intuito de transformar a FURJ em Universidade. Em junho de 1991,

estabeleceu-se a Comissão Federal de Acompanhamento do projeto UNIVILLE e, em 1992, a carta-consulta foi protocolada junto ao Conselho Federal de Educação. Em 1993, em face de nova legislação, delegou-se a tarefa do acompanhamento do Projeto Univille ao Conselho Estadual de Educação, tendo este, em dezembro de 1995, aprovado por unanimidade a transformação da FURJ em Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE).

Em seu processo evolutivo, o desafio sempre foi acompanhar o crescimento econômico e social da cidade de Joinville desde a sua implantação, buscando, nos anseios e carências da cidade, a criação de cursos que atendam às necessidades locais. Além disso, a UNIVILLE sempre se preocupou em proporcionar, de acordo com a economia local, a sustentabilidade das empresas públicas e privadas e a empregabilidade de sua população.

Segundo BERCHEM (1993, p.83-85),

> o que vale para o desenvolvimento econômico vale ainda mais para a evolução das universidades: ancorar o saber prático e moderno, realocado no seio da aprendizagem de sua própria cultura. Assim, a questão da função cultural da universidade encontra-se na ordem do dia, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento, ainda que por razões diferentes. Todas as universidades devem trazer respostas para isso, mas essas respostas devem ser diversas segundo os contextos culturais onde são formuladas.

Atualmente, a UNIVILLE oferece à comunidade uma estrutura que incorpora Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, no Colégio da UNIVILLE; 32 cursos de graduação com 37 habilitações e um amplo programa de cursos de pós-graduação com especialização, 3 mestrados e 1 doutorado em parceria com a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (Dinter).

A missão da UNIVILLE expressa sua preocupação com a formação do cidadão: “promover a formação de cidadãos comprometidos com a sociedade e contribuir para o desenvolvimento sustentável, atuando em ensino, pesquisa e extensão”. (Univille,1991).

3.2.3 O curso de Administração de Empresas na UNIVILLE

A formação de profissionais competentes é uma cobrança da sociedade, pois, segundo Pereira e Gil (2006), somente com um ensino de qualidade, a instituição conseguirá aprovação e reconhecimento da sociedade.

De acordo com essa visão, os Cursos de Administração de Empresas devem ser dirigidos à formação de profissionais aptos para atender ao processo de desenvolvimento econômico e social do país, não apenas enfatizando a praticidade na solução das demandas econômicas, como também propiciando aos seus estudantes pensar e aprender, em um processo contínuo de benefício à sociedade em que estão inseridos.

Em função das mudanças estruturais por que passa a sociedade brasileira, a profissão do administrador exerce um papel significativo em vários aspectos, seja pela geração de empregos, pela iniciativa de criação de novas empresas, seja pela necessidade de fortalecimento da capacidade empresarial, possibilitando, com isso, sua maior participação no processo de desenvolvimento econômico.

Além de se adequar às exigências do mercado de trabalho, um curso na área de administração deve propiciar aos seus estudantes a capacidade de identificar outras necessidades do ambiente interno e externo de atuação e se posicionar como agente de transformação.

Para Souza (1979), um dos papéis importantes dos cursos universitários, entre eles o de Administração, é formar pessoas capazes de, ao desempenhar suas funções na sociedade, propor e implementar soluções exigidas, bem como , neste mundo em constante evolução, atrelar a formação dos futuros profissionais à realidade de hoje e à projeção do futuro .

Entre os 32 cursos existentes atualmente na Univille, o curso de Administração de Empresas, é o que possui o maior número de alunos do *campus*: são 1505 alunos, dispostos em 42 turmas, nos campus de Joinville, São Bento do Sul e São Francisco do Sul, apoiados por um colegiado de 92 professores e que formam, em média, anualmente, 300 alunos.

Os cursos atualmente oferecidos pelo Departamento de Administração estão disponibilizados nos períodos matutino e noturno.

Pela característica cultural e econômica da cidade de Joinville e da própria Universidade, sua maior demanda ocorre no período noturno. No delineamento das aulas e através das relações entre professores e alunos, verificam-se, entre estes últimos, diversidades principalmente nas questões de classe social, renda e cultura familiar, linguagem, entre outros.

3.2.4 Histórico do curso de Administração de Empresas da UNIVILLE.

Embasado nas informações do seu Projeto Político Pedagógico, o curso de Administração de Empresas começou a funcionar em 1971, quando foi criada a Faculdade de Ciências Administrativas de Joinville, autorizada pelo Parecer nº 78/71/CEE e Decreto Federal nº 68.892/71.

Em 1994, acompanhando as demandas da região de Joinville, viu-se a Instituição no dever de encaminhar ao Conselho Estadual de Educação alteração de grade curricular do Curso de Administração de Empresas, para adequá-la a novas necessidades. No início do ano letivo de 1995, quando foi implantada a nova estrutura organizacional da UNIVILLE, aprovada em Assembleia Geral em novembro de 1994, extinguiram-se as faculdades, passando os departamentos à estrutura carreiro-cêntrica, englobando todas as disciplinas integrantes de um mesmo curso. Assim, a partir daí, o Curso de Administração de Empresas passou a ter mais autonomia, sendo gerido pelo Departamento de Administração.

Em 2006, o curso foi reestruturado, acompanhando as novas Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Administração, publicadas na Resolução nº. 4 de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação, através da Câmara de Educação Superior, que, entre outras mudanças, extinguiu as habilitações.

Assim, no anseio das tendências identificadas pelo mercado nacional e regional, foram criadas as linhas de formação específicas (que passaram a ser denominadas ênfases) em Administração de Empresas, Administração da Produção e Logística e Administração de Marketing, e introduzido, também, o ensino na modalidade semipresencial, seguindo as diretrizes da Lei no. 9.394 de 20 de dezembro de 1996 (Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional), a Portaria

4.059 de 10/12/2004, e os objetivos e normas para oferta da carga horária na modalidade semipresencial, consubstanciados na Resolução 12/05 do CEPE.

3.2.5 O Projeto Político Pedagógico (P.P.P.) do curso de Administração de empresas

O P. P. P. (2006), do curso de Administração de empresas registra que o seu objetivo geral é promover a formação de cidadãos com capacidade de análise crítica e postura ética, atuando como agentes de mudança com espírito empreendedor e solidariedade de classe, e que estejam aptos à criação, gestão e administração de sistemas organizacionais que propiciem às pessoas alternativas compromissadas com o desenvolvimento sustentável, em uma sociedade em constante transformação.

O objetivo do curso de Administração de empresas da Univille busca também, conforme P. P. P. (2006), formar um profissional qualificado e diferenciado para atender às necessidades de um mercado local em constante modificação com a realidade mundial.

Todos os administradores devem acompanhar as rápidas transformações pela qual o mundo passa.

> O processo de globalização faz com que a qualificação profissional seja um fator fundamental. Hoje, o mais relevante não é o capital, mas os recursos humanos de que a empresa dispõe para garantir sua posição no mercado, declarou GRYNSZPAM e VASCONCELOS (1997, p. 5).

Baseado não só na formação do cidadão, mas também na do empreendedor, o Curso de Graduação em Administração, conforme descrito em seu P. P. P. (2006), pretende ensejar como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados os níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como desenvolver gerenciamento qualitativo adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e

adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários campos de atuação do Administrador.

Para isso, busca a formação profissional do Curso desenvolver entre os conhecimentos, habilidades e atitudes de seus egressos, pelo menos, as seguintes competências, segundo o seu P. P. P. (2006):

I – reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II – desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III – refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV – desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V – ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI – desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII – desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII – desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.

Os estudantes do curso de Administração devem ser orientados a desenvolver o saber pensar, a buscar o conhecimento e a polivalência profissional, que atualmente ganham espaço dentro das organizações.

Conforme o P. P. P. (2006), o Bacharel em Administração de empresas formado pela UNIVILLE poderá atuar profissionalmente, aplicando seus conhecimentos nas seguintes áreas:

- ✓ Serviço público: desenvolvendo atividades relacionadas à administração geral;
- ✓ Serviço privado: desenvolvendo atividades relacionadas à gestão dos setores industrial, administrativo, comercial, serviços e negócios internacionais;
- ✓ Terceiro setor: organizações não lucrativas, não governamentais;
- ✓ Pesquisa: universidades, organizações públicas e privadas.

Para Montovani (1994), atualmente, os modelos de organizações desenvolvidas dentro da sociedade requerem um profissional de administração com uma visão mais abrangente da realidade ambiental externa e global por que passa o Brasil.

No momento em que o Brasil se caracteriza em crescimento econômico, para o desenvolvimento de uma sociedade democrática, parece oportuno formar profissionais capazes de atuar em diferentes tipos de organização, tais como: associações de bairro, cooperativas, pequenas empresas, empresas de serviços, desenvolvimento de produtos e tecnologias, dirigidos não apenas ao campo tradicional, mas visando à inovação, apoiando a pesquisa com a perspectiva da competitividade global, sem perder de vista a realidade do país.

Na composição das disciplinas do currículo, descritas em seu P. P. P. (2006), o Curso de Administração da UNIVILLE, nas disciplinas de formação básica, desenvolve conteúdos relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação, da informação e das ciências jurídicas.

Os conteúdos de formação profissional estão relacionados com as áreas específicas da Administração de empresas, envolvendo teorias da administração e das organizações, a administração de recursos humanos, administração de mercado e marketing, administração de materiais e logística, administração da produção, administração financeira e orçamentária, administração de sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços.

Os conteúdos de estudos quantitativos e suas tecnologias abrangem pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração.

O Curso de Administração de empresas da UNIVILLE incorpora, como os demais cursos, a concepção de ensino dentro de um projeto de Universidade que entende o ato pedagógico como o espaço para a construção do conhecimento e a formação de um cidadão profissional cujo compromisso esteja voltado ao bem da humanidade.

No curso de Administração de empresas, conforme seu P. P. P. (2006), busca-se a criação de competências que se processam não só pela articulação estreita de teoria e prática proporcionada pela Universidade no ensino e na extensão, mas também pela análise crítica dos estudantes, o que possibilita enxergar, com clareza, sua ação e interdisciplinaridade no entendimento de que a complexidade dos mundos físico e social requer disciplinas que se articulem e lhes possibilitem conhecer melhor sua profissão.

Para permitir essa interdisciplinaridade, embasado no P. P. P (2006), a estruturação curricular do curso, com intuito de contemplar o seu caráter generalista e, ao mesmo tempo, atender às especificidades de cada habilitação, nos primeiros anos, já oferece várias disciplinas de outras ciências, consideradas de formação básica para o administrador, como a filosofia, a psicologia, a sociologia, a economia, a estatística, a matemática e o direito, ao lado das consideradas inerentes ao campo da Administração. Nos últimos anos, são oferecidas as disciplinas de formação complementar, entre elas as consideradas abertas, cujo propósito é minimizar a rigidez dos programas e ementários já estabelecidos previamente, e abrir espaço para a discussão de temas emergentes oriundos da realidade atual das organizações, da comunidade e do mercado de trabalho.

Também o desenvolvimento de projetos de cunho prático, como pesquisas elaboradas pelos estudantes como parte dos trabalhos das disciplinas, e no estágio supervisionado, são exemplos típicos de como o princípio da interdisciplinaridade está presente no curso.

Vinculando a teoria à prática da administração em ambientes organizacionais externos ao meio acadêmico, impõe aos estudantes uma visão sistêmica na

interpretação de fenômenos diversificados e complexos da realidade, exigindo deles atitudes de diagnóstico, registros, proposição e ou intervenções práticas nas organizações.

Na visão da universidade, espera-se com o estágio curricular obrigatório, que o estudante desenvolva um conjunto de ações específicas e diversificadas que o capacitem a conhecer a estrutura da empresa, a organização, a dinâmica de funcionamento, os sistemas específicos e organizacionais como um todo. Dessa forma, o estudante de administração estará desenvolvendo a sua capacidade de decisão, obtendo a capacitação necessária para seu futuro como administrador profissional.

Reforçando a importância do estágio, Vasconcellos (1997, p,75), escreve que

> é através do estágio que o acadêmico articula as três funções indissolúveis da universidade: ensino, pesquisa e extensão. Como ensino, quando serve como elemento integrador de disciplinas do curso, proporcionando ampliação, aquisição e revisão dos conteúdos teórico-práticos. Como pesquisa, quando através de estudos sistemáticos resulta em produção de novos conhecimentos e teorias administrativas. E, como extensão, quando sua atividade resulta de uma ação na comunidade.

Também com base em seu P. P. P. (2006), o curso de Administração oferece o ensino na modalidade semipresencial, seguindo as diretrizes da Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), a Portaria 4.059 de 10/12/2004, e os objetivos e normas para oferta da carga horária na modalidade semipresencial, consubstanciados na Resolução 12/05 do CEPE.

Cada disciplina iniciará com 20% de sua carga horária a distância, podendo expandir-se até 50% a partir do segundo ano de sua implantação, desde que não ultrapasse os 20% da carga total da matriz curricular..

Os programas de aprendizagem serão elaborados de acordo com as especificações estabelecidas, descrevendo: conteúdos, objetivos, atividades, materiais, métodos e processos avaliativos, com a supervisão da coordenação do curso. As atividades planejadas deverão ser altamente motivadoras, interativas, auto-instrucionais, ilustrativas, ampliando ou complementando os conteúdos trabalhados no ensino presencial.

Através do meio eletrônico disponibilizado pela Instituição, utiliza as ferramentas de interação e compartilhamento através dos grupos de discussão,

trabalhos, fóruns, *chats* e bate-papos, murais, blogs, enquetes, disco virtual e favoritos, exercícios, entre outros, como recursos de apoio para os alunos.

O projeto de Ensino a Distância do curso privilegia a metodologia centrada no aluno, que possibilita acompanhar o desenvolvimento de suas competências cognitivas, habilidades e atitudes, com o professor como gestor e auxiliar desse processo.

Após discutir aspectos históricos da profissão e da formação do administrador, ao buscar, identificar e compreender os conhecimentos constituídos dos estudantes do curso de Administração da UNIVILLE sobre a profissão, emerge a problemática de minha pesquisa no tocante a como esse conhecimento teórico-científico é assimilado e representado no meio comum.

> O universo educacional é o lugar de novos conhecimentos e novas relações sociais. O convívio com colegas mais velhos ou mais novos, professores e outros atores sociais, traz à tona oportunidades de desenvolvimento da linguagem, do raciocínio pró-social e moral, da capacidade de empatia, bem como a assimilação das estruturas de comunicação verbal, pressupostos estes que compõem o desenvolvimento da competência social. (DEL PRETTE e DEL PRETTE, 2001).

O processo de formação profissional em si é uma situação socializadora que exerce forte influência sobre a formação de aptidões e, muitas vezes, muda a forma de como a pessoa costumava pensar a respeito das coisas, levando-a a desenvolver novas formas de raciocínio, a qual não tinha desenvolvido até então. A partir do exercício contínuo de uma forma de pensamento, a pessoa pode começar a utilizá-la com frequência, em várias situações com que se depara, para compreender as coisas que estão a sua volta, criando para si, então, uma representação social da profissão escolhida.

As pessoas em contato com relações sociais específicas, como por exemplo, de profissionais de uma área com o conhecimento, aprenderão certas formas de linguagem e de pensar específicas e relacionadas com a área, e constituirão sua subjetividade a partir dessas relações.

De acordo com Botomé e Souza (1982),

> é com base na linguagem (escrita, falada, mais ou menos convencional etc.) que os estudantes e diversos profissionais aprendem a lidar com as

> situações (fatos, problemas, variáveis etc.) que enfrentam. Nesse sentido, a linguagem utilizada por essas pessoas em suas atividades direciona seus raciocínios e suas ações.

Procurando entender tais questões, aproximamo-nos da Teoria das Representações Sociais enquanto uma possibilidade de compreender como os saberes da administração estão sendo aprendidos e significados pelos alunos do curso de Administração de Empresas da UNIVILLE durante a sua formação.

Na definição elaborada por Franzoi (2006), a profissão de um indivíduo, passa pelo reconhecimento social de saberes, serviços e produtos do profissional na sua inserção no mercado de trabalho.

> O reconhecimento social dos saberes sociais que ele adquiriu na esfera da formação, bem como dos serviços ou produtos que ele é capaz de oferecer, reconhecimento esse conferido por meio de sua inserção no mercado de trabalho, em uma posição correspondente ao conhecimento adquirido. Da forma como é aqui entendida, profissão envolve: a) correspondência entre a posição ocupada no mercado de trabalho e os conhecimentos adquiridos na esfera da formação (que pode se realizar no próprio trabalho); b) reconhecimento da validade desses dois elementos – conhecimento e valor social dos serviços – por parte da sociedade, através da inserção desse indivíduo no mercado de trabalho (FRANZOI, 2006, p. 50).

Assim, este trabalho identifica junto aos estudantes, a partir da compreensão de saberes da profissão do administrador, durante os quatro anos de curso em uma Universidade Comunitária, quais representações sociais foram formadas e se estabeleceram como da sua profissão.

3.3 A população de pesquisa, os sujeitos participantes e seu perfil

Para buscar a identificação dessas representações sociais, foi efetuada pesquisa de campo junto aos alunos do curso de Administração da Univille, especificamente a totalidade dos alunos que frequentam o primeiro e o quarto ano do curso nos turnos matutino e noturno do campus de Joinville/SC.

Referindo-se à constituição dos grupos, Potter e Litton (1985) revelam sua preocupação com questões não suficientemente esclarecidas, entre elas: qual o tamanho que devem ter os grupos e qual o nível de consenso necessário para que se possa dizer que estamos frente a uma representação social?

Para Jodelet (1989), as conotações sociais do pensamento não se devem tanto a sua distribuição entre muitos indivíduos, e sim ao fato de que o pensamento de cada um deles é, de várias maneiras, marcado pelo fato de que outros também pensam da mesma forma.

O curso de Administração da Univille funciona desde 1971, passando por várias modificações conforme descrito no seu Projeto Político Pedagógico. Apesar de sua atuação estar hoje compartilhada em espaços físicos diferentes, a unidade escolhida para a aplicação da pesquisa foi a de Joinville, devido estar aqui a sua coordenação e também existir a maior quantidade de turmas de alunos descritas como foco específico da pesquisa a ser realizada, ou seja, correspondendo atualmente a sete turmas de primeiro ano e sete turmas de quarto ano, totalizando uma população de 548 alunos matriculados conforme dados da Secretaria Acadêmica da Universidade. Dessa população 164 alunos cursam o 1º ano e 154 alunos o 4º ano, 65 alunos (duas turmas), estudam no período matutino e 483 alunos (doze turmas), no período noturno.

Os sujeitos participantes da pesquisa são os alunos que frequentam os primeiros e quartos anos do curso de Administração no campus de Joinville, nos períodos matutino e noturno e que aceitaram participar do trabalho após a apresentação do pesquisador e explanação dos seus objetivos e intencionalidades.

3.3.1 Os instrumentos e os procedimentos da pesquisa

Esta pesquisa traz um enfoque comparativo, de caráter quantitativo e qualitativo. Comparativo, porque trabalhou com identificações dos sujeitos que frequentam o primeiro e o quarto ano, suas compreensões da profissão de Administrador; quantitativo, porque envolveu uma grande quantidade de sujeitos

participantes; e qualitativo, porque, além de obter como resultado a identificação das representações, buscou também identificar os seus processos de formação.

Segundo Pope e Mays (2005), a pesquisa qualitativa tenta “interpretar os fenômenos sociais (interações, comportamentos, etc.) em termos dos sentidos que as pessoas lhes dão; em função disso, é comumente referida como pesquisa interpretativa” (POPE e MAYS, 2005, p.13).

Foram investigados os conhecimentos construídos conjuntamente pelos alunos do curso de Administração do primeiro e do quarto ano da UNIVILLE a respeito das Representações Sociais, no que se refere à profissão do Administrador.

A opção por esses grupos de primeiro e quarto anos do curso de Administração nos permitiu comparar pontos de vista e diferentes perspectivas da profissão do administrador e o impacto da contribuição do curso na constituição da profissionalidade do administrador, ou seja, como a ação cotidiana do curso se incorpora nas representações sociais de seus alunos.

Os instrumentos utilizados neste trabalho envolveram inicialmente, uma pesquisa bibliográfica que permitisse o aprofundamento conceitual sobre os temas teóricos relacionados à Teoria das Representações Sociais e as Teorias da Administração. Também foram realizadas pesquisas documentais nos sites do MEC, CRA, e junto ao Departamento de Administração da Univille do qual se buscaram dados relacionados ao curso de Administração e ao Projeto Político e Pedagógico (PPP), específico do curso na Universidade. Por último, esta pesquisa envolveu a elaboração e aplicação de um questionário a todos os estudantes do 1º e do 4º ano do curso de Administração da Univille, dos turnos matutino e noturno do *campus* Joinville/SC.

O questionário, segundo Gil (1999), é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita, principalmente, medir o que se deseja. Todo questionário deve ter natureza interpessoal para assegurar uniformidade na avaliação. Possui a vantagem de os respondentes sentirem-se mais confiantes, dado ao anonimato, o que possibilita coletar informações e respostas mais confiáveis.

> O questionário pode ser definido como “um conjunto de perguntas sobre um determinado tópico que não testa a habilidade do respondente, mas medem sua opinião, seus interesses, aspectos de personalidade e informação biográfica” (Yaremko, Harari, Harrison & Linn, 1986, p. 186).

De acordo com o trabalho realizado por Sá (1996), podemos considerar que a coleta, a análise e a interpretação obtidas através de questionários, entrevistas ou presentes em documentos e veículos de comunicação de massa são adequadas para explicitar os fenômenos que dizem respeito às-Representações Sociais.

O desenho das perguntas de um questionário é de extrema importância para não produzir ambiguidades e deixar claro ao respondente a finalidade da mesma. É importante ter em mente o público que irá responder ao questionário após interpretá-lo, pois é através das boas respostas desse instrumento, que as hipóteses começam a ser operacionalizadas para o pesquisador. As perguntas de um questionário, independentemente de sua forma, poderão ser:

- ✓ perguntas de classificação, que são referidas como demográficas ou de identificação, geralmente utilizadas no inicio do questionário.Essas perguntas requerem uma explicação preliminar aos respondentes para eles atenderem à necessidade das respostas;
- ✓ perguntas factuais, que servem para dar mais amplitude para o entrevistador se aprofundar no entendimento de determinado tópico que não seria aberto com perguntas iniciais;
- ✓ perguntas de opinião, foco principal das surveys, deve-se ter cuidado nas terminologias utilizadas para não gerar dúbia interpretação aos respondentes;
- ✓ perguntas abertas, semiabertas e fechadas: as primeiras permitem uma amplitude maior da resposta, enquanto as demais vão limitando a opinião do respondente.

O questionário aplicado junto aos estudantes do curso de Administração (Anexo 1), foi dividido em três partes: na 1ª parte, através do preenchimento de palavras evocadas pelo pesquisador, os participantes da pesquisa descreveram e estabeleceram prioridades individuais sobre sua visão da profissão e curso escolhido para estudar; na 2ª parte do questionário, foram descritas perguntas abertas e semiabertas, para buscar, junto aos estudantes, as especificações dos motivos escolhidos, o conhecimento percebido e/ou adquirido e as intencionalidades relacionadas à profissão, formação e atuação do administrador, profissão esta, escolhida pelos alunos pesquisados; e por fim, na 3ª parte do questionário, usou-se

de perguntas fechadas (múltipla escolha) que buscou-se a identificação do perfil dos respondentes, através de dados demográficos dos mesmos.

Para a elaboração do questionário, foi inicialmente definido pelo pesquisador conforme a seguir, um Quadro denominado, “Especificação do Questionário”, que traz os objetivos e as perguntas pertinentes à busca das informações necessárias.

Quadro 4: Quadro de especificação do questionário.

Objetivos	Perguntas
Identificar a associação Livre com as palavras relacionadas ao tema: **Administração e ao curso escolhido.**	• Profissão do Administrador • Curso de Administração da UNIVILLE
Identificar a visão que os estudantes tem da**:** **Profissão do Administrador.** (Imagem, influência, aceitação, vantagens, impacto social, Âmbito da atuação, consciência de atuação, oportunidades de atuação, atividades do profissional e áreas específicas de atuação da profissão)	1. Escolhi a profissão de administrador principalmente: 3. Após minha formação, pretendo atuar: 5. Como você analisa as oportunidades de trabalho na profissão de administrador atualmente? 6. Como o administrador é visto pela sociedade? 7. Quais as características pessoais que você acha mais importantes para exercer a profissão de administrador? 8. Descreva o que mudou na sua visão sobre a profissão do administrador, durante a realização deste curso.
Identificar a visão de: **Formação do Administrador** que os estudantes possuem a respeito da profissão. (Curso específico, complementaridade, crença da formação escolhida, características psicológicas e expectativas da formação)	2. Posso afirmar que quanto à preparação para exercer a profissão de administrador o curso: 4. Recomendaria este curso: 9. A conclusão deste curso irá me proporcionar: 13 Apresente no espaço a seguir comentários que considerar relevantes, em relação ao curso. Qualquer observação sua será bem- vinda e contribuirá para a pesquisa que estamos realizando.
Identificação do: **Perfil dos estudantes** do curso de Administração desta instituição de Ensino Superior Comunitária, onde foi realizada a pesquisa. (Curso e características de participação, dados demográficos dos estudantes, renda e dependência financeira dos mesmos).	1. Atualmente eu trabalho: 2. Estou regularmente matriculado no: 3. Meu horário de aula é no: 4. Meu Sexo é: 5. Minha faixa de idade é: 6. Eu me considero: 7. Meu estado civil é: 8. A escolaridade de minha mãe é: 9. A escolaridade do meu pai é: 10. Minha família contribui financeiramente para a manutenção de minhas despesas: 11. A renda mensal de minha família varia de: 12. Minhas principais formas e frequência de lazer são:

Fonte: Elaborada pelo autor, (2013).

Para dar continuidade à pesquisa, através da aplicação do questionário que envolve seres humanos e sabendo que parte da população a ser pesquisada

envolvia alunos do primeiro ano, muitos com idade inferior a 18 anos, este questionário foi encaminhado ao Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP para aprovação do instrumento.

Após a elaboração do questionário e antes de aplicá-lo, foi realizado um pré-teste do instrumento. O pré-teste foi aplicado a uma amostra de 35 alunos do 3º ano do curso de Administração no período de 15 a 25 de abril de 2012, e teve como objetivo o refinamento do instrumento, visando garantir que realmente mediria aquilo a que se propôs o pesquisador.

Na análise, Segundo Gil (1991), devem ser considerados no pré-teste os seguintes aspectos: clareza e precisão dos termos, quantidade de perguntas, forma das perguntas, ordem das perguntas e introdução.

Das análises realizadas do Pré-teste, junto à amostra dos estudantes que caracterizavam a população a ser pesquisada, obtiveram-se as seguintes considerações:

- ✓ a forma como o instrumento foi elaborado, buscando na primeira parte**,** a evocação livre de palavras relacionadas ao pensamento do respondente sobre a profissão, permite, após tratamento dessas evocações pelos software do EVOC, uma visão grupal desses estudantes sobre a profissão do administrador;
- ✓ muitas perguntas apresentadas na segunda parte do questionário permitem ao pesquisador, através da aplicação em dois grupos distintos de estudantes (1º e 4º ano) responder ao problema da pesquisa “quais as representações sociais que possuem os estudantes do primeiro e do quarto ano do curso de Administração de Empresas de uma instituição de ensino superior comunitária, sobre a profissão do Administrador”.
- ✓ grande parte das perguntas optativas e discursivas apresentadas no instrumento trouxeram informações que permitem identificar possíveis representações do grupo pesquisado, seja em relação à profissão, seja referente aos conhecimentos necessários e incorporados à formação e à atuação do Administrador de empresa, fatores esses que se tornaram objetos de estudo para clarificar o objetivo deste trabalho;

- ✓ na terceira parte do questionário pré-teste, não houve reclamações nem solicitações de modificação do seu preenchimento por parte dos respondentes;
- ✓ na análise do instrumento feita pelos estudantes, a grande maioria da amostra considerou-o adequado e claro, porém foram sugeridas algumas modificações, como: a redução de seu tamanho e profundidade na busca de informações;

Com base no pré-teste, o pesquisador sugeriu um novo "Questionário de Pesquisa" (Anexo 01), solucionando os problemas apresentados e acatando sugestões feitas pelos estudantes aos quais foi aplicado o pré-teste.

3.3.2 O processo de aplicação do instrumento de pesquisa – questionários.

Após o refinamento na elaboração das questões do instrumento de pesquisa, foi então conversado com o chefe do departamento de Administração, Prof. Sidney Schossland, sobre a aplicação do instrumento, o motivo da aplicação e a forma de preenchimento do instrumento.

Esse procedimento (aplicação dos questionários) ocorreu no período entre final do mês de abril até início de junho de 2012, em períodos específicos semanais, de acordo com a possibilidade de horário do pesquisador e a disponibilidade dos professores, para cederem, em média, 30 minutos de suas aulas, para a explanação, aceitação, aplicação e recolhimento dos questionários junto aos seus alunos.

Após ter autorização do Comitê de Ética da PUCSP e do Chefe de Departamento de Administração, o pesquisador conversava antecipadamente com os professores, para ver a disponibilidade de ocupar o espaço de 30 minutos das suas aulas, e, conforme a possibilidade, juntamente com o professor da disciplina que o apresentava aos alunos, o pesquisador apresentava os motivos e as etapas da pesquisa, verificava a aceitação da participação ao preenchimento do instrumento da pesquisa, distribuía-o e explicava o funcionamento das etapas do questionário.

A primeira etapa consistia na descrição de palavras, embasada na evocação livre, sobre a profissão de administrador e o curso de administração de empresas da Univille; a segunda, constava do preenchimento de questões semiabertas (questões de 1 a 5) e abertas (questões de 6 a 9), as quais tratavam da escolha, do conhecimento e da satisfação pela profissão ou curso específico escolhido; e a última etapa buscava, através de perguntas fechadas (múltipla escolha), informações do perfil socioeconômico e demográfico dos estudantes.

Após o tempo necessário ao preenchimento das questões, o pesquisador recolhia os questionários, agradecia a participação e colaboração dos alunos bem como ao professor, que cedera seu espaço em aula para a realização da pesquisa.

Nesse procedimento, foram envolvidas 14 turmas de estudantes sendo: duas matutinas (um primeiro e um quarto ano) e 12 turmas noturnas (6 primeiros e 6 quartos anos), 11 professores de disciplinas diversas da grade nos referidos anos do curso, obteve-se como resultado, 318 questionários de estudantes respondentes (164 alunos no 1º ano e 154 no 4º ano) do curso de Administração da Univille, que totalizaram como amostra representativa da população, considerando a presença e a aceitação dos presentes nos dias e horários que envolveram a pesquisa. Esses 318 questionários representaram 58% da totalidade dos alunos do campus da Univille em Joinville e que frequentam o primeiro e o quarto ano do curso de Administração.

Também nos meses de maio e junho, houve a tabulação de todos os questionários, o que mereceu a digitação e a contagem física de todas as opções de respostas exigidas pelo instrumento aplicado. Após a tabulação, separadamente, de cada uma das 14 turmas envolvidas na pesquisa, as informações foram agrupadas pelo pesquisador em subconjuntos, considerando a subdivisão do próprio instrumento de pesquisa. Assim:

- ✓ evocações Livres dos estudantes do 1º ano;
- ✓ evocações Livres dos estudantes do 4º ano;
- ✓ evocações Livres da totalidade dos estudantes.

A partir da aplicação desse questionário, buscou-se trabalhar com o caminho percorrido pelos alunos ao longo do curso e, como isso os ajudou na construção dessas representações ao longo dos anos de formação, ou seja, quais representações existem dos que acabaram de ingressar no curso e quais as

representações daqueles que estão prestes a se formar, estando muitos destes últimos já exercendo em parte ou no todo a profissão de administrador de empresas. Existem convergências e/ou divergências entre essas Representações Sociais? Conhecendo tais construções, poderão ser observadas quais as influências exercidas pelo curso nas Representações Sociais desses indivíduos?

3.3.3 Procedimentos de tratamento dos dados da pesquisa

Para análise dos dados das respostas do questionário aplicado, foram utilizados os softwares *EVOC* (*Ensemble de Programmes Permettant L´annalyse dês Evocations*, de Vergès, versão 2001), e o *ALCESTE (Analyse Lexicale par Contexte d.um Ensemble de Segments de Texte).*

O software do EVOC, que busca, através da frequência de evocação, identificar, nas representações, seus elementos centrais e periféricos, foi empregado na análise das evocações das questões do questionário em que foi utilizado o método da associação livre, possibilitando assim uma análise das evocações e combinando a frequência com a ordem de emissão dessas palavras.

Dessa maneira, para realizar o levantamento dos elementos da representação, o processamento associava dois indicadores, isto é, a frequência da emissão das palavras e a ordem em que foram evocadas, sendo as palavras então distribuídas num quadrante, revelando o agrupamento de ideias mais centrais, intermediárias e mais periféricas, possivelmente constituintes da representação pesquisada.

Assim, esse software foi utilizado pelo pesquisador para a compilação e análise dos dados da 1ª parte do questionário aplicado, que buscava, com a evocação de palavras relacionadas à visão da profissão de administração e ao curso de administração realizado na Univille, a percepção dos estudantes sobre esses dois temas.

Para as quatro palavras evocadas de cada tema, os alunos pesquisados atribuíram uma classificação das duas de maior importância, o que, na opinião deles, representava sua visão do tema.

O ALCESTE é um programa de análise de dados textuais que tem como objetivo desvendar a informação essencial contida em um texto. O Programa ALCESTE é uma técnica computadorizada para análise lexical de texto no tratamento analítico dos dados (Kronberger e Wagner, 2002 /2000; Camargo, 2005; Moscovici, 2003; Oliveira, 2002; Marques, 2003; Nascimento, 2006). A unidade de registro é a palavra e a unidade de contexto são segmentos do *corpus* do texto.

O ALCESTE é um programa de computador desenvolvido pelo engenheiro e sociolingüista Max Reinert, para análise quantitativa de dados textuais. Tem como base de cálculo as leis de distribuição de vocabulário, visando oferecer ao pesquisador uma análise objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto de uma comunicação.

É um programa de computador, bastante conhecido e utilizado por pesquisadores da área de Ciências Sociais e também muito utilizado para pesquisas que envolvam o desvelamento das Representações Sociais de grupos sobre determinado objeto. Reinert afirma que “o objeto de um discurso está, ao mesmo tempo, na origem do discurso que ele provoca e no horizonte de todo o enunciado, pois falar dele não esgota o real do objeto, onde, nesta oscilação entre sujeito e objeto, é que o discurso se constrói” (REINERT, 1999, p.33).

Seu processo de funcionamento envolve quatro operações, a saber:

- ✓ leitura do texto e cálculo dos dicionários, que consiste na preparação do *corpus,* na identificação das unidades de contexto iniciais (UCIs). Este é segmentado em enunciados simples de tamanho similar, denominados "unidades de contexto elementar" (UCE), em que as palavras são agrupadas em função de suas raízes;
- ✓ cálculo das matrizes de dados e classificação das UCEs, em que estas são classificadas em função da distribuição das formas (palavras) reduzidas que apresentam, por meio de matrizes de frequência, obtendo-se uma "classificação hierárquica descendente" (CHD). As classes de UCEs apresentam vocabulário semelhante entre si e diferente das outras classes, usando-se o teste do X2, que é o maior valor possível de associação da palavra e das UCES às classes ;
- ✓ descrição das classes de UCEs, apresentando cálculos complementares para pesquisa das classes, permitindo a descrição de cada uma delas, a

partir tanto do seu vocabulário característico (palavras plenas) como do vocabulário com asterisco (variáveis). Essa descrição é representada por um dendograma, que mostra as relações interclasses;

- ✓ são fornecidas às UCEs mais características de cada classe, permitindo que se obtenha o contexto de ocorrência do vocabulário das mesmas, complementando a operação anterior. A interpretação dos dados começa a partir da terceira operação. (CAMARGO, 2005).

Inicialmente, o programa apresenta para o usuário os destaques de palavras e segmentos de textos (fatos brutos) sobre os quais o pesquisador apoiará a sua interpretação e, em seguida, trabalha de modo mais profundo, com a interpretação e hipóteses dos dados.

O ALCESTE, através dessa organização dos dados, possibilita a realização e análise de questões abertas, entrevistas, questionários, obras literárias, artigos de revistas e textos. As questões abertas inseridas na parte II do Instrumento de pesquisa aplicado (anexo 01) buscam as informações sobre os motivos da escolha do curso, e sobre o conhecimento da profissão. Esses dados foram trabalhados com base nas técnicas da Análise do Discurso pela aplicação do programa *ALCESTE*, que identifica classes de representações e suas correlações com as principais características dos alunos respondentes.

CAPÍTULO IV
ANÁLISES DOS DADOS DA PESQUISA

Com o propósito de analisar os dados coletados, a partir dos procedimentos indicados os resultados estão apresentados em três partes:

- ✓ na primeira parte, o Perfil dos alunos, que traz informações que foram obtidas através das questões com perguntas fechadas e apresentadas na III parte do questionário e também com cinco perguntas semiabertas apresentadas na parte II do mesmo instrumento;
- ✓ na segunda parte, estão contidas as análises da aplicação do software do EVOC, trazendo as representações dos alunos sobre a profissão que estudam e o curso que frequentam;
- ✓ na terceira parte dessas análises, utiliza-se o software do ALCESTE, para identificar, a partir das questões abertas descritas na parte II do questionário, qual *corpus* de termos e frases explícitas pelos alunos descreve suas representações sobre a imagem da profissão de administrador e do curso de Administração da Univille.

4.1 Parte1 – Análise do perfil dos alunos

As análises apresentadas neste item descrevem os sujeitos da pesquisa e suas principais características, que como afirma Jodelet (2001), é uma questão fundamental em estudos de Representações Sociais. Neste item pretende-se responder as questões propostas pela autora “quem sabe e de onde sabe”.

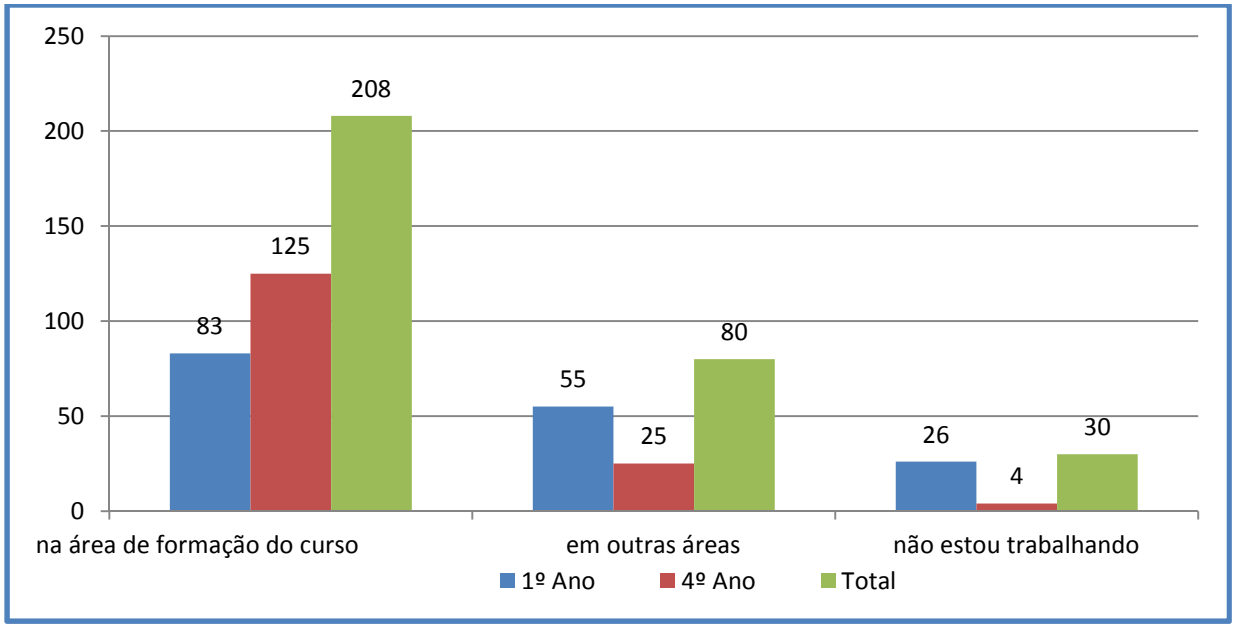
Estas análises descrevem os dados que clarificam o perfil dos respondentes que corresponderam à totalidade de 318 alunos do curso de Administração da Univille. Estes alunos estudam no primeiro e no quarto ano do curso, nos horários

matutino e noturno, no campus universitário em Joinville/SC. As informações sobre o perfil desses alunos estão assim distribuídas nas tabelas e gráficos abaixo:

a) Distribuição dos alunos segundo sua atuação profissional atual.

Dos 318 estudantes que participaram desta pesquisa, 288 (91%), exercem alguma atividade profissional, sendo que 72% desses que trabalham, ou seja, 208 alunos atuam especificamente na área de administração, dos quais 40% estão no primeiro ano e 60% estão no último ano de curso (a evolução proporcional é resultado da própria evolução da formação). Isso reflete uma característica da Universidade e do curso onde estão inseridos esses alunos, cujo foco é proporcionar mão de obra qualificada para a demanda local e da região de Joinville.

Gráfico 1: Atuação profissional dos alunos pesquisados

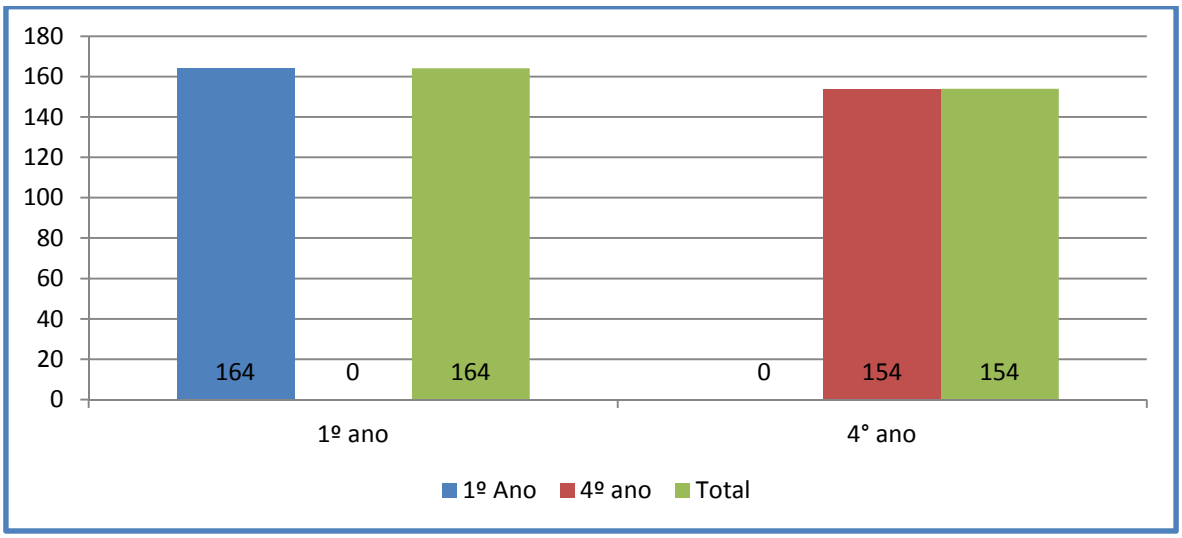


Fonte: Primária, (2013).

b) Distribuição dos alunos segundo o ano em que estão matriculados:

Da totalidade dos alunos pesquisados (318), 52% são alunos entrantes, matriculados no 1º ano e 48% frequentam o último ano do curso de administração da Univille, o que demonstra certa homogeneidade quantitativa dos grupos pesquisados e também que o curso da Univille vem mantendo o interesse da comunidade local por essa formação específica.

Gráfico 2: Ano de frequência do curso

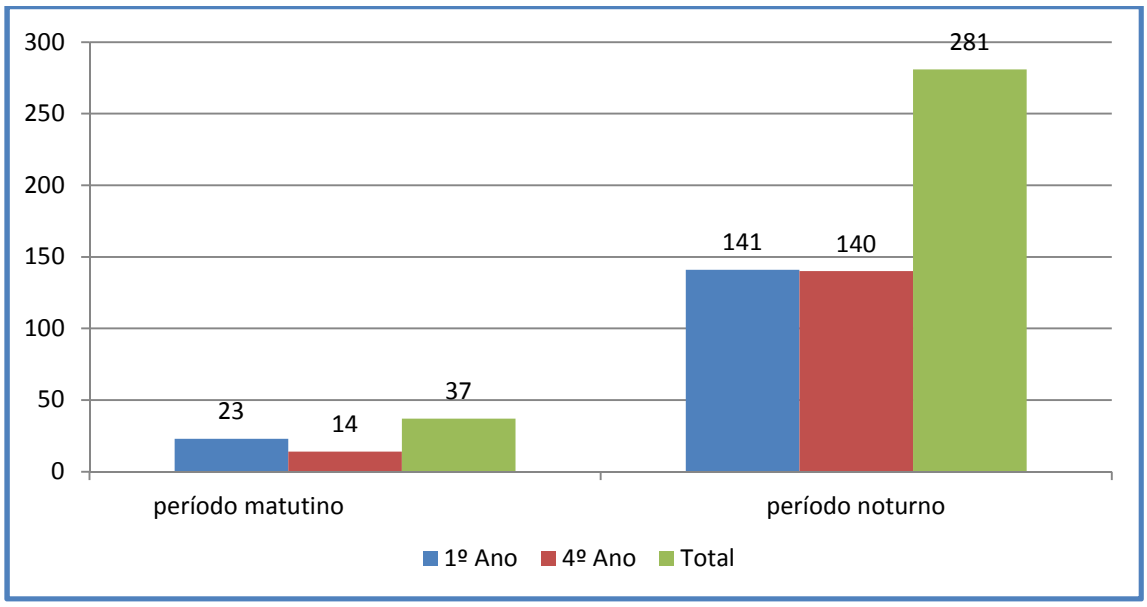


Fonte: Primária, (2013).

c) Distribuição dos alunos da pesquisa por período de frequência do curso:

Referente ao período em que esses alunos frequentam o curso, apenas 12% estudam no período matutino e a sua grande maioria, 88% dos alunos, frequentam o curso no período noturno. Esse gráfico reafirma a informação do gráfico 1, de que a grande maioria desses alunos (91%), exerce atividade profissional no contra turno de seu estudo.

Gráfico 3: Período de frequência do curso.

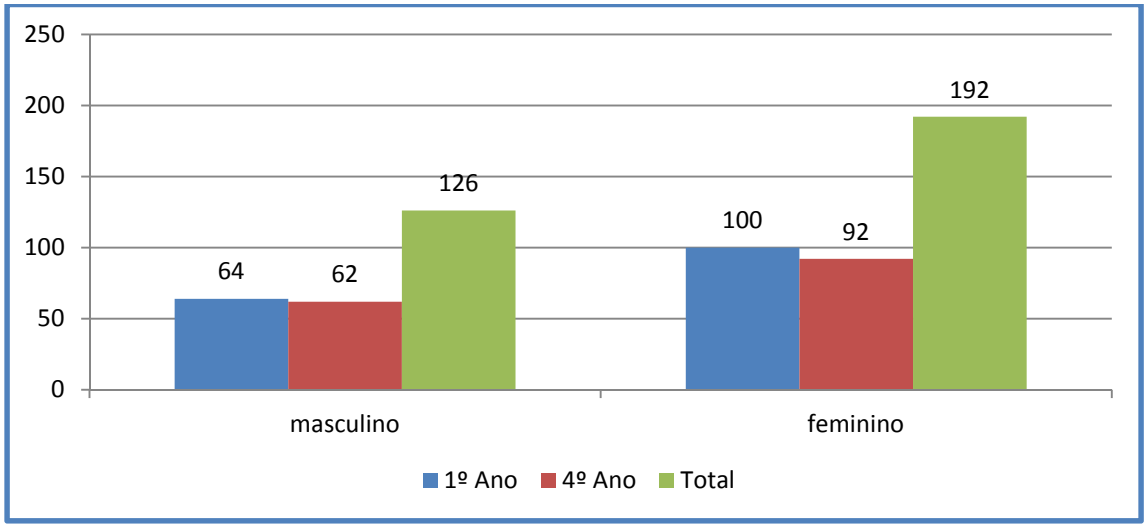


Fonte: Primaria, (2013).

d) Distribuição dos alunos segundo o sexo que possuem:

Da totalidade dos alunos matriculados no 1º e no 4º ano do curso de Administração, participantes desta pesquisa, as mulheres representam 60% dessa participação contra 40% de homens, o que reforça os dados da pesquisa da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 2010, que coloca as mulheres, como as que, nos últimos anos, mais buscam a formação no que se refere a anos de estudo no ensino superior.

Gráfico 4: Sexo dos alunos.

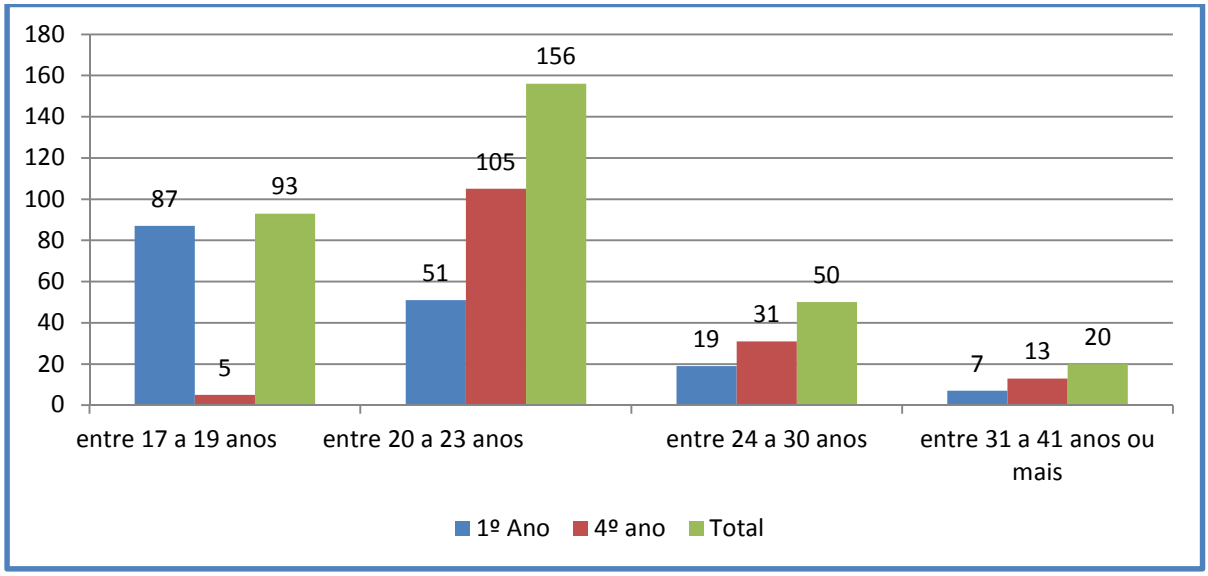


Fonte: Primaria, (2013).

e) Distribuição dos alunos segundo faixa etária de idade que estão:

Referente à faixa de idade dos alunos pesquisados, 78% estão relacionados à idade escolar de quem frequenta este ou qualquer outro curso superior, ou seja, de 17 até 23 anos de idade. Há, nesses dois grupos, porém, 22% - 70 alunos, que buscam esta formação e, estão com idade acima dos 24 anos, reflexo da exigência e das oportunidades oferecidas no mercado de trabalho a quem possui um curso superior e também pela empregabilidade que a graduação em administrador representa no mercado.

Gráfico 5: Faixa etária dos alunos pesquisados.

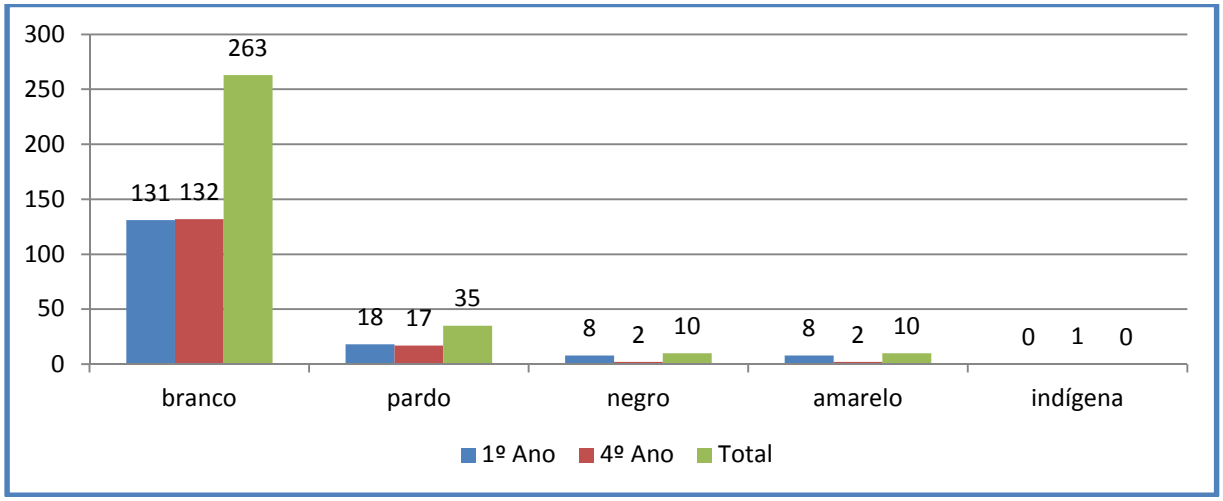


Fonte: Primaria, (201.).

f) Distribuição dos alunos segundo etnia que possuem:

Referente à etnia dos alunos pesquisados, 83% alegam a etnia branca; apenas 17% se consideram de raça diferente (pardo, negro, amarelo e indígena). Esse fato é relacionado à condição geográfica e à composição populacional da cidade de Joinville/SC, onde a Universidade está inserida, conforme dados do IPUJ (2010).

Gráfico 6: Etnia dos alunos pesquisados.

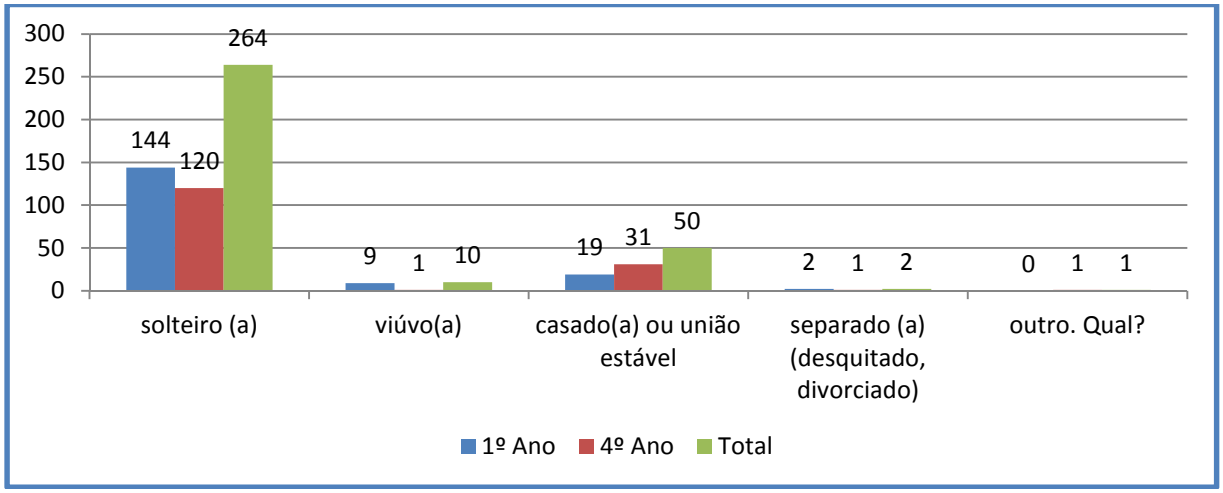


Fonte: Primaria, (2013).

g) Distribuição dos alunos pesquisados conforme estado civil:

Dos alunos pesquisados, que fazem o curso de administração no primeiro ou no quarto ano, 83% são solteiros e 17% estão em outra condição, seja, casada, separada ou viúvo. Esse gráfico relaciona-se com o gráfico 5 que demonstra que 78% dos alunos possuem idade entre 17 e 23 anos.

Gráfico 7: Estado civil dos alunos pesquisados.



Fonte: Primaria, (2013).

h) Distribuição referente à escolaridade da mãe dos alunos pesquisados:

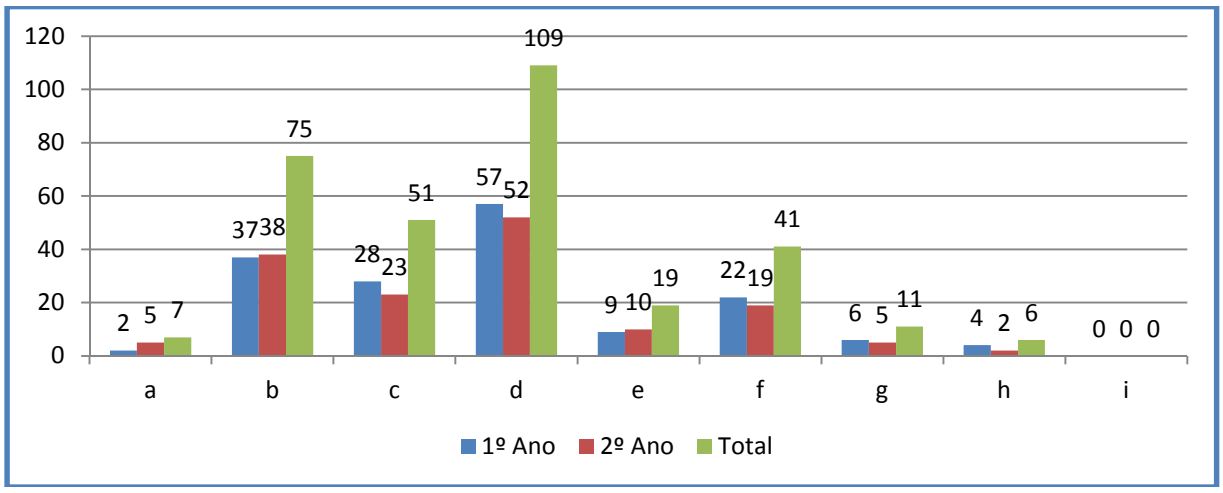
Na análise do nível educacional das mães dos alunos que responderam ao instrumento de pesquisa, 80% possuem uma formação que vai do ensino fundamental (40%) até o ensino médio (40%) e, 18% possuem ensino superior completo ou incompleto.

Tabela 1: Escolaridade das mães dos alunos pesquisados

Opção		1º Ano	4º Ano	Total
a	nunca frequentou a escola	2	5	7
b	ensino fundamental (1º grau) até a 4ª série	37	38	75
c	ensino fundamental (1º grau) até a 8ª série	28	23	51
d	ensino médio (2º grau) completo	57	52	109
e	ensino médio (2º grau) incompleto	9	10	19
f	superior completo	22	19	41
g	superior incompleto	6	5	11
h	outra. Qual?	3	2	5
i	não sei	0	0	0

Fonte: Primaria, (2013).

Gráfico 8: Escolaridade das mães dos alunos pesquisado.



Fonte: Primaria, (2013).

i) Distribuição referente à escolaridade dos pais dos alunos pesquisados:

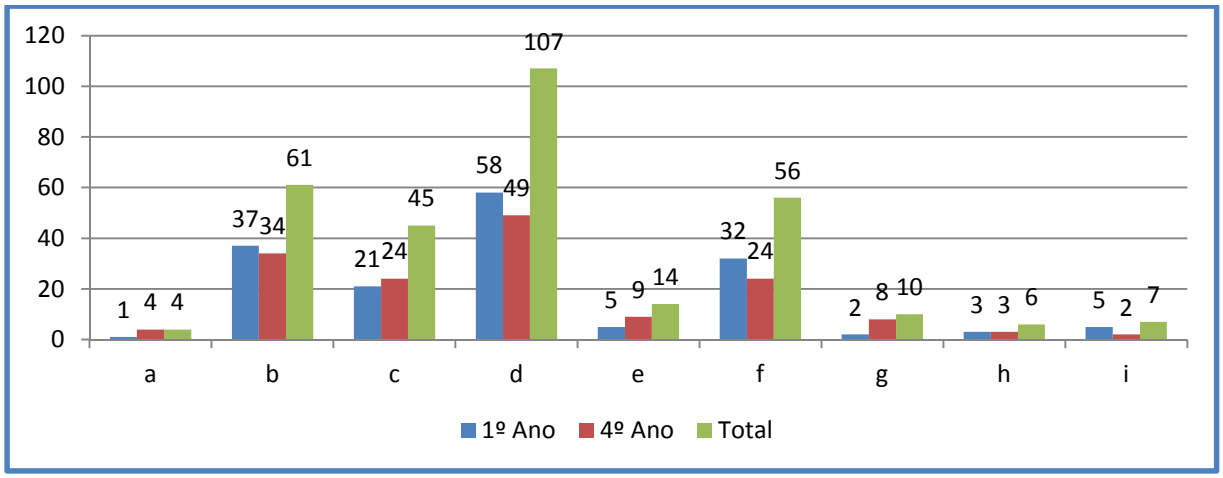
Referente à escolaridade dos pais, dos 96% que são definidos possuir um determinado nível educacional, 73% (227 pais) possuem formação até o ensino médio, dos quais 34% com o ensino fundamental e 39% com o ensino médio. Dessa amostra, 23% alegam que o pai possui ensino superior completo ou incompleto.

Tabela 2: Escolaridade dos pais dos alunos pesquisados.

Opção		1º Ano	4º Ano	Total
a	nunca frequentou a escola	0	4	4
b	ensino fundamental (1º grau) até a 4ª série	27	34	61
c	ensino fundamental (1º grau) até a 8ª série	21	24	45
d	ensino médio (2º grau) completo	58	49	107
e	ensino médio (2º grau) incompleto	5	9	14
f	superior completo	32	24	56
g	superior incompleto	2	8	10
h	outra. Qual?	3	3	6
i	não sei	5	2	7

Fonte: Primaria, (2013).

Gráfico 9: Escolaridade dos pais dos alunos pesquisados.

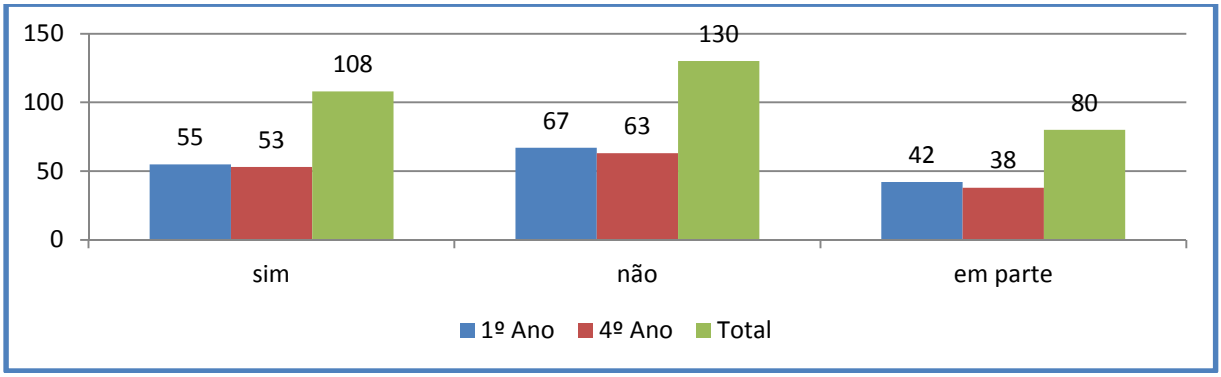


Fonte: Primaria, (2013).

j) Distribuição da contribuição financeira familiar para as despesas dos alunos pesquisados:

Referente à ajuda ou contribuição financeira total ou parcial ao aluno pesquisado, feita por pais ou familiares, 59% alegam receber algum tipo de subsídio familiar para conseguir se manter financeiramente, independente do ano de curso que frequentam. Já 41% alegam conseguir manter equilibradas as suas despesas com a remuneração que recebem.

Gráfico 10: Contribuição financeira familiar para as despesas dos alunos.



Fonte: Primaria, (2013).

k) Distribuição da renda familiar mensal dos alunos pesquisados:

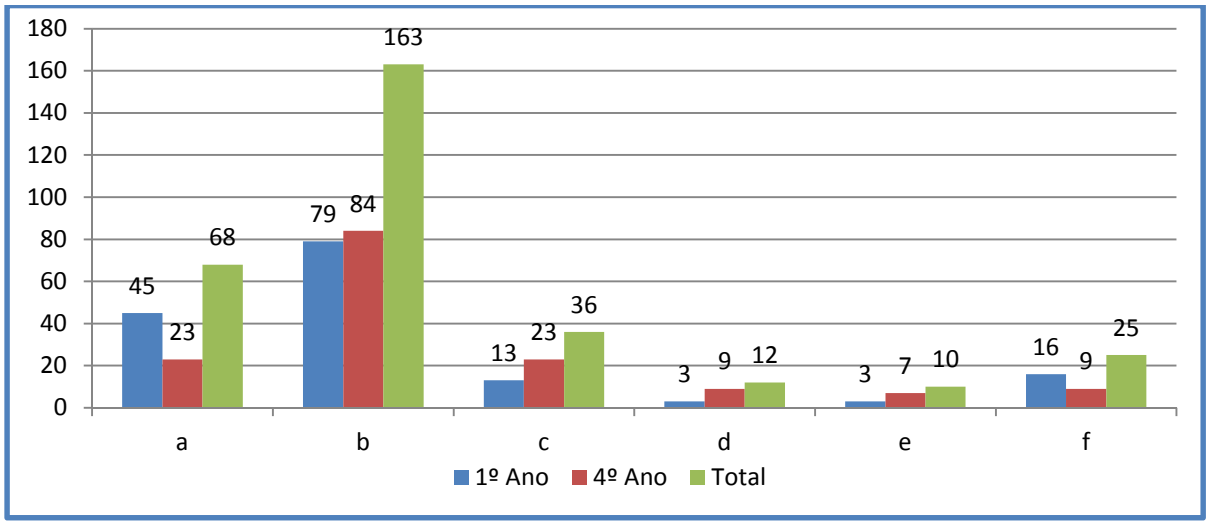
Referente à renda das famílias dos alunos pesquisados, dos que responderam conhecer a média dos rendimentos recebidos pela família, ou seja, 289 alunos, 24% alegam ter como rendimento familiar até 3 salários mínimos, 56% têm rendimentos de até 10 salários mínimos e outros 20% alegam que esse rendimento ultrapassa o valor dos 10 salários, havendo rendimentos superiores a 30 salários mínimos. Esses índices de rendimentos representam a pujança do município e região.

Tabela 3: Renda familiar mensal do aluno pesquisado.

Opção		1º Ano	4º Ano	Total
a	até 3 salários mínimos	45	23	68
b	de 3 a 10 salários mínimos	79	84	163
c	de 11 a 20 salários mínimos	13	23	36
d	de 21 a 30 salários mínimos	3	9	12
e	mais de 30 salários mínimos	3	7	10
f	não sei	16	9	25

Fonte: Primaria, (2013).

Gráfico 11: Renda familiar mensal do aluno pesquisado.



Fonte: Primaria, (2013).

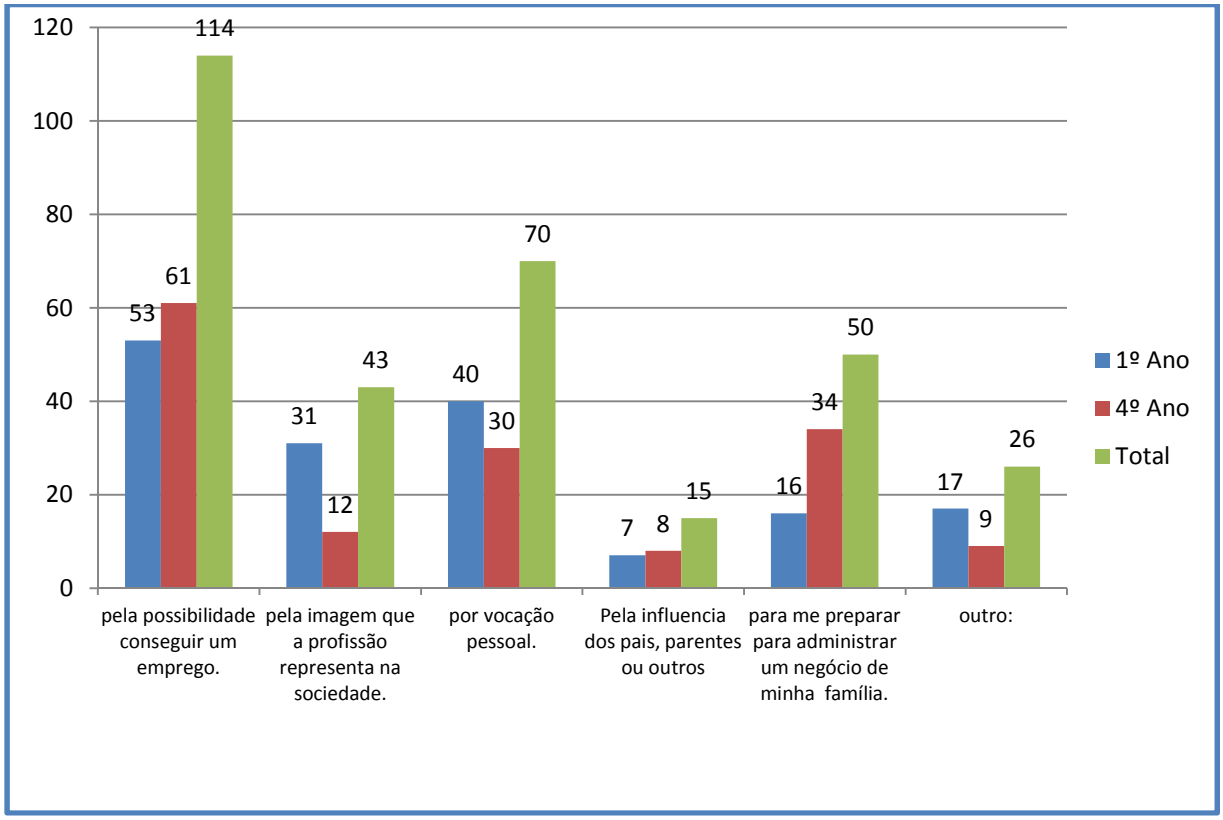
Na continuidade da análise do perfil da população de alunos pesquisados, utilizou-se esse mesmo instrumento para obter o alargamento das informações através do uso das questões semiabertas (1 a 5), na parte II do questionário. Esses tipos de pergunta provocam nos respondentes, muitas vezes, a explanação de sua subjetividade, o que ajuda a compreender as representações sociais na perspectiva dos grupos, encontrando o que há de comum como também as diversidades que os envolvem. Assim, perguntas semiabertas poderão trazer uma somatória às respostas obtidas de outras análises, o que permitirá a identificação das Representações Sociais desses alunos.

l) Distribuição dos motivos que levaram os alunos pesquisados à escolha da profissão.

Com base nos dados obtidos, verifica-se que os alunos do primeiro e do quarto ano do curso de Administração basicamente escolheram a profissão porque ela representa para eles: a possibilidade de obter um emprego (36%); por iniciativa do próprio aluno (22%); pela possibilidade de ter ou gerir um negócio próprio ou familiar (16%); e pela imagem que o curso representa na sociedade (14%). Observa-se, nas respostas obtidas, que a profissão do administrador está representada pelos alunos como uma grande possibilidade de auferir, com rapidez, uma oportunidade profissional ou melhoria do emprego em uma atividade que, além de possuir um grande campo de atuação, é conhecida positivamente pela sociedade local.

Outro aspecto identificado é que, dentro do grupo de alunos respondentes, as possibilidades de gerir um negócio próprio tornou-se outra representação da profissão.

Gráfico 12: Motivos de escolha da profissão de Administrador.



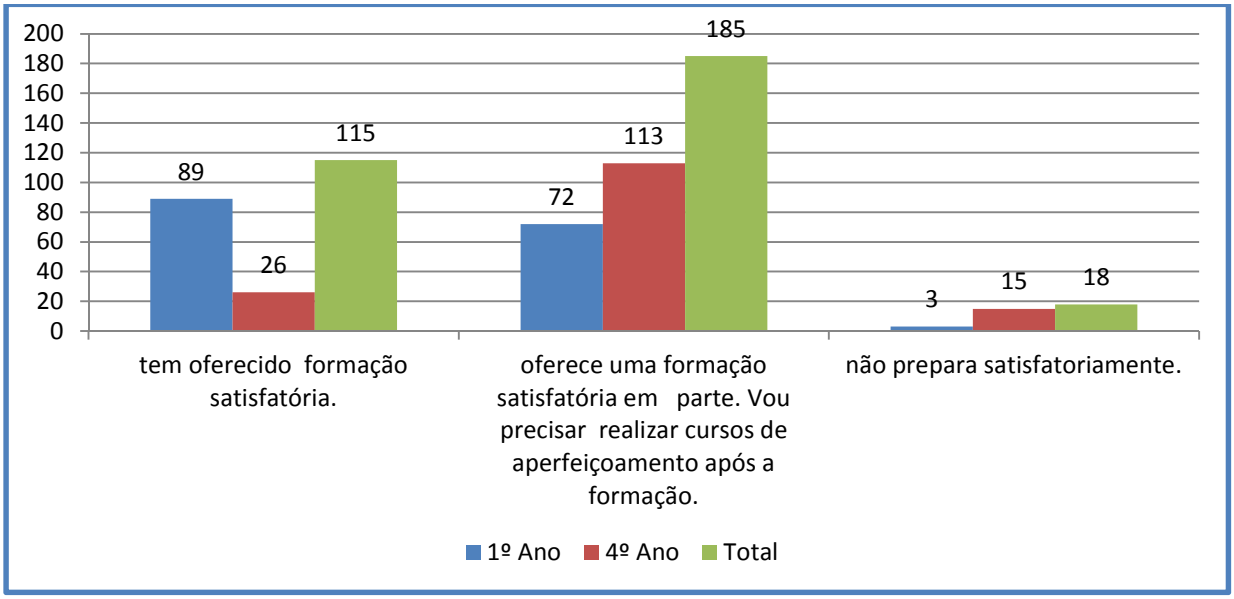
Fonte: Primária, (2013).

m) Distribuição que identifica a satisfação dos alunos pesquisados pela escolha do curso de Administração da Univille:

Referente à satisfação atual com a formação recebida pela Universidade, a grande maioria, ou seja, 94% alegam certa satisfação com o curso que realizam, sendo que os alunos do primeiro ano (28%) são os que demonstram maior satisfação com a formação recebida; já os alunos do 4º ano (36%) do total, alegam necessitar de formação complementar para se sentirem preparados ao mercado de trabalho.

Isso mostra que, por conhecerem melhor a profissão de administrador e as demandas às quais está sujeita, conforme o Quadro I na página 51, que trata da visão do sujeito nas Teorias de Administração, esses alunos enxergam a necessidade de aperfeiçoamento curricular para estarem mais aptos ao mercado de trabalho.

Gráfico 13: Satisfação com a formação do curso de Administração da UNIVILLE.



Fonte: Primaria, (2013).

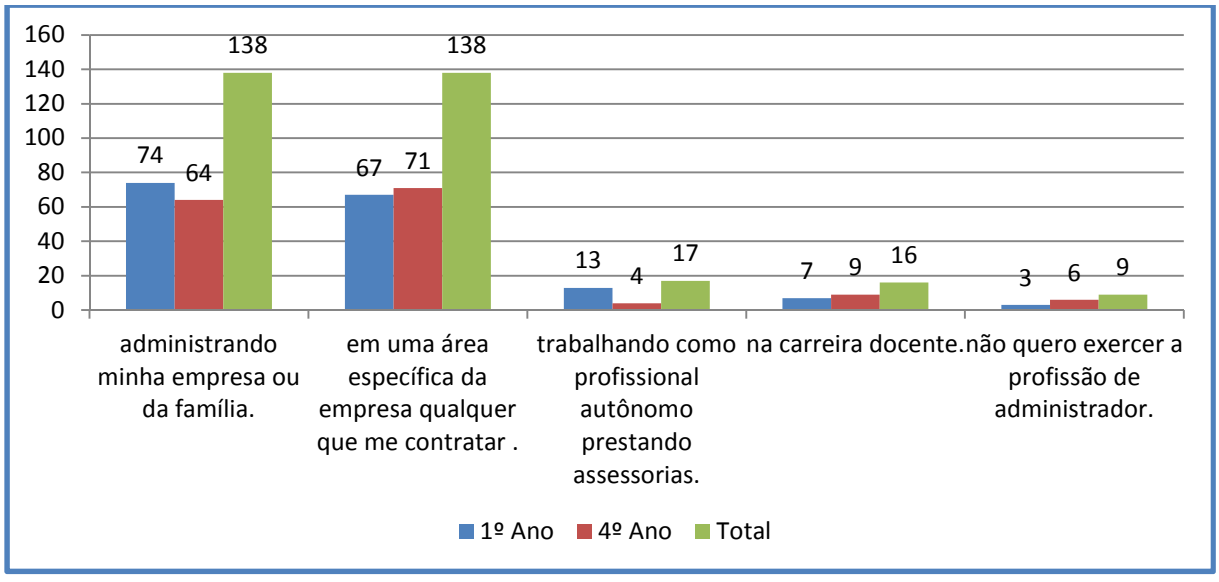
n) Distribuição que demonstra a intencionalidade dos alunos pesquisados no curso de Administração, após sua conclusão:

Esse gráfico confirma os percentuais das duas questões anteriores, ou seja, que escolha e satisfação com o curso, vêm ao encontro da intencionalidade dos respondentes, que colocam a possibilidade de trabalho na área e a abertura e condução de empresa própria ou familiar, como fatores principais de suas intenções (86 %). A carreira docente e a atuação como profissional liberal também são caracterizadas nessa amostra.

Esse gráfico reforça a empregabilidade propiciada pela formação em administração e pelo curso específico da Univille, onde, dos 309 alunos (97%) que responderam como intencionam estar profissionalmente, 55% alegam querer atuar com mais autonomia profissional, seja como uma empresa própria e familiar, profissional liberal ou docente, principalmente os mais jovens, que estão iniciando o curso.

Também o P.P.P. (2006) descrito no capítulo III deste trabalho, que o mesmo direciona esta formação a alunos empreendedores. Também do total dos respondentes dessa questão, 43% alegam querer uma atuação específica em uma organização.

Gráfico 14: Intencionalidade profissional depois de formado



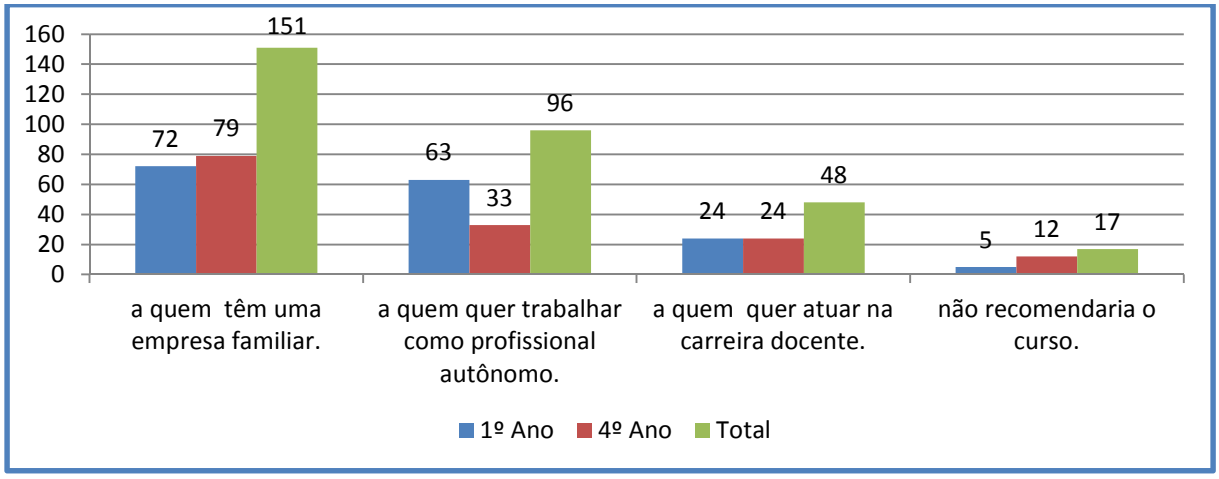
Fonte : Primária, (2013).

o) Distribuição referente à recomendação deste curso pelos alunos pesquisados outras pessoas atualmente ou depois de formado.

No que se refere à recomendação deste curso de formação para outras pessoas, do total de alunos que o fariam é de 96%, aconselhando-o para quem tem uma empresa própria ou familiar (50%); 32% o recomendariam para quem quer atuar como profissional liberal e 16% a quem quer atuar como docente.

Isso reforça o gráfico anterior, no que se refere à possibilidade de atuação profissional com mais autonomia e também o gráfico 12 na página 135, que descreve os motivos da escolha da profissão, ou seja, reafirmam que a profissão lhes proporciona autonomia, pela possibilidade de gestão de um negócio próprio ou familiar.

Gráfico 15: Recomendação do curso de formação em Administração da Univille.



Fonte: Primária, (2013).

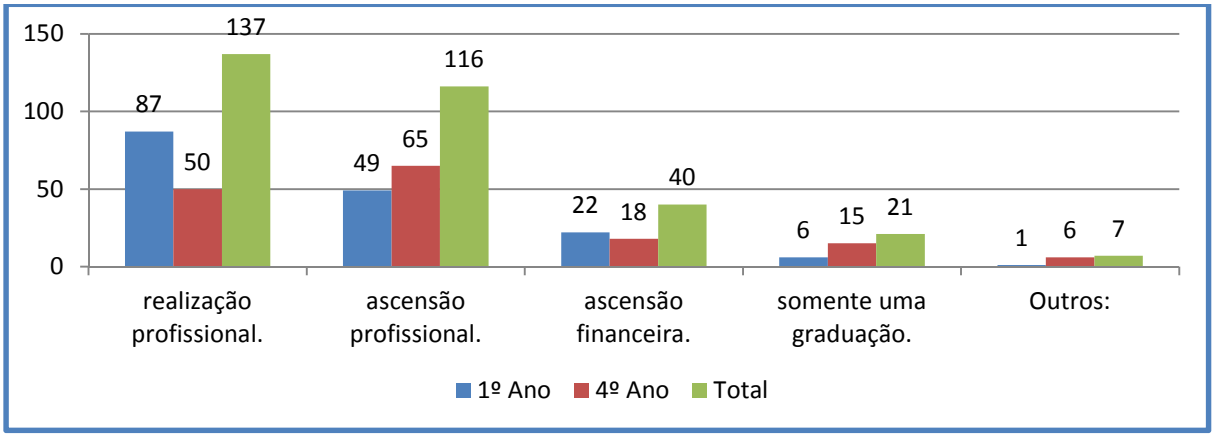
p) Distribuição referente à identificação das perspectivas dos alunos com a formação recebida dentro da universidade:

A essa última questão semiaberta, os alunos pesquisados relatam que suas principais expectativas, em relação à formação, estão nas perspectivas da

realização profissional (43%), na ascensão e crescimento profissional (36%) e na possibilidade de obter um rendimento mais elevado ao atual (13%).

Isso demonstra que, tanto a profissão de administração como o curso de administração da Univille tem por esses alunos uma representação social promissora no que se refere à evolução profissional e financeira de suas carreiras.

Gráfico 16: Perspectivas da formação em Administração pela Univille.



Fonte: Primária, (2013).

4.2 Parte 2 – Análises dos dados de associação livre processadas pelo *Ensemble de Programmes Permettant L´annalyse dês Evocations* – EVOC

O estudo das Representações Sociais exige uma multiplicidade de métodos e técnicas. Neste sentido o emprego do EVOC, embora seja uma técnica de estudo estrutural, ao ser empregada em um estudo de orientação mais processual, irá contribuir para identificar os elementos fundamentais Centrais e constituintes das Representações Sociais.

Para a análise da evocação livre dos alunos sobre qual imagem possuem da profissão de administrador e do curso de Administração da Univille, foi necessária a análise dos dados coletados do Instrumento de pesquisa (anexo 01), obtidos após processamento pelo software *EVOC* (*Ensemble de Programmes Permettant*

L´annalyse dês Evocations). Para cada uma das duas questões apresentadas, resultou uma distribuição de palavras evocadas subdivididas em quatro quadrantes.

No processamento, os dados foram agrupados em quadros que apresentam, para cada análise, quatro quadrantes.

No 1º quadrante, posicionado na parte superior esquerda, estão para cada uma das análises, as palavras de maior frequência enunciadas por muitos alunos, e as mais importantes, segundo a hierarquização feita por eles (alta evocação). Elas se identificam como prováveis elementos constituintes do núcleo central da representação dos temas que foram solicitados.

O estudo da centralidade desenvolvido por Abric em 1976 segue uma abordagem estrutural de estudo das representações sociais e define que, toda representação se organiza em torno de significações e relações com os elementos constitutivos da representação.

Os elementos centrais das representações são determinados pela natureza do objeto representado e pela relação que o sujeito mantém com esse objeto. São elementos extremamente estáveis da representação, a partir dos quais podem ser criadas ou transformadas as significações de outros elementos constitutivos da mesma, e que também determinam a natureza dos vínculos que unem entre si os elementos da representação (ABRIC, 1998, 2003).

No 2º quadrante superior direito de cada análise dos temas apresentados abaixo, encontramos os elementos periféricos mais importantes, que podem ser chamados, segundo Abric (2003) de “1ª periferia” ou “periferia próxima” ao núcleo central, que tiveram alta frequência, mas foram considerados pouco importantes pelos sujeitos.

Já no 3º quadrante exposto na parte inferior esquerda das figuras, são encontradas palavras enunciadas por poucas pessoas (baixa frequência), consideradas, porém, muito importantes (alta evocação).

Também no último quadrante inferior direito, estão localizados os elementos mais periféricos e com a menor frequência, evocada pelos participantes da pesquisa.

Esses elementos periféricos fazem a relação entre o núcleo central e as situações e práticas concretas da população pesquisada. Neles se incorporam as experiências e histórias individuais dos sujeitos participantes da pesquisa e servem

para orientar os comportamentos que nele se desenrolam. Esses elementos têm a função de regular e adaptar as novas informações suscetíveis de afetar o núcleo central, protegendo e preservando a significação central da representação. (SÁ, 1996; ABRIC, 1998, 2003)

O software do EVOC, que busca, através da frequência de evocação, identificar nas representações seus elementos centrais e periféricos, foi empregado na análise das evocações das questões na 1ª parte do questionário aplicado. Através da evocação de palavras relacionadas à visão da profissão de administração e ao curso de Administração da Univille, foram descritas pelos pesquisados, a sua percepção sobre esses dois objetivos.

No estudo realizado, apresentamos os dados obtidos do processamento das palavras “profissão do administrador” e “curso de administração da Univille” pelo software do EVOC nos quadros organizados e subdivididos em quadrantes:

a) Profissão do administrador - alunos do 1º ano do curso de Administração

Quadro 5: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos do 1º ano do curso de Administração sobre a profissão do administrador.

As 3 colunas em cada quadrante representam respectivamente: a palavra, a sua frequência e o seu posicionamento médio. A frequência mínima de 10 palavras evocadas

1º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence >= 33 et le Rang Moyen < 2,5 administrar 49 2,204 empresa 36 2,111 gerenciar 33 2,394 gestor 34 2,029 liderança 88 2,375 organização 100 2,150 planejamento 64 2,047 responsabilidade 74 1,878	**2º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence >= 33 et le Rang Moyen >= 2,5 conhecimento 44 2,614 controle 52 2,923
3º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence < 33 et le Rang Moyen < 2,5 abrangente 10 2,200 carreira 11 2,273 competência 19 2,316 empreendedor 27 2,185 gestão 19 2,211 importante 17 2,353 oportunidade 11 2,364	**4º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence < 33 et le Rang Moyen >= 2,5 decisão 18 2,500 desenvolvimento 10 3,400 direção 22 3,045 estratégia 12 2,667 financeiro 10 2,500 futuro 10 3,200 objetivo 12 3,083 realização 11 2,909 reconhecimento 10 3,000 renda 27 2,630 sucesso 15 2,533 trabalho 11 2,909 visão 13 2,923

Fonte: Primária, (2013)

A análise do quadrante permitiu uma categorização segundo as significações e valores obtidos pelas evocações.

As palavras categorizadas e organizadas segundo os princípios da função do administrador são: aplicação da profissão; função administrativa; ação da profissão; pré-requisito da profissão; perspectivas da profissão e características pessoais do sujeito.

A figura a seguir permite uma melhor visualização de sua classificação na ordem de importância para os alunos pesquisados.

Figura 1: Categorização das palavras relacionadas à profissão do Administrador, 1º ano.
Fonte: Primária, (2013).

Legenda Categorias:

- Função administrativa
- Ação da profissão
- Pré-requisito da profissão
- Perspectiva da profissão
- Característica pessoais/sujeito
- Aplicação da profissão

A categorização das palavras nos quadrantes permite indicar que, para os alunos do primeiro ano, a profissão de administrador está relacionada com a função, conforme se observa – principalmente no 1º quadrante.

As palavras evocadas que se referem às função da profissão, correspondem às ações do administrador dentro das organizações, apresentado inicialmente por Henri Fayol (1994) e posteriormente reforçado por Peter Drucker (2001) na Teoria Clássica e Neoclássica da Administração.

As palavras que representam esse processo e que foram evocadas nos quadrantes centrais foram: planejamento, organização, controle, gestor, liderança e responsabilidade, sendo as três últimas as que retratam o processo de direção organizacional. As palavras demonstram que esses estudantes representam a profissão, principalmente pelas funções da administração.

Palavras como administrar e gerenciar, e também a palavra empresa, que foram evocados com grande frequência nesses quadrantes, representam um conhecimento prévio e intencional do espaço da atuação futura, bem como a prática de suas ações como um profissional formado.

No 3º e no 4º quadrante (mais periféricos), foram também evocadas palavras como competência, empreendedor, desenvolvimento, visão, trabalho e objetivo, categorizadas pelo pesquisador como pré-requisitos necessários ao exercício da profissão, ou seja, representam as responsabilidades de nível pessoal do sujeito que exerce a profissão do administrador.

Também referentes às funções do Administrador, algumas palavras como decisão, gestão e direção reforçam a representação que esse profissional tem da sua ação na condução de pessoas. Essa formação mais subjetiva de sua profissionalidade como autonomia, iniciativa, trabalhar em grupo representam uma visão mais moderna de administração, na condução dos trabalhadores na empresa. (LIMA *et al* 1985; MONTEIRO JR. 1993; DRUCKER, 2001)

Ainda apareceram nesses quadrantes muitas palavras como carreira, oportunidade, futuro, realização, financeiro, renda, oportunidade, reconhecimento e sucesso, que representam, conforme a análise do pesquisador, as perspectivas mais pessoais dos alunos na escolha desta profissão, ou seja, demonstram uma representação contida de desafios futuros, mas também de grandes possibilidades aos alunos que ingressaram no 1º ano de curso. Isso também é representado nas respostas do gráfico 17 da análise de perfil, que trata das perspectivas da formação dos alunos.

Os alunos do 1º ano, no que tange à profissão do administrador, estabelecem esta profissão conforme Teoria Clássica do Quadro I (pag. 53), em que se buscava um administrador que dominasse bem as funções de planejamento, organização, direção e controle, conforme explícito nas evocações do primeiro quadrante. Também na sua grande maioria, os alunos do 1º ano do curso, colocam pelas evocações explícitas nos últimos quadrantes, a expectativa da Teoria das Relações Humanas no que tange a reconhecimento, realização profissional e financeira.

b) Profissão do administrador - alunos do 4º ano do curso de administração

Quadro 6: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos de 4º ano do curso de administração sobre a profissão do administrador.

As 3 colunas em cada quadrante representam respectivamente: a palavra, a sua frequência e o seu posicionamento médio. A frequência mínima de 8 palavras evocadas					
1º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence >= 15 et le Rang Moyen < 2,5			**2º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence >= 15 et le Rang Moyen >= 2,5		
	administrar	24	2,208		conhecimento	19	2,526
	gerenciar	17	2,471		controle	34	3,176
	gestor	18	2,278		liderança	36	2,528
	organização	41	2,341				
	planejamento	45	1,956				
	renda	15	2,400				
	responsabilidade	33	1,606				
3º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence < 15 et le Rang Moyen < 2,5			**4º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence < 15 et le Rang Moyen >= 2,5		
	empreendedor	14	1,929		decisão	14	2,500
	gestão	12	2,417		direção	13	2,923
	importante	9	2,111		empresa	13	2,538
					sucesso	8	2,500

Fonte: Primária, (2013).

Aplicando os mesmos critérios de categorização dessas palavras, utilizados para analisar as evocações dos alunos do 1º ano, apresenta-se na figura a seguir:

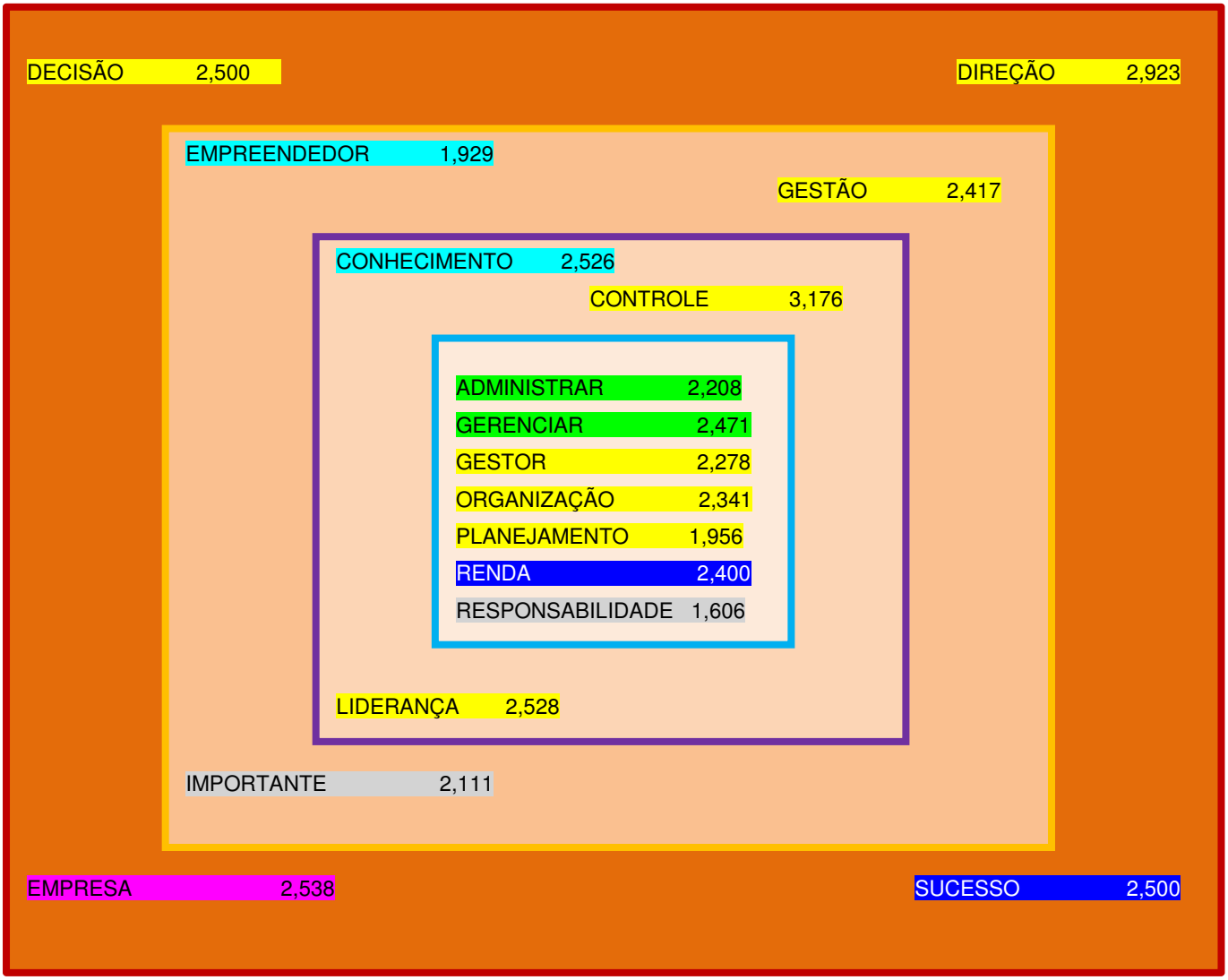


Figura 2: Categorização das palavras relacionadas à profissão do Administrador, 4º ano.
Fonte: Primária, (2013).

Legenda Categorias:

- Função administrativa
- Ação da profissão
- Pré-requisito da profissão
- Perspectiva da profissão
- Característica pessoais/sujeito
- Aplicação da profissão

Os alunos, no 4º ano de curso, demonstram, com suas evocações, que existe uma ênfase de representação na aplicação da função administrativa, estando

presente em todos os quadrantes identificados. O posicionamento dessas evocações mais fortes na centralidade, mas também perifericamente evocadas, caracteriza que o curso, ao longo dos quatro anos, fomenta a importância dessas funções, necessárias à realidade de atuação profissional do administrador.

Outras palavras evocadas por esse grupo de alunos enfatizam, no quadrante central, as ações práticas da profissão, ou seja, administrar e gerenciar.

Características, pré-requisitos e perspectivas da profissão escolhida, permanecem também representadas ao longo dos quatro quadrantes, com menor ênfase de evocações, porém continuadamente representadas como importantes e constantes ao longo da formação adquirida.

Entende-se, pelas evocações feitas que, na profissão do administrador, o que mais se evidencia é a importância da função de planejamento, organização, direção e controle, sendo que as últimas (direção e controle), estão mais relacionadas ao tratamento do sujeito trabalhador nos processos de liderança e comunicação da Teoria Comportamental do Quadro I (pag. 53), deste trabalho.

Também a palavra empreendedor, evocada no terceiro quadrante, demonstra que os alunos incorporam essa visão mais moderna da Administração Estratégica do mesmo Quadro.

c) Profissão do administrador – comparação entre os alunos do 1º e do 4º ano do curso de Administração

Comparando as evocações realizadas pelos alunos do 1º e do 4º ano, sobre como pensam a profissão do administrador, é possível observar, na apresentação dos dados ao longo dos quatro anos de curso, quais as representações que permanecem e quais as que diferem entre o início e o final da formação recebida.

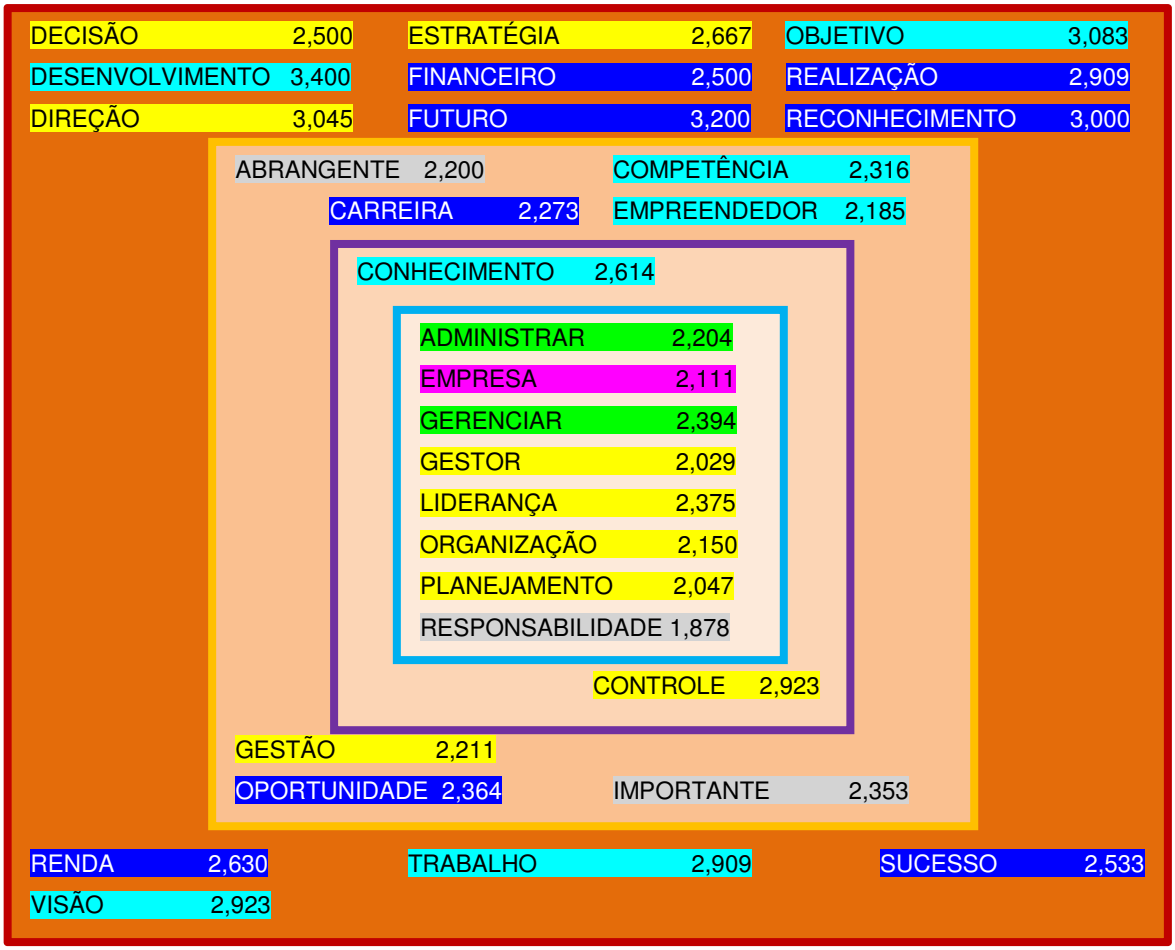


Figura 3: Comparação das evocações sobre a Profissão do Administrador de Empresas entre alunos do 1º e do 4º ano
Fonte: Primária, (2013).

Legenda Categorias:

- Função administrativa
- Ação da profissão
- Pré-requisito da profissão
- Perspectiva da profissão
- Características pessoais/sujeito
- Aplicação da profissão

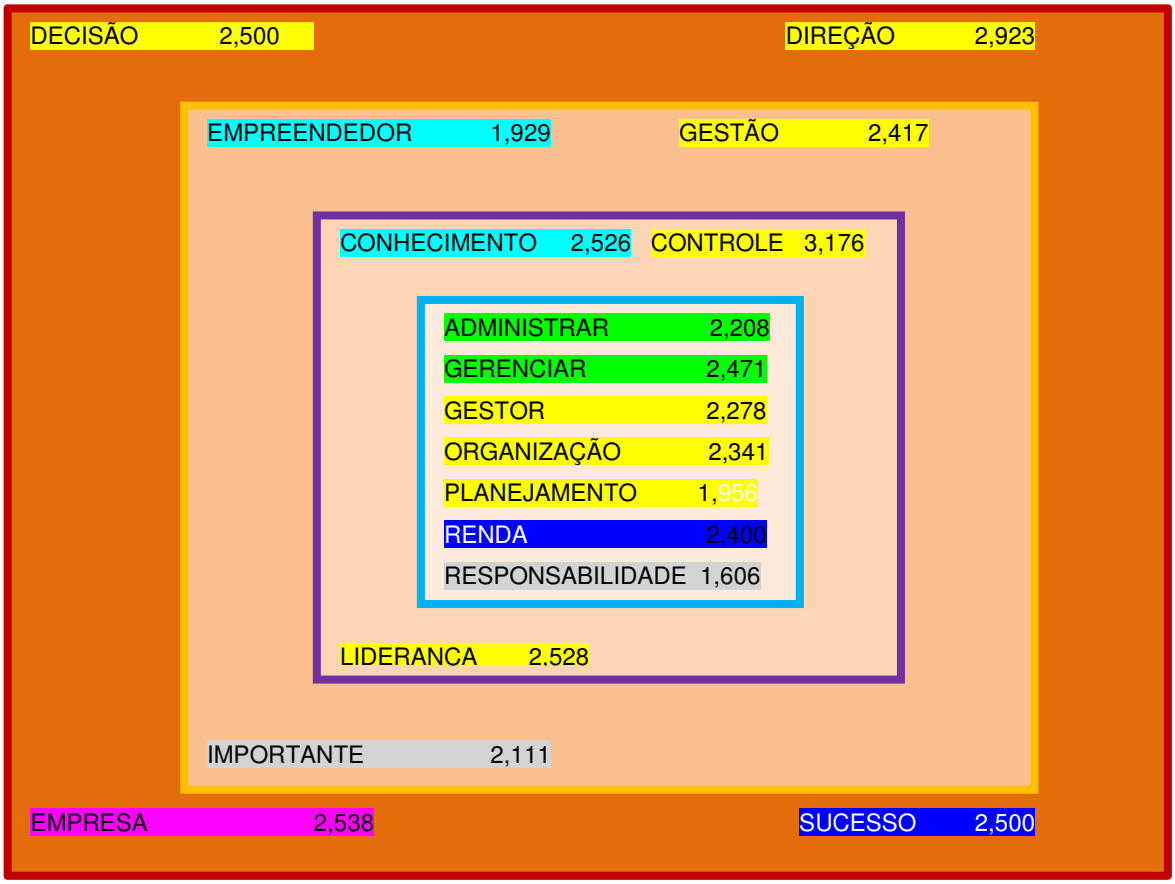


Figura 4: Comparação das evocações sobre a Profissão do Administrador de Empresas entre alunos do 1º e do 4º ano
Fonte: Primária, (2013).

Legenda Categorias:

- Função administrativa
- Ação da profissão
- Pré-requisito da profissão
- Perspectiva da profissão
- Características pessoais/sujeito
- Aplicação da profissão

Nas palavras centralizadas no 1º quadrante, os que tiveram maior evocação dos dois grupos observam-se a permanência das funções administrativas evidenciadas nas palavras de planejamento, organização gestão e liderança. Essa centralidade das evocações realizadas pelos alunos entrantes como por aqueles que estão no último ano do curso, caracteriza que a representação da profissão se dá pelas responsabilidades incorporadas dessas funções administrativas, e que esses alunos absorveram como pertinentes da realidade na execução do trabalho do administrador. Essas palavras também demonstram que a formação, ao longo dos

quatro anos, reforça a importância dessas funções, como base da atuação profissional.

Também as ações básicas da profissão como administrar e gerenciar, estão sedimentadas no pensamento do aluno desde o primeiro até o quarto ano do curso, o que indica que os alunos já têm representado essa ação da profissão na sociedade em que estão inseridos e que a Universidade, ao longo da formação, pouco influencia nesse pensamento.

Na comparação do 2º quadrante, entre o 1º e o 4º ano de curso, a permanência da Função administrativa de controle e a necessidade de se ter conhecimento para o exercício da profissão, são fatores de importância e que, através das evocações postas, se fazem representados na mente desses alunos.

Na análise da comparação dos dois grupos, no 3º e no 4º quadrante é que ocorrem as maiores diferenças na definição das categorias elencadas. Nota-se que as perspectivas do sujeito/aluno desaparecem aos alunos do 4º ano de curso, ou seja, os alunos dos primeiros anos descrevem evocações mais subjetivas, embasadas principalmente em suas expectativas do que essa formação representa para eles. Palavras como reconhecimento, realização, futuro, carreira, sucesso entre outras apontam muito mais evidenciadas nos primeiros anos do que para os alunos do último ano da formação.

Essa perspectiva também se faz presente no gráfico 13 (pág. 137), da análise de perfil deste trabalho, a qual demonstra satisfação da formação recebida e alegam com maior ênfase no 4º ano, a necessidade de complementação curricular para o exercício da profissão.

Essa diferença poderia ocorrer, pelo fato de que muitos desses alunos, ao final do curso, já alcançaram muitas das expectativas iniciais, ou porque, ao se defrontarem com a realidade da formação e profissão do administrador, muitas dessas intenções tenham acabado.

Essa diferença é marcante também na categorização dos Requisitos pessoais da profissão, em que os alunos do primeiro ano evocam, quando se fala sobre a profissão do administrador, palavras como desenvolvimento, objetivo, trabalho, competência, empreendedor e visão; as turmas finais, porém, raramente as evocam.

No 4º ano, as características que se referem ao sujeito e à formação do profissional em administração vão diminuindo. Compreendem a formação do

administrador como sendo planejar, organizar, dirigir e controlar, do qual não é exigido um desenvolvimento pessoal.

d) Curso de Administração da Univille - alunos do 1º ano do curso

Quadro 7: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos de 1º ano sobre o curso de administração da Univille.

As 3 colunas em cada quadrante representam respectivamente: a palavra, a sua frequência e o seu posicionamento médio. A frequência mínima de 5 palavras evocadas					
1º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence >= 12 et le Rang Moyen < 2,5			**2º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence >= 12 et le Rang Moyen >= 2,5		
	conhecimento	29	2,138		aprendizado	30	2,633
	ensino	12	2,000		futuro	18	2,944
	qualidade	30	1,867		oportunidade	20	2,750
	reconhecimento	29	2,483		professor	22	2,500
	satisfação	13	2,077				
3º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence < 12 et le Rang Moyen < 2,5			**4º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence < 12 et le Rang Moyen >= 2,5		
	abrangente	8	2,375		aluno	5	2,800
	bom	8	2,250		amigo	6	2,500
	carreira	7	2,429		capacitação	8	2,750
	conceituado	6	1,500		dedicação	10	2,700
	custo	7	1,714		educação	7	3,143
	estudo	8	1,875		emprego	7	2,714
	formação	10	2,300		estrutura	6	2,500
	importante	9	2,333		excelência	7	2,571
	matéria	8	2,125		financeiro	5	3,400
	motivação	6	1,500		liderança	5	3,000
	ótimo	9	1,667		organização	7	2,571
	profissão	5	2,400		profissional	8	3,125
	referência	8	2,250		qualificado	10	2,500
	responsabilidade	5	2,400		respeito	6	2,500
	trabalho	8	2,375		*status*	6	2,667
	universidade	5	1,600		sucesso	10	3,600

Fonte: Primária, (2013).

Após o *software* subdividir em quadrantes, as palavras que obtiveram maior frequência (1º e 2º quadrantes) nas evocações feitas pelos alunos do primeiro ano do curso foram categorizadas pelo pesquisador, ajudado pelas questões abertas no instrumento de pesquisa (anexo 01) aplicado. A maioria das categorias apresentada nesta análise está incorporada da subjetividade dos alunos.

Essas categorias são: qualificação da formação; ônus e desafios em função da formação; satisfação com a formação, amplitude da formação; perspectivas dos alunos com a formação escolhida; e, objetivo de formação pela universidade, e que estão representadas nesta primeira análise pelas palavras conforme figura a seguir:

Figura 5: Categorização das palavras relacionadas Curso de Administração da Univille, 1º ano
Fonte: Primária, (2013).

Legenda:

- Qualificação da formação
- Ônus da formação
- Satisfação com a formação
- Amplitude da formação
- Perspectivas da formação pelos alunos
- Objetivo da formação pela universidade

Observa-se, na figura acima, que, no quadrante central, que contém as maiores evocações feitas pelos alunos, estão as palavras qualidade, reconhecimento e satisfação que representam como eles enxergam a qualificação recebida e a satisfação com o curso de Administração escolhido.

Demonstra este quadrante que a grande maioria dos alunos, desde o primeiro ano do curso, possui expectativas positivas da formação, assim como também retrata a categoria Objetivos da Universidade, em que a palavra ensino é bastante colocada pelos alunos. Isso também é considerado no gráfico 11 (pág. 134), da análise de perfil, em que os alunos do 1º ano alegam estar satisfeitos com a formação recebida.

A categoria Perspectivas da formação, na visão de quem começa um curso de formação específica, neste caso de Administração, está bastante representada em todos os quadrantes apresentados na figura acima. Essa representação ocorre pela frequência das palavras conhecimento, oportunidade, aprendizado, trabalho e carreira nos quadrantes centrais e também pelas palavras capacitação, emprego, *status*, sucesso e financeiro no 4º quadrante.

A categoria Qualificação da formação é representada pelos alunos também nos quadrantes menos centrais (3º e 4º), pelas palavras abrangente, conceituada, ótima, referência, qualificada, entre outras.

Ao longo dos três últimos quadrantes, também aparecem as categorias Amplitude da formação e Ônus da formação: na primeira, são evocadas palavras que caracterizam estrutura, pessoas e outros recursos apresentados no cotidiano da formação em administração; já a segunda representa palavras que caracterizam aspectos relacionados ao esforço e barreiras a serem cumpridas para a conquista da formação escolhida.

e) Curso de Administração da Univille - alunos do 4º ano do curso

Quadro 8: Frequência e posição das palavras colocadas pelos alunos de 4º ano sobre o curso de administração da Univille.

As 3 colunas em cada quadrante representam respectivamente: a palavra, a sua frequência e o seu posicionamento médio. A frequência mínima de 6 palavras evocadas			
1º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence >= 15 et le Rang Moyen < 2,5	**2º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence >= 15 et le Rang Moyen >= 2,5
	abrangente 21 2,381 bom 19 2,316 conhecimento 33 2,061 formação 16 2,313 reconhecimento 33 2,121		aprendizado 17 2,765 oportunidade 15 2,667 professor 19 2,526
3º QUADRANTE	Cas ou la Fréquence < 15 et le Rang Moyen < 2,5	**4º QUADRANTE**	Cas ou la Fréquence < 15 et le Rang Moyen >= 2,5
	ensino 9 1,778 financeiro 7 1,857 foco 6 2,167 fraco 7 1,571 importante 6 2,000 matéria 8 2,375 qualidade 13 2,385 qualificação 7 2,000 teoria 11 2,455 universidade 9 2,111		custo 8 2,750 dinâmico 6 2,500 diversidade 6 2,500 estrutura 13 2,615 estudo 8 2,500 experiência 6 2,500 futuro 7 2,571 mercado 6 2,500 organização 7 2,714 qualificado 7 2,714 trabalho 7 3,143

Fonte: Primaria, (2013)

As palavras categorizadas, utilizadas também pelos alunos do 1º ano, segundo a representação da formação específica, (administração) em instituição específica (Univille) nos permitem, dentro da figura abaixo, identificar, conforme quadrante, as que foram mais evocadas (maior importância) e se posicionam nos

quadrantes centrais, e as que também são importantes, porém, não tanto quanto as primeiras, e estão nos quadrantes mais laterais da figura.

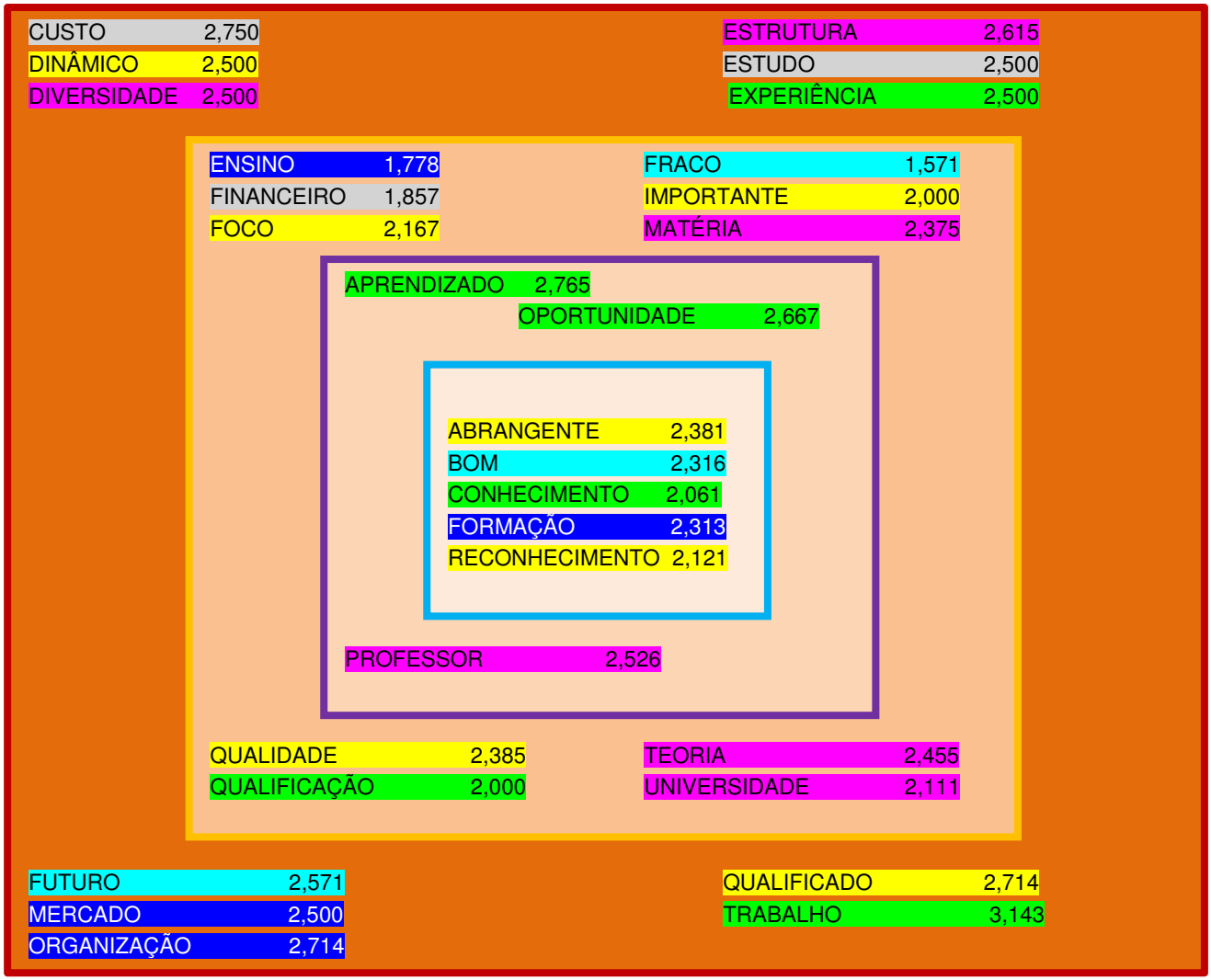


Figura 6: Categorização das palavras relacionadas Curso de Administração da Unville, 4º ano
Fonte: Primária, (2013).

Legenda:

- Qualificação da formação
- Ônus da formação
- Satisfação com a formação
- Amplitude da formação
- Perspectivas da formação pelos alunos
- Objetivo da formação pela universidade

Na análise dos alunos do quarto ano, sobre suas representações (evocações) a respeito do curso de Administração da Univille, é apresentado na figura acima, que existe uma visão sobre a qualificação deste curso de forma positiva e representada pelas palavras abrangente e reconhecimento no 1º quadrante, e importante,

qualificado, dinâmico e outros nos quadrantes periféricos (3º e 4º). Mesmo assim, ao avaliar a satisfação dessa formação, muitos alunos do final de curso, classificam-no como apenas bom ou fraco, principalmente os alunos do 4º ano que alegam ter necessidade de aperfeiçoamento após a formação, conforme gráfico 13 (pág. 137) da análise de perfil.

Na categoria Perspectivas da formação, está classificado como os alunos representam suas possibilidades futuras após formado, visto que estão quase concluindo essa formação. Palavras como conhecimento, aprendizado, oportunidade, qualificação, experiência e trabalho, presentes aleatoriamente em todos os quadrantes, demonstram que esses alunos, ao final do curso, representam como válida a formação escolhida.

Um dos aspectos que suporta essa afirmação é que, a categoria Objetivos da formação, que traduz de certa forma, as intenções do curso para com seus alunos, recebe evocações ao longo dos quadrantes, como formação, ensino, mercado e organização, demonstrando que a Universidade também enxerga e trabalha essa preocupação na formação dos alunos.

Outras categorias como Amplitude e Ônus da formação estão mais evidenciadas nos 3º e 4º quadrantes, demonstradas pelas palavras custo e estudo, como também por professor, matéria, teoria, diversidade, entre outras.

a) Curso de Administração da Univille – comparação entre os alunos do 1º e do 4º ano do curso de administração

Comparando os dois grupos de alunos, do 1º e do 4º ano do curso de Administração, sobre como representam a formação específica da Univille, é possível, na figura abaixo, avaliar quais categorias permanecem e quais divergem sobre essa questão no início e no final da formação recebida.

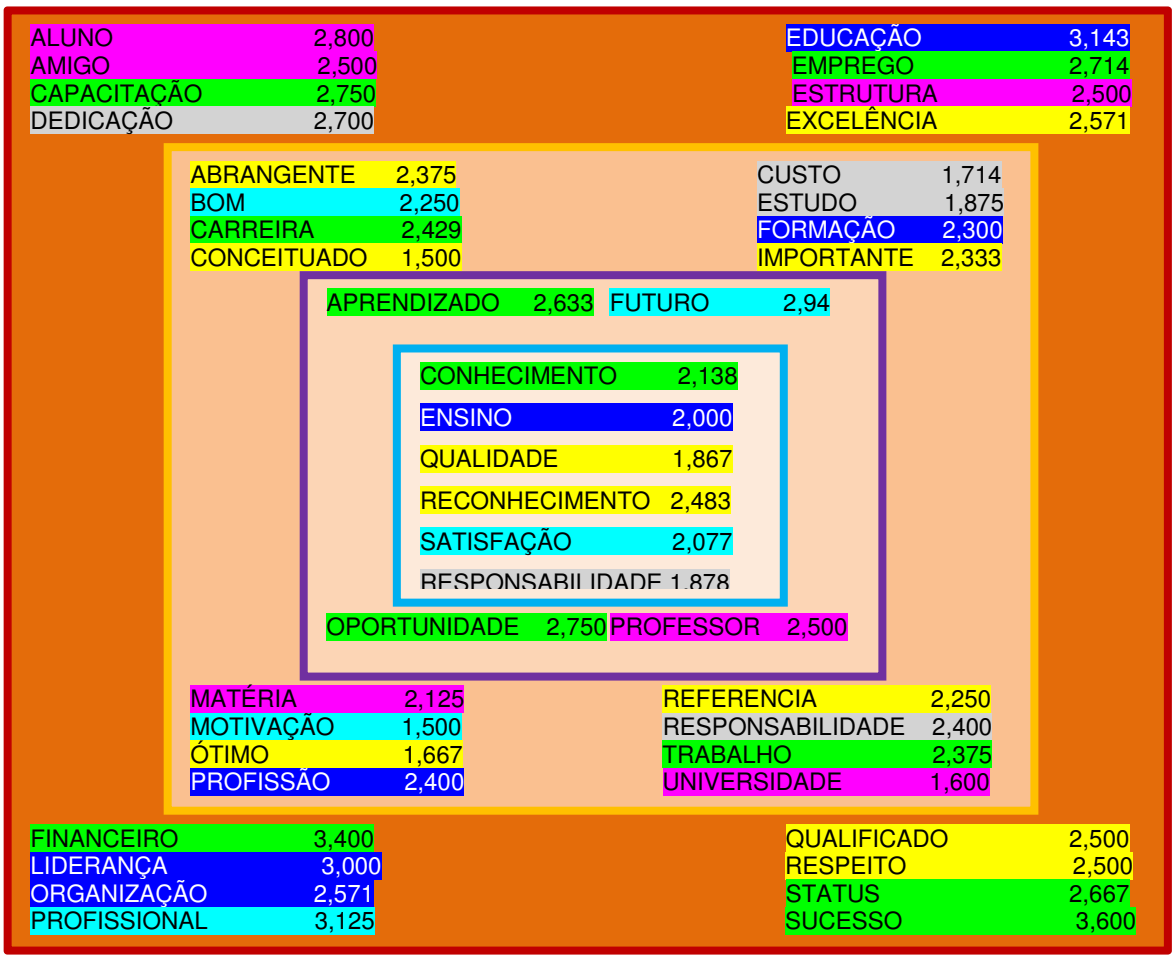


Figura 7: Comparação das evocações sobre o Curso de Administração da Univille entre alunos do 1º e do 4º ano
Fonte: Primária, (2013).

Legenda:

- Qualificação da formação
- Ônus da formação
- Satisfação com a formação
- Amplitude da formação
- Perspectivas da formação pelos alunos
- Objetivo da formação pela universidade

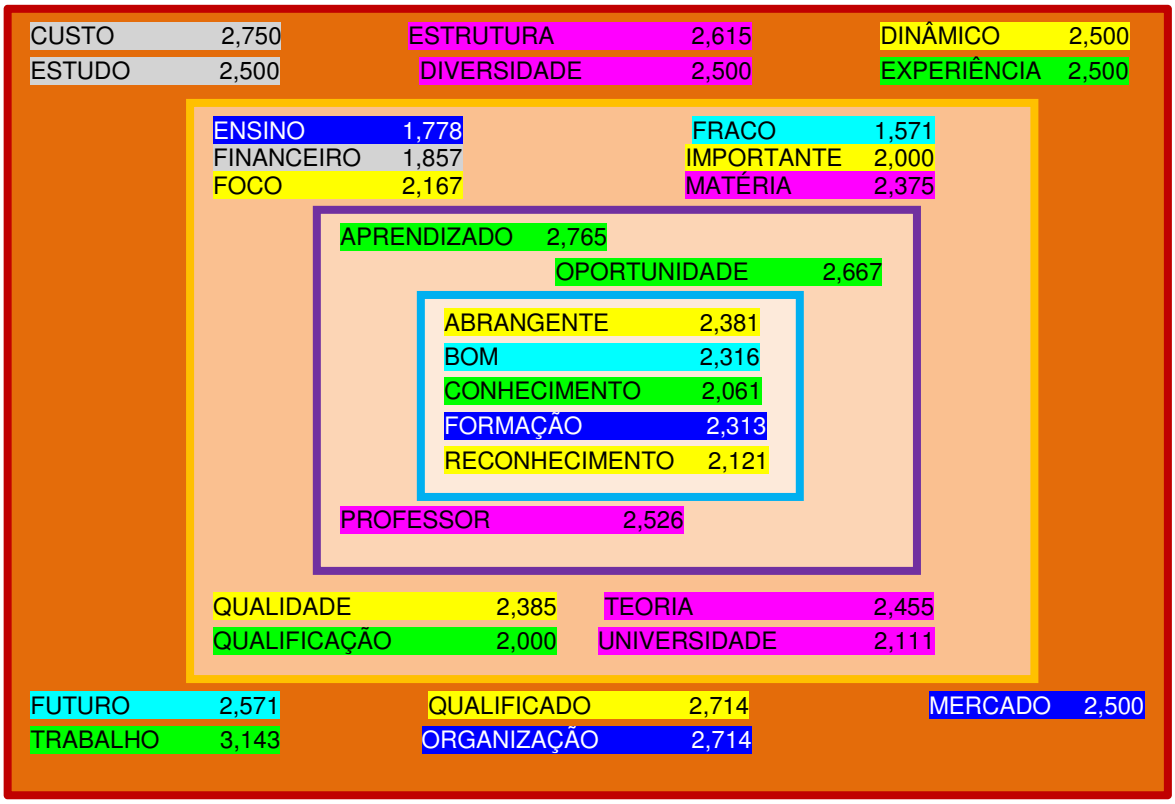


Figura 8: Comparação das evocações sobre o Curso de Administração da Univille entre alunos do 1º e do 4º ano
Fonte: Primária, (2013).

Legenda:

- Qualificação da formação
- Ônus da formação
- Satisfação com a formação
- Amplitude da formação
- Perspectivas da formação pelos alunos
- Objetivo da formação pela universidade

Ao analisar comparativamente as turmas do 1º e do 4º ano do curso de Administração da Univille, sobre o que pensam os alunos ao falarem do curso e da instituição específica que frequentam, surgem às evocações acima categorizadas, o que possibilita ao pesquisador fazer as seguintes afirmações:

Na categoria nominada como Qualificação da formação, observa-se que tanto os alunos do 1º como os do 4º ano de formação enxergam, ao longo dos quadrantes centrais e periféricos, a importância da qualificação oferecida pela Universidade e que se expressam nas palavras: abrangente, qualidade, importante, com foco, reconhecida, respeitada, entre outras.

Essas afirmações se fazem presentes no gráfico 12 (pág. 136) da análise de perfil que trata dos motivos da escolha da profissão, e também no P.P.P. (2006) do curso de Administração da Univille, que expõe a atuação da profissão de maneira bastante abrangente, ou seja, nas organizações públicas, privadas, terceiro setor ou pesquisa.

Essa distribuição também se observa nas categorias Perspectivas e Satisfação da formação pelos alunos, ou seja, essas evocações demonstram que, na sua grande maioria, o curso de Administração oferecido pela Univille atende às expectativas de formação (quadrantes centrais), frente às perspectivas evocadas pelos alunos em todos os quadrantes. A elucidação desta afirmação se representa pelas palavras evocadas, como bom, satisfação e futuro, na categoria Satisfação, e pelas palavras conhecimento, aprendizado, oportunidade, carreira, trabalho, entre outras, na categoria Perspectivas da formação.

Nesta comparação, também é possível observar que os alunos identificam uma preocupação da universidade para com eles, na categoria Objetivos da formação pela universidade. Nessa categoria, os próprios alunos evocam palavras como formação, ensino, profissão, educação, entre outras que, através dessas, mostram que subjetivamente os alunos enxergam e representam essas possibilidades oferecidas pela Universidade.

De maneira geral, as representações dos dois grupos diferentes de alunos, demonstram apesar das diferenças de período, que há uma permanência nas evocações dos alunos, as quais determinam, ao longo dos quatro quadrantes, uma certa similaridade das categorias.

Na análise dos dados do EVOC, obtidos dos alunos do primeiro e do quarto ano do curso sobre a profissão e formação escolhida, observa-se que, para a profissão de administrador, as palavras mais evocadas dos dois grupos que obtiveram maior frequência foram planejamento, organização, direção e controle ao longo dos quatro quadrantes, ou seja, evocações categorizadas na função prática da profissão e que estão presentes conforme Quadro I da pag. 53, em uma visão da Teoria Clássica de Administração, que enfatiza o sujeito administrador como dominador desses saberes.

Outro aspecto marcante também presente nos dois grupos, refere-se às categorias, Pré-requisitos e Perspectivas da profissão no que tange ao sujeito aluno.

Palavras como conhecimento, trabalho, empreendedor, capacitação e desenvolvimento se fazem presentes nos quadrantes mais periféricos dos grupos e caracterizam uma visão estratégica e empreendedora da profissão escolhida.

Essas escolhas significam que, durante os quatro anos de curso, os alunos perpassam por várias disciplinas como Fundamentos de Administração no 1º ano, Teorias de Administração, e Organização e Métodos no 2º ano, Planejamento Estratégico, Empreendedorismo, Seminários Avançados e Estágio Supervisionado no 4º ano, disciplinas que os direcionam desde uma noção inicial até práticas mais específicas de um ambiente real da empresa, como acompanhamento supervisionado de gestores nas organizações e professores da Universidade.

No que se refere à formação específica dos dados colhidos, as frequências das evocações se fazem presentes no tema “Curso de Administração da Univille” e são explanadas principalmente pelas palavras qualidade, abrangente, reconhecimento, conceituado, entre outras. Essas palavras presentes aos dois grupos nos quadrantes centrais e periféricos caracterizam uma qualidade técnica da formação e que atende às demandas locais, tanto das organizações, como da empregabilidade dos alunos.

A grade composta de disciplinas bem específicas de formação profissional com Administração de Marketing, Produção, Sistemas de Informação, Logística, Recursos Humanos, Finanças, entre outros, propicia uma representação do curso como qualificado pelos seus alunos.

As evocações que retratam essa expectativa do sujeito aluno, como conhecimento, oportunidade, trabalho e emprego são mais evidentes nos alunos do 1º ano que nos do 4º. Palavras como bom e fraco foram também evocadas na Satisfação com a formação, como também explícitas no gráfico 13 (pag. 137), como satisfatório, e sinalizam a necessidade de o curso ter que buscar melhorias na formação.

Apesar de previsto em seu P.P.P. (2006), no que se refere a uma intencionalidade de desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes, ter disciplinas que permeiam a formação do profissional como também do cidadão é necessário para o administrador atualmente, conforme Quadro I (pag. 53), desenvolver competências na condução de equipes, na promoção da participação

dos trabalhadores, na criação de *network* para melhoria das relações e na inovação da empresa.

4.3 Parte 3 – Análises dos discursos processadas pelo *Analise Lexical par Contexte de um Ensemble Segments de Texte* – ALCESTE

A analise do discurso obtida através do ALCESTE, nos permite desvendar a partir das frases-respostas dos alunos, as representações sociais sobre a profissão de administrador e também sobre o curso de Administração da Univille. Esta imagem ou esta Representação Social é descrita pela frequência de palavras contidas nos discursos destes alunos que demonstram a relação com o objeto durante todo o percurso do discurso.

Os discursos dos alunos depois de classificados, processados e analisados, permitem identificar como a profissão de administrador e do curso de administração da Univille, é representado pelos alunos.

Conforme Reinert (1999), o ALCESTE examina, no texto, as ressonâncias de sentido que se estabelecem devido às coocorrências de alguns termos, as quais aparecem reunidas em certas regiões do texto (discurso), em certos momentos. O programa define número e critério de separação de classes, definindo classes estáveis que contêm o texto a partir do processamento do seu *corpus.*

As questões abertas foram agrupadas de forma a compreender:

a) A imagem da profissão de administrador

Essa imagem pode ser obtida através da junção das questões 01, 03, 05, 06 e 07 do questionário aplicado que são:

- ✓ Questão 01 – Escolhi a profissão de administrador principalmente:
- ✓ Questão 03 – Após minha formação, pretendo atuar:
- ✓ Questão 05 – A conclusão deste curso irá me proporcionar:
- ✓ Questão 06 – Como você analisa as oportunidades de trabalho na profissão de administrador atualmente?

- ✓ Questão 07 – Como o administrador é visto pela sociedade?

A imagem da profissão de administrador, pesquisado junto aos 318 alunos do 1º e do 4º ano do curso de administração da Univille, e que foram processadas pelo *software* do ALCESTE, a partir do agrupamento das questões indicadas, trouxe como resultado um aproveitamento de 88% de todas as palavras analisadas dentro do *corpus* o que caracterizou um ótimo aproveitamento.

O processamento do *corpus* gerou uma subdivisão de seis classes distintas. Essas classes estão expostas e nominadas conforme termos mais evidentes da sua composição e assim classificadas pelo pesquisador:

- ✓ Classe 1 – Áreas de atuação do curso;
- ✓ Classe 2 – Mercado de trabalho do administrador;
- ✓ Classe 3 – Abertura do próprio negócio de atuação;
- ✓ Classe 4 – Expectativas do profissional na sociedade;
- ✓ Classe 5 – Exigências do profissional;
- ✓ Classe 6 – Visão do profissional.

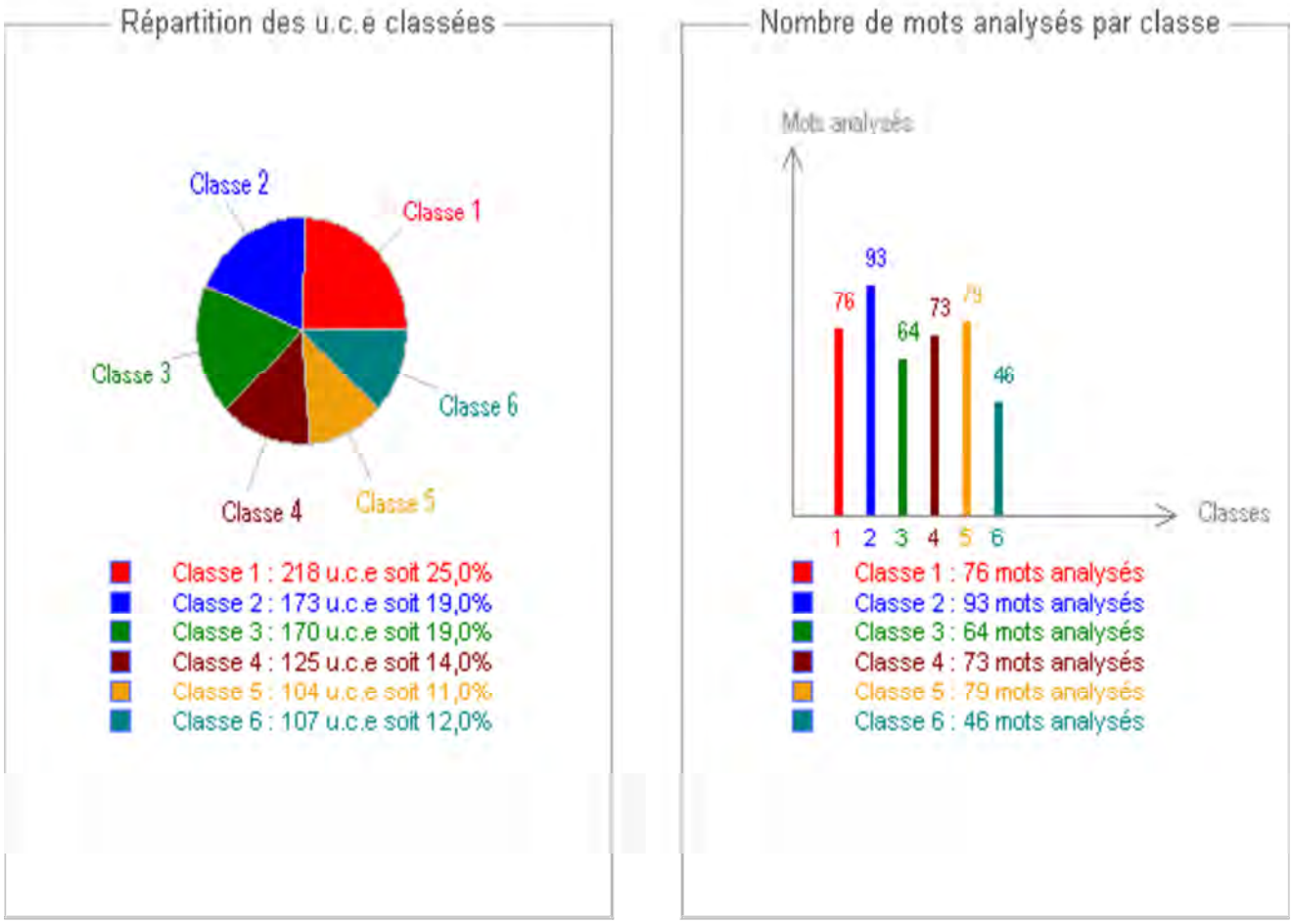


Figura 9: Gráficos do ALCESTE da repartição das UCEs de cada classe e número de palavras analisadas por classe sobre a Imagem da profissão do Administrador.
Fonte: ALCESTE (2012)

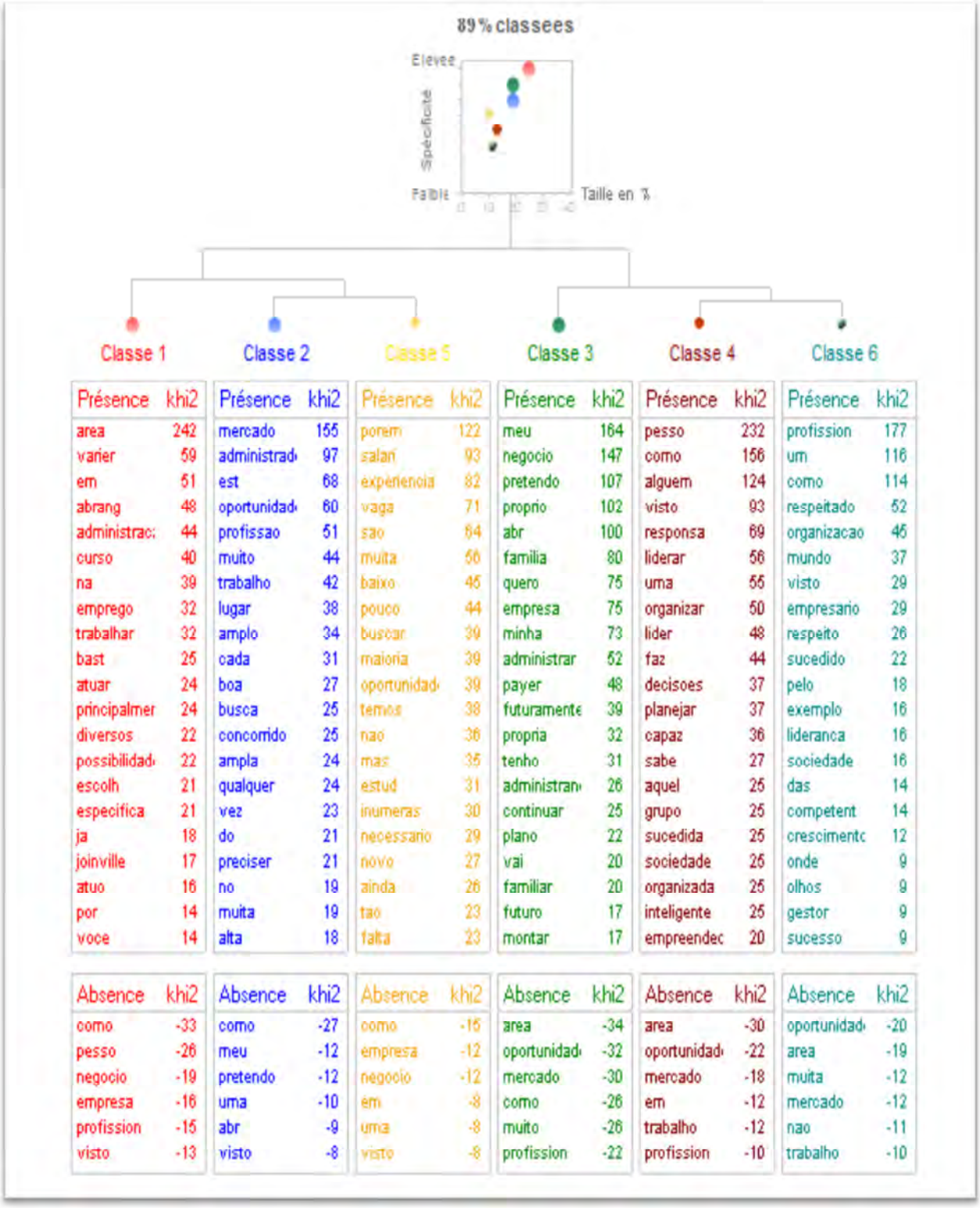


Figura 10: Gráfico do ALCESTE da subdivisão do corpus em classes específicas que tratam da imagem da profissão do administrador.
Fonte: ALCESTE, (2012).

- Classe 1 – Áreas de atuação do curso.

Essa classe representa 25% do total do *corpus*, e descreve sobretudo, a área de abrangência e atuação do profissional de administração. Ela demonstra que existem muitas oportunidades de atuação para os alunos do curso, e essa abrangência favorece, ainda durante a formação, o contato com a atuação na área especifica, visto que a maioria dos alunos pesquisados depende da atividade profissional para poderem pagar seus próprios estudos. O curso de Administração, entre as outras graduações, é um dos que mais respondem a essa possibilidade.

As justificativas dos alunos deixam clara a descrição da abrangência da profissão:

- ✓ *há bastante emprego na área administrativa e financeira de uma empresa. Pode-se escolher diversas áreas para seguir;*
- ✓ *na minha opinião, o curso de administração é o mais abrangente, pois você pode trabalhar em qualquer empresa, e isso me permitiu conseguir trabalho facilmente na área;*
- ✓ *o administrador pode atuar em diversas áreas e em diversos ambientes;*
- ✓ *acho amplo, você pode trabalhar em várias áreas e executar varias funções;*
- ✓ *há muito emprego e estágio na área de administração.*

- Classe 2 – Mercado de trabalho do administrador.

Essa classe representa 19% do total do *corpus,* e descreve também, similarmente à classe anterior, que esse profissional é muito procurado e que o seu mercado de trabalho possui uma carência devido à existência, atualmente, de muitas organizações (privadas ou públicas) e também, dentro delas, muitos recursos para serem geridos. As justificativas da classe dois dão-se pelas frases dos alunos que constam no *corpus* analisado:

- ✓ *o mercado é muito amplo, o administrador tem oportunidades em todos os setores da indústria, do comércio e como autônomo;*

- ✓ *as oportunidades de trabalho na profissão de administrador atualmente é ampla, tendo vários setores e rumos;*
- ✓ *trata-se de um campo enorme em função da necessidade da figura de um administrador em qualquer setor da sociedade;*
- ✓ *em todas as empresas, pois nos dias de hoje qualquer lugar precisa de um administrador para fazer a ascensão do negócio;*
- ✓ *acredito que o administrador sempre terá campo de trabalho, seja no mercado de outras empresas ou quando da sua própria empresa;*

- Classe 3 – Abertura do próprio negócio de atuação.

Essa classe representa 19% do total do *corpus*, e conforme palavras expostas, acompanha as classes anteriores, falando, ainda, das possibilidades de atuação e da empregabilidade do profissional de administração, na orientação de ter seu próprio negócio ou conduzir um empreendimento familiar já constituído. Isso é relatado pelos alunos pesquisados, que estão fazendo o curso devido à possibilidade de obterem sua autonomia profissional, conforme expressões abaixo:

- ✓ *após me formar pretendo abrir minha empresa;*
- ✓ *quero montar meu próprio negócio;*
- ✓ *pretendo abrir minha própria empresa;*
- ✓ *primeiramente quero conhecer mais a fundo o dia-a-dia de uma empresa para no futuro montar o meu próprio negócio;*
- ✓ *dar sequencia ao negócio de família, e até mesmo o meu próprio negócio.*

- Classe 4 – Expectativas do profissional na sociedade.

Essa classe representa 14% do total do *corpus* e relata outro aspecto da profissionalidade do administrador. Ela descreve, na opinião dos alunos, aspectos do reconhecimento social, aliados à necessidade das competências pessoais do profissional, ou seja, expõe aspectos importantes relacionados à capacidade de tomada de decisões, organização, liderança, planejamento e empreendedorismo, o que, para obter reconhecimento, um administrador deve ter. Algumas frases dessa explanação são:

- ✓ *é visto como uma pessoa que sabe organizar, tomar decisões e garantir a lucratividade;*
- ✓ *como uma pessoa empreendedora, ambiciosa, responsável e de decisões bem pensadas;*
- ✓ *como uma pessoa que sabe liderar e organizar seus próprios negócios;*
- ✓ *o administrador é bem visto através de sua capacidade de gerenciar, planejar e por em prática o seu potencial de empreendedor ou gestor;*
- ✓ *como a pessoa responsável pelos negócios e serviços prestados, responsável pela rentabilidade e por resolver problemas e ajudar clientes.*

- ➢ Classe 5 – Exigências do profissional.

Essa classe representa 11% do total do *corpus* e descreve as dificuldades de se pôr na função de administrador, devido às exigências do próprio mercado de trabalho. Atualmente, além da formação superior, as oportunidades são repassadas aos alunos que agregarem outras qualificações a sua formação e obtiverem mais experiência na função. As frases que relatam essas exigências são:

- ✓ *para garantir vaga, o profissional deve estar preparado para assumir o cargo, ter cursos, especializações, ter experiência que é um dos requisitos mais exigidos nessa realidade;*
- ✓ *muitas vagas, porem exigências e experiência no cargo, onde dificulta a entrada de novos estudantes na profissão;*
- ✓ *possui muitas oportunidades no mercado, porem é necessário não tão somente conhecimento, mas também experiência;*
- ✓ *as oportunidades são muitas, mas não basta apenas uma formação, preciso buscar mais cursos e recursos para poder exercer a função com qualidade;*
- ✓ *temos muitas vagas para atuar na profissão de administrador, mas falta profissionalismo que seria conhecer e exercer a profissão, falta estagio para se aperfeiçoar na área.*

- ➢ Classe 6 – Visão do profissional.

Essa classe representa 12% do total do *corpus* e descreve aspectos da subjetividade que deve ter o administrador para exercer a profissão. Responsabilidade, ética, preparo, sensibilidade e sabedoria perfilam as características pessoais elencadas pelos alunos nesse *corpus*. Isso demonstra que a Universidade deve não só propiciar formação de aspecto técnico e teórico, mas também deve trabalhar o sujeito na absorção de competências psicológicas e sociais para a execução da profissão.

- ✓ *exemplo de organização, de objetividade, de responsabilidade e ética, um profissional preocupado com o mundo;*
- ✓ *como um profissional que atua com organização e bom preparo com a sociedade;*
- ✓ *como um exemplo a ser seguido, como um solucionador de atritos;*
- ✓ *acho que com respeito, pois representa liderança, organização, sabedoria, pelo menos para mim;*
- ✓ *como um profissional de respeito que procura ordenar as atribuições das empresas*

b) A imagem do Curso de Administração da Univille

A imagem do curso foi obtida através da junção das questões 02, 04, e 09 do questionário aplicado, que são:

- ✓ Questão 02 – Posso afirmar que quanto a preparação para exercer a profissão de administrador o curso:
- ✓ Questão 04 – Recomendaria este curso:
- ✓ Questão 09 – Descreva o que mudou na sua visão sobre a profissão do administrador, durante a realização deste curso?

A imagem do Curso de Administração da Univille, pesquisada junto à totalidade dos alunos do 1º e do 4º ano, foi processada pelo *software* do ALCESTE, a partir do agrupamento das questões indicadas e trouxe como resultado um aproveitamento de 69 % de todas as palavras analisadas dentro do *corpus* apresentado.

O processamento do *corpus* gerou uma subdivisão de quatro classes distintas e nominadas, conforme termos mais evidentes da sua composição, e foram classificadas pelo pesquisador como:

- ✓ Classe 1 – Incertezas do curso;
- ✓ Classe 2 – Escolha e recomendação do curso;
- ✓ Classe 3 – Preparação do curso e atuação profissional;
- ✓ Classe 4 – O impacto do curso na formação profissional.

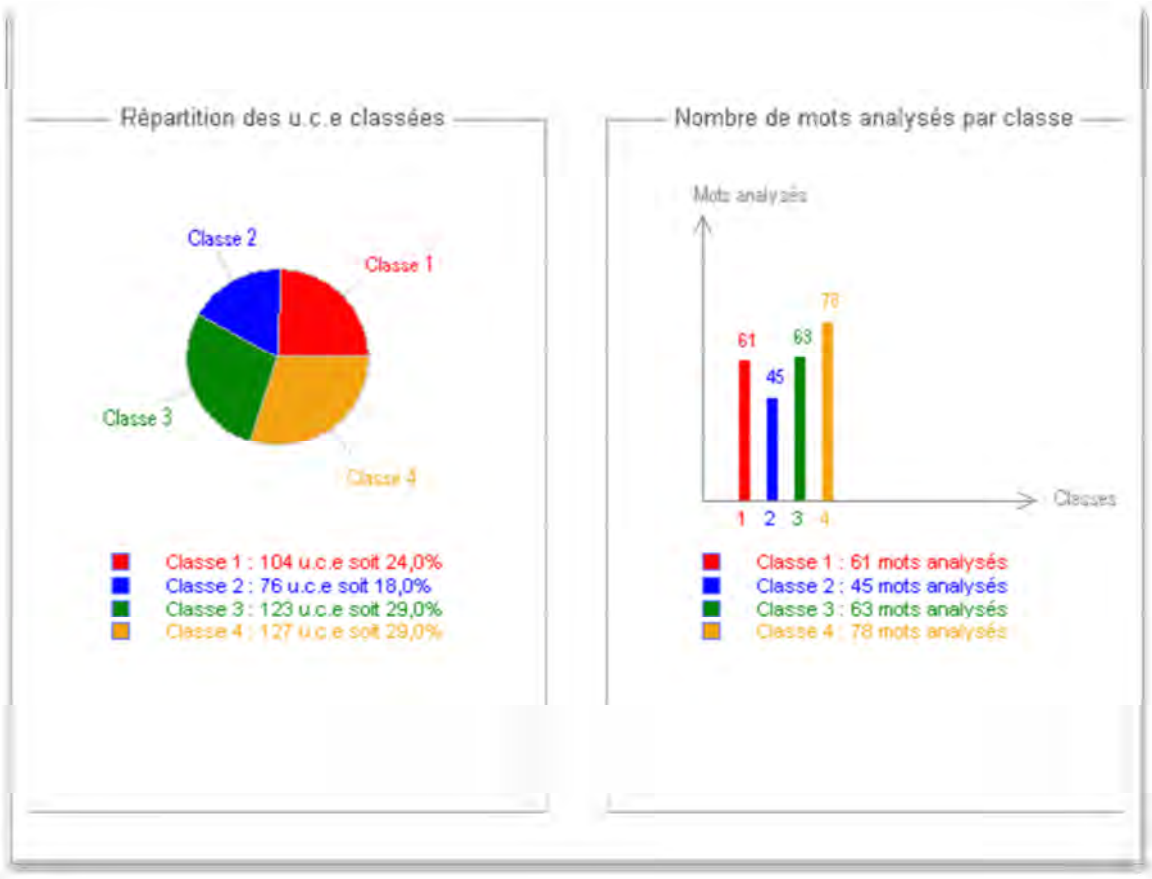


Figura 11: Gráficos do ALCESTE da repartição das UCEs de cada classe e número de palavras analisadas por classe sobre a imagem do Curso de Administração da Univille
Fonte: ALCESTE, (2012).

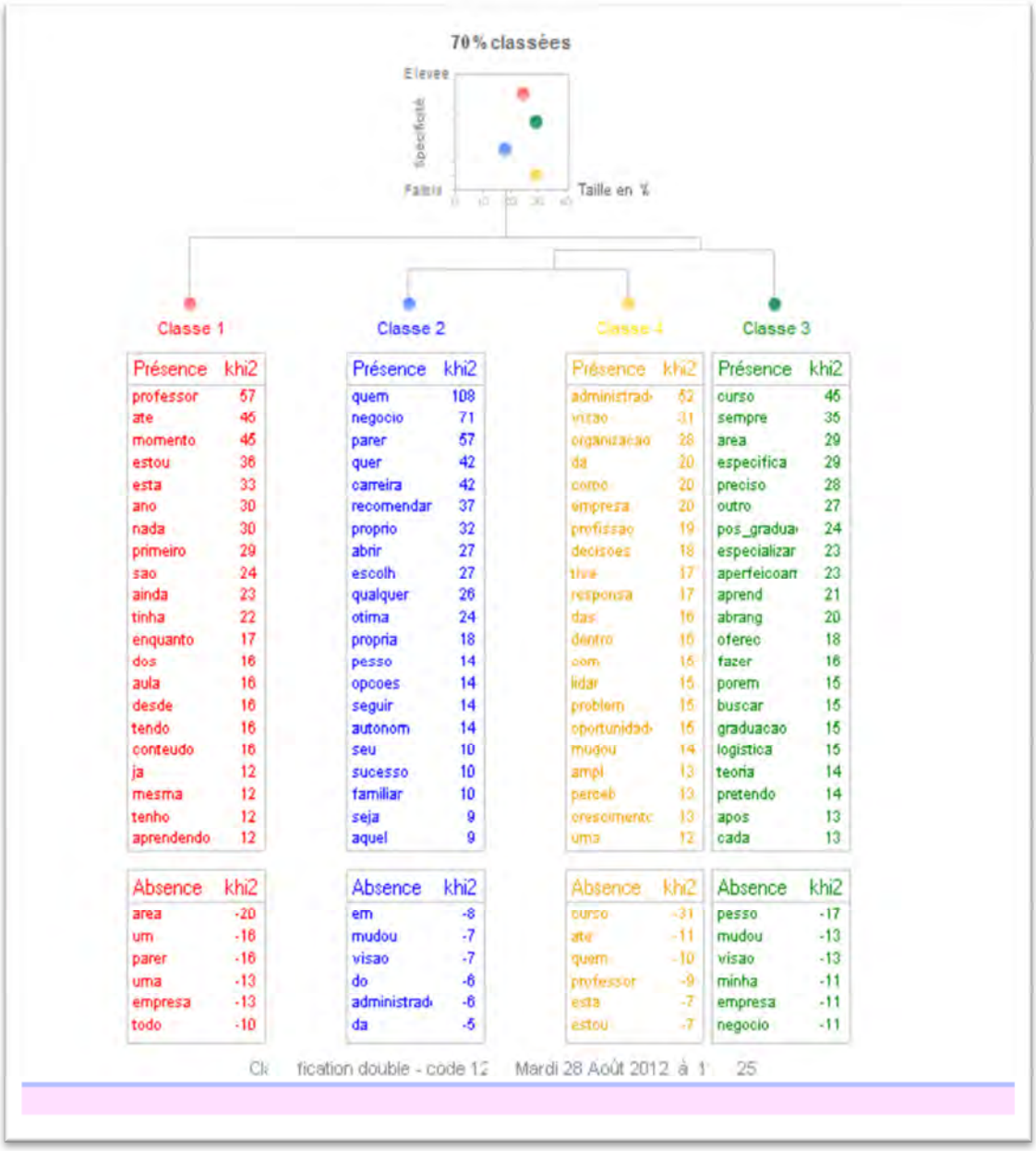


Figura 12: Gráfico do ALCESTE da subdivisão do corpus em classes específicas que tratam a imagem do curso de Administração da Univille.
Fonte: ALCESTE, (2012).

- Classe 1 – Incertezas do curso.

Essa classe representa 24% do total do *corpus.* Ela é formada principalmente por alunos respondentes do primeiro ano de curso e do sexo feminino, que “por enquanto” suspendem o julgamento do curso devido às incertezas que têm sobre o mesmo. O resultado dessa classe reforça uma das críticas colocadas por Lima et all

(1995) o qual diz que as estruturas dos currículos atuais dos cursos de Administração permitem o contato com uma realidade prática somente a partir da metade do curso, o que ocasiona aos alunos problemas de entendimento e articulação dos conteúdos. Algumas frases que relatam esta insegurança são:

- ✓ *a princípio não mudou nada ainda, estou no primeiro ano;*
- ✓ *por enquanto esta satisfatório, porem o 1 ano ainda é cedo para definir;*
- ✓ *acho que satisfaz, mas não tenho experiência no ramo, então não (tenho) (certeza);*
- ✓ *por enquanto nada porque ainda não estamos nos assuntos realmente pertencentes a um administrador;*
- ✓ *falta mais conteúdo especifico de recursos humanos, marketing e produção. Algumas disciplinas do primeiro e segundo ano não são relevantes.*

- ➢ Classe 2 – Escolha e recomendação do curso.

Essa classe representa 18% do total do *corpus*, também composta por uma ascendência de alunos do primeiro ano que discutem e justificam o porquê da escolha deste curso. A grande maioria dos respondentes coloca que a escolha se dá pela possibilidade de atuar com autonomia ou na condução do seu próprio negócio. Essas respostas também são reforçadas na análise de perfil no gráfico 15, que trata do porquê da recomendação do curso para outras pessoas. Algumas frases desses alunos:

- ✓ *para quem quer ter o seu próprio empreendimento;*
- ✓ *na realidade recomendaria o curso para aquelas pessoas que desejam tocar o seu negocio ou trabalhar por conta;.*
- ✓ *a quem tem o desejo de empreender e/ ou administrar um negocio próprio ou de terceiros;*
- ✓ *e também para profissionais autônomos pela necessidade de conhecer ferramentas da área;*
- ✓ *temos ensinamento de fundamental importância para qualquer pessoa que pensa em abrir ou manter um negocio.*

- Classe 3 – Preparação do curso e atuação profissional.

Essa classe representa 29% do total do *corpus*, é mais composta por alunos do quarto ano, que descrevem a necessidade da continuidade de qualificação para atender às modificações do mercado de trabalho, e também, devido à abrangência do curso, e a especificação para o exercício da profissão. Essa informação está presente também na análise de perfil no gráfico 13, que trata da satisfação com o curso oferecido pela Univille. As frases que retratam essas opiniões são:

- ✓ *curso bastante abrangente, porem será preciso realizar um curso de aperfeiçoamento para a área que quiser atuar;*
- ✓ *acredito que aprender outros idiomas é necessário, pois as empresas grandes exigem e depois de fazer uma pós-graduação para uma área especifica;*
- ✓ *por ser um curso abrangente, fica a ansiedade de buscar um foco depois da graduação;*
- ✓ *o curso é muito abrangente, após o termino do curso é interessante se aperfeiçoar na área que você deseja atuar;*
- ✓ *posterior a graduação é preciso se qualificar em uma área especifica.*

- Classe 4 – O impacto do curso na formação profissional.

Essa classe representa 29% do total do *corpus*, e descreve como o conceito da profissionalidade foi sendo agregado ao longo do curso aos alunos, como essa profissão está representada em suas mentes, no que tange à importância e ao impacto que ocasiona dentro da sociedade. Algumas frases elencadas do *corpus* dessa classe são:

- ✓ *antes eu via a profissão do administrador como pacata, o administrador tomava as decisões e pronto. Hoje vejo que é bem diferente, pois o administrador tem que conhecer todas as áreas da empresa, todos os processos, ponderar suas decisões com as demais áreas, não é um profissional isolado;*
- ✓ *mudou o meu conceito, pois passei a ver administração como uma grande oportunidade de crescimento profissional e pessoal é alguém que influencia*

pessoas com o seu modo de agir, ajuda as pessoas e ajuda a manter a empresa no mercado;

- ✓ *como lidar com funcionários, sendo eles parte importante da empresa. sozinho o administrador não faz nada, ele deve estipular as metas e acompanha-las para que se chegue ao objetivo;*
- ✓ *mudou em alguns aspectos como por exemplo, saber tudo de demonstração de resultados de uma empresa, saber lidar com as pessoas, planejar melhor uma organização;*
- ✓ *pude perceber que este curso trouxe grandes conhecimentos, principalmente como pessoa. Tenho uma visão geral da empresa ciente de todos os seus processos e o impacto das decisões tomadas.*

Quanto à imagem da **profissão do Administrador**, o *software* do ALCESTE, na composição desse *corpus* de palavras agrupadas, trouxe classes que demandam as seguintes representações dos alunos do 1º e do 4º ano do curso de Administração da Univille:

A profissão é representada como abrangente e permite, desde o início da sua formação, um contato com as áreas de atuação, propiciando assim, grande empregabilidade e possibilidades profissionais aos alunos.

Para os alunos, o mercado de atuação também é bastante abrangente e carente de bons profissionais, devido à rapidez com que as mudanças ambientais atingem as organizações. Essas modificações requerem profissionais mais qualificados na condução de um trabalhador polivalente, participativo, inovador e comprometido, para cuja condução o administrador deverá dominar determinado saberes como a criação e a condução de grupos, busca pela qualidade, desenvolvimento de estratégias, planejamento, *network* entre outros, ou seja, além de um domínio técnico profissional, também seja subjetivo nos relacionamentos.

Outros aspectos da imagem da profissão apresentadas pelos estudantes, se refere a possibilidade de abertura e condução de um negócio próprio, que requer conhecimento do mercado, administração financeira, seja produtiva, entre outros, como principalmente habilidade na condução de pessoas e criação de relacionamentos constantes (*networks*).

Para a população estudada, o administrador tem uma imagem reconhecida na sociedade como pessoa competente, responsável, ética, organizada, que tem sucesso profissional e que agrega valor ao meio onde está inserido.

Para atender à imagem social, a representação desse grupo é que, apesar da amplitude do mercado de trabalho, a exigência de conhecimento é bastante grande, cercada de qualificações, experiências e dedicação para ocupar essas oportunidades de trabalho.

Outra representação da profissão é de que, para executá-la, é necessário o desenvolvimento de habilidades e características subjetivas do sujeito como a responsabilidade, a capacidade de relacionamento, a liderança, a ordem, entre outras que devem ser permeadas na formação.

Assim, o curso de administração da Univille deveria propor esta formação através da incorporação de disciplinas ou de conteúdos nos programas das disciplinas ou ainda em cursos paralelos à formação, oferecendo capacitações que desenvolvessem a melhoria da comunicação, a liderança na condução de pessoas, a participação obrigatória em projetos de empresa júnior, a criação e manutenção de redes de *network* para seu foco na profissão e a criação de projetos de planos de negócio.

Esses conteúdos possibilitariam aos alunos no delinear da formação, um crescimento de sua subjetividade para com o trato das pessoas na comunicação, nos relacionamentos, na ética e na condução dos grupos de trabalho. Pontos considerados fundamentais na formação do profissional de administração.

Quanto à imagem do **curso de Administração da Univille**, as palavras analisadas pelo ALCESTE trouxeram dos alunos as seguintes representações:

O curso oferecido pela Universidade, apesar de ter uma formação muito técnica, os alunos do 1º ano o representam inicialmente como teórico e conceitual, resultado da composição da grade curricular atual, aplicada no primeiro ano do curso e que traz esse embasamento. Somente a partir do segundo ano é que os alunos incorporam cadeiras mais específicas da formação do administrador.

Outra representação sobre o curso, principalmente dos alunos entrantes, é que ele irá possibilitar autonomia de atuação, profissional empreendedor ou autônomo no mercado, sendo esta uma característica prevista no curso através de

seu P.P.P. (2006), resultado também do crescimento da economia principalmente no setor de serviços.

Outra imagem da formação oferecida é que ela não propicia qualificação ampla ao exercício da profissão e que, para tanto, como relatado também na imagem da profissão, a qualificação precisa obter complementariedade com outros cursos, idiomas ou especializações.

Outra representação social do curso da Univille colocada como adequada é que, do início ao final, o curso propicia, além da visão mais ampla da profissão, uma visão da atuação, da responsabilidade e inclusive do aumento da maturidade pessoal/profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado com o objetivo de identificar as Representações Sociais dos alunos sobre a profissão do administrador de empresas, em uma IES, pretende contribuir para o aperfeiçoamento do curso de Administração desta instituição.

Nestes termos apresenta-se a seguir, uma síntese dos principais resultados e sugere-se algumas recomendações que permita o aperfeiçoamento do curso.

- ✓ Quase a totalidade dos alunos exerce uma atividade profissional já na área de formação em administração. Em sua grande maioria, são jovens que estudam à noite para que possam trabalhar no contraturno. Existe, na composição da população, uma maioria feminina (60%), cujos pais, apesar de não possuírem curso superior, ajudam as filhas nas despesas, inclusive do curso que frequentam.
- ✓ Quanto à profissão de administrador, os dados do perfil apontam que o motivo principal da escolha por esses alunos é representado pelas oportunidades profissionais, melhoria da ocupação atual e pela possibilidade de conduzir um negócio próprio (empreendedorismo), confirmados nas informações do ALCESTE, que classifica a abrangência de atuação e a amplitude de mercado: *na minha opinião, o curso de administração é o mais abrangente, pois você pode trabalhar em qualquer empresa, e isso me permitiu conseguir trabalho facilmente na área;* e *o mercado é muito amplo, o administrador tem oportunidades em todos os setores da indústria, do comércio e como autônomo.*
- ✓ Nessa representação da profissão, a possibilidade de autonomia profissional (autônomo ou empreendedor) é estabelecida nas informações do perfil, como também nas classificações do ALCESTE, como, por exemplo, na frase: *quero montar meu próprio negócio;* e *pretendo abrir minha própria empresa;*
- ✓ Outra representação social da profissão de administrador, refere-se ao reconhecimento que a profissão tem na sociedade em que está inserida. Aliada a uma qualificação profissional mais elevada, o reconhecimento

social é representado pelo nível de qualificação percebido da formação recebida.

- ✓ Na representação social sobre as funções principais da profissão do administrador, as funções estabelecidas por Henri Fayol em 1916 e redefinidas por Peter Druker em 1990, como planejamento, organização, direção e controle, são as mais fortes representações dos alunos. Também evidentes nos dados do EVOC como no ALCESTE, essas representações para os alunos do 4º ano, evidenciam a necessidade da capacidade de comunicação e liderança do profissional da área, reforçada por aspectos subjetivos do aluno ao exercício da profissão, como responsabilidade, ética e sensibilidade (dados ALCESTE), ou seja, a profissionalidade do administrador passa a incorporar também essas necessidades na formação.
- ✓ No que se refere à formação recebida, especificamente do curso de Administração da Univille, quase a totalidade dos alunos se descrevem como satisfeitos e, pelo fato de o curso propiciar empregabilidade, conforme dados do perfil e também do ALCESTE, possuem expectativas positivas.
- ✓ Outra representação social dos alunos sobre a formação recebida, é que ela propicia crescimento profissional e financeiro, o que aparece tanto nos dados do perfil como também nas evocações, com palavras como: conhecimento, aprendizado, emprego, *status* e sucesso.
- ✓ Quanto à qualidade da formação recebida, os alunos do 1º ano a representam nas suas evocações como: ótima, conceituada, qualificada e reconhecida localmente, o que difere, no final do curso, com evocações do 4º ano como boa e fraca, reforçadas pelas explanações do ALCESTE nas frases: *para garantir vaga, o profissional deve estar preparado para assumir o cargo, ter cursos, especializações, ter experiência que é um dos requisitos mais exigidos nessa realidade.* Isso retrata uma exigência maior de qualificação devido às mudanças do mercado atual, ou seja, a profissão necessita de um constante aperfeiçoamento, além da formação recebida do curso da Univille.

Com base nas análises realizadas, constata-se, através da pesquisa, que as principais representações sociais dos alunos do curso de Administração da Univille, no que tange à profissão do administrador, são que ela é uma profissão de ampla atuação nas organizações, que propicia alta empregabilidade profissional, que, na economia atual, dá aos alunos a oportunidade de abrirem seu próprio negócio, que é uma profissão que traz certo *status* social aos alunos e, que dependendo do conhecimento obtido na formação, é reconhecida pela sociedade.

Ainda sobre a profissão, os alunos pesquisados têm enfatizado que as principais atividades do administrador são as atividades de planejar, organizar, dirigir e controlar recursos. Sobre essas atividades, a pesquisa revelou que muitos alunos sentem dificuldades para conduzir outras pessoas (trabalhadores) para o alcance dos fins organizacionais, ou seja, veem carência, na formação, para o trato das necessidades subjetivas.

Também foi identificada, na pesquisa realizada, que a imagem dos alunos sobre a formação específica recebida no curso de Administração da Univille, atende a imagem do profissional que atua nas organizações.

Sobre a formação, as principais representações sociais dos alunos foram que o curso atende as suas perspectivas no que tange à imagem de empregabilidade da profissão, ou seja, alegam que, com o curso, obtiveram ou poderão obter maior reconhecimento e posicionamento na empresa em que trabalham, bem como mais facilidade na sua colocação profissional. Outra representação é a de que a formação propicia aos alunos o reconhecimento profissional e financeiro almejado, e também de que, dentro da região de Joinville, essa formação é reconhecida pelo mercado, embora o curso de Administração da Univille precise se atualizar para acompanhar as modificações do mercado. Assim, esses alunos têm como representação a necessidade de continuar se qualificando em cursos complementares e especializações.

Juntando essas representações, conclui-se que a imagem da profissão dos alunos, antes e no final da formação, está muito arraigada àquilo que o curso oferece como subsídio (informações e conhecimentos).

O curso de Administração da Univille ainda oferece a seus alunos uma formação muito tecnológica, atendendo a uma regra mercadológica de formação de mão de obra mais resolutiva que criativa, ou seja, que atende a resultados de

demandas imediatistas das organizações locais, apesar de, em seu P.P.P. (2006), trazer como intencionalidade uma formação embasada no conhecimento, na criatividade e na inovação.

Apesar de a economia e a sociedade terem evoluído em suas necessidades materiais e sociais, e as teorias de administração estarem trazendo novas concepções de como alcançar essas demandas, o que se vê ainda neste curso é que o administrador recebe muito pouca formação sobre o trato com os trabalhadores. O que se ensina e aprende é que a manipulação do trabalhador considera-o como recurso passivo em favor do capital, em uma relação mais autocrática e paternalista do que democrática e participativa. Quando essas últimas ocorrem, ainda assim existe uma manipulação psicológica do sujeito em favor do capital.

Assim, conhecer as representações sociais dos trabalhadores ou, pelo menos, um pouco de sua historicidade, necessidades e perspectivas dentro das organizações, deveria estar presente no ementário da formação do administrador, pois esse conhecimento o ajudaria substancialmente a obter aceitação e colaboração do sujeito trabalhador aos resultados do gestor e das organizações.

Em outros termos, conhecer e formar o outro (aluno, trabalhador) com quem se pretende trabalhar, oferece oportunidades de crescimento ao desenvolvimento da formação em administração. Assim as Representações Sociais se mostram como um bom instrumental teórico e prático para percorrer este caminho.

Seria interessante que a Univille na programação do curso de Administração, se utilizassem dos resultados aqui apresentados para direcionar o aperfeiçoamento da prática docente junto aos alunos que frequentam este curso, e, isto com certeza, é uma ação que pretendo desenvolver neste em curso que ministro aulas na Univille.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRIC, J. C ***Méthodes d'étude des représentations sociales***. Ramonville Saint-Agne: Érès, 2002, 2003.

ABRIC, J. C ***Specific processes of social representations***. *Papers on Social Representations, 5*, 77-80, 1998.

ABRIC, J. C*.* ***Pratiques sociales et représentation*.** PUF, Paris: 1994,1998.

ALVAREZ, Maria Esmeralda B. **Organização, Sistemas e Métodos**. São Paulo, McGraw-Hill, 1990.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. **Representações sociais e educação : a qualidade da pesquisa como meta política.** In D.C. de Oliveira & P.H. F. Campos (Eds.), Representações Sociais, uma teoria sem fronteiras (pp. 141 – 150), 2002, 2005.

AMBONI, Nério. **Projeto pedagógico para cursos de administração**. São Paulo: Makron Books, 2002.

AMIT, R.; SCHOEMAKER, P. Strategic Assets and Organizational Rent. **Strategic Management Journal,** Chichester, v. 14, n. 1, p. 33-46, 1993.

ANDRADE, Rui O. B. & AMBONI, Nério. **Teoria geral da administração**. São Paulo: M. Books, 2007

ANDRADE, Rui O. **Gestão de cursos de administração:** metodologias e diretrizes curriculares. São Paulo: Prentice Hall, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo no trabalho.** 5 ed. Campinas: Cortez; Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.

ARANTES, Nélio **Sistemas de gestão empresarial: conceitos permanentes na administração de empresas válidas**. São Paulo: Atlas. 1998

ARENDT, H. ***L'exploration de la modernité***. Juin: Esprít. 1993.

ARGYRIS, C. ***Personality and Organization: the Conflict between System and the Individual*.** New York: Harper, 1957.

ARGYRIS, Chris. ***Knowledge for action****. San Francisco: Jossey-Bass Publishers*, 2000.

ARGYRIS, C. Ensinando pessoas inteligentes a aprender. In: **Gestão do Conhecimento**/***Harvard Business Review***. Rio de Janeiro: Campus, 2000

ARRUDA, Angela. **Teoria das representações sociais e teorias de gênero**. In: Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 127-147, 2002

BELL, Daniel. ***The Coming of Post-Industrial Society***. NY: Basic Books, 1973.

BERCHEM, T. A missão da universidade na formação e no desenvolvimento culturais: a diversidade no seio da universidade. **Educação brasileira**, Brasília, CRUB,v.15, n.31, 1993..

BERTALANFFY, Ludwig Von. **Teoria geral dos sistemas**; Ed. Vozes; São Paulo.1975.

BITTAR, Mariluce. Universidade Comunitária: um estudo sobre sua concepção e identidade. **Jornal das Universidades Comunitárias**. Brasília: ABRUC, ano 1, (3), abril/maio 1998, p. 11.

BOTOMÉ, S. P. e SOUZA, D. G de. **Linguagem: uma classe de comportamentos com múltiplas funções**. Texto não publicado. Universidade Federal de São Carlos. 1982

BRASIL, Ministério da Educação e do Desporto. **Lei n.º 9.131**, de 24 de novembro de 1995. Brasília, D.O., 1995.

BRASIL, Ministério da Educação e do Desporto. **Parecer n.º 776/97**, de 3 de dezembro de 1997. Brasília, D.O., 1997.

BRASIL, Regulamento da **Lei nº 11.788,** de 25 de setembro de 2008. D.O.,2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes.

BRASIL. Lei de diretrizes e bases da educação. **Lei 9.394/96**.

BRASIL. Regulamento da **Lei nº 4.769**, de 9 de setembro de 1965. *Regula o exercício da profissão de administrador.*

CAMARGO, Brígido V. **ALCESTE:** um programa informático de análise quantitativa dedados textuais. In: MOREIRA, Antônia S. P. (org.). Perspectiva Teórico-Metodológica em Representações Sociais. João Pessoa: UFPB, Editora Universitária, 2005. P. 510-539. 603 p. N2005.

CAMILLUS, J. *Shifting the strategic management paradigm.* ***European Management Journal,*** v.15, n.1, p.1-7, 1997.

CFA – Conselho Federal de Administração. **Atividades privativas do Administrador**. Disponível em: <http://www.cfa.org.br>. 2011

CFA – Conselho Federal de Administração. **Leis. In: Manual do administrador: guia de orientação profissional.** Brasília, Conselho Federal de Administração, 1994, p.40.

CFA – Conselho Federal de Administração. **Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador**. 2006. Disponível em www.cfa.org.br. Acessado em 21 de jul de 2010.

CFE – Conselho Federal de Educação. **Currículos mínimos dos cursos de graduação**. Brasília, 1991, p.49-51.

CHANLAT, J. **O indivíduo na organização:** dimensões esquecidas. v.3.Atlas: São Paulo. 2000.

CONNER, K. R. A *Historical Comparison of Resource-Based Theory and Five Schools of Thought within Industrial Organization Economics: Do We Have a New Theory of the Firm?* **Journal of Management**, Beverly Hills, v. 17, n. 1, p. 121-154, 1991.

CRASC - Conselho Regional de Administração de Santa Catarina (2009). **Lista de Instituições**. Disponível priem: http://www.crasc.org.br/instituicaoensino. Conselho Nacional de Educação (2002). **Diretrizes curriculares para o curso de administração de empresas** (consultado em: http://portal.mec.gov.br).

DAVID, S., BOTKIN, J. **O monstro embaixo da cama:** o modo mais efeicaz das empresas venderem conhecimentos. São Paulo, Futura, 1996.

DE MASI, Domenico. **A sociedade pós-industrial**. In: DE MASI, Domenico (Org.). A Sociedade Pós-Industrial. 3ª ed., São Paulo: Editora SENAC, 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 2.ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 168p. 1987.

DEL PRETTE, Z. A. P. (Org) **Psicologia escolar, saúde e qualidade de vida***: Explorando fronteiras.* Campinas: Alínea, 2001.

DEMO, Pedro. **Qualidade e modernidade da educação superior:** discutindo questões de qualidade, eficiência e pertinência. Educação Brasileira. Brasília, CRUB, v.13, n.27, 1991.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker:** obra completa. São Paulo: Nobel, 2001.

DRUCKER, Peter F. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 1998, 2002.

FROMM, E. ***Escape from freedom***. New York: Harper & Brothers, 1958.

ETZIONI, A. **Organizações modernas.** 8 ed. São Paulo: Pioneira, 1989.

ETZIONI,A **Organizações complexas**: um estudo das organizações em face dos problemas sociais. Atlas. São Paulo: 1973

EVOC. *Conjunto de programas que permitem a analise de evocações, versão 5:* manual. provence, 2002. Apostila.

FACHIN, R. C. **Transferência de tecnologia administrativa, o ensino de graduação em administração e o papel da pós-graduaçã**o. In : ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD,, 13, 1989, Anais. v.1, 1989.

FAGERBERG, J. ***International competitiveness****. The Economic Journal, St. Andrews,* v. 98,n. 391, p. 355-374, 1988.

FARR, Rob. **Representações sociais:** A Teoria e sua Historia. (in) Textos em Representações Sociais (Orgs.) Sandra Jovchelovitch e Pedrinho Guareschi. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1994.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1994. 138 p.

FAYOL, Henry. **Administração industrial e geral:** previsão, organização, comando, coordenação e controle. São Paulo: Atlas, 1990.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle da qualidade total**. v.1, São Paulo : Makron Books, 1994.

FORD, Henry. **Os princípios da prosperidade:** minha vida e minha obra. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1964.

FOULCAUT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal. 1982

FRANTZ, Walter. **"Universidade comunitária. Uma iniciativa pública não-estatal em construção".** In: SILVA, Enio Valdir da. As funções sociais da universidade - o papel da extensão e a questão das comunitárias. Ijuí: Ed. Unijuí, 2002, p. 15-102.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Entre a formação e o trabalho:** trajetórias e identidades profissionais. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FREITAS (H.), OLIVEIRA (M.), SACCOL (A.Z.) e MOSCAROLA (J.). O método de pesquisa survey. São Paulo/SP: **Revista de administração da USP**, AUSP, v. 35, nr. 3, Jul-Set. 1991, p.105-112.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional:** formação, tipologias e impactos. São Paulo: Makrom, 1991, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1991, 1999.

GONTIJO, Cylmara Lacerda. **Socialização, cultura e constituição do sujeito organizacional:** um estudo de caso. Gestão e Conhecimento, v.1, n.1, març. junh. 2005.

GUARESCHI, P.; JOVCHELOVICHI, S. **Textos em representações sociais.** 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

HELOANI, R. **A mudança de paradigma no pós-fordismo**: a nova subjetividade. Interações: Estudos e Pesquisas em Psicologia, Unimarco, *2*, 60-76. 1996.

HELOANI, R. A Revista de Organização Científica do Idort e o conceito de saúde mental da década de 30. In E. M. Oliveira e L. Scavone (orgs.), **Trabalho, saúde e gênero na era da globalização** (pp. 69-80). Goiânia: AB Editora. 1997.

HELOANI, R. **Modernidade e identidade:** os bastidores das novas formas de exercício do poder sobre os trabalhadores**.** Tese de Doutorado, Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 1991.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez. 1994, 1910.

HOBSBAWM, Eric. **A era das revoluções.** 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1989.

HOFSTEDE, G. ***Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*.** Beverly Hills: Sage Publications, 2004.

INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA). **Resumo técnico**: censo da educação superior 2007. Brasília: MEC, 2009a.

INEP. **Sinopse estatística da educação superior:** graduação 2009. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, Planilhas, 2009.

IPPUJ (Fundação Instituto de Pesquisa e Planejamento para o Desenvolvimento Sustentável de Joinville).**Joinville: cidade em dados 2010.** Joinville, PMJ 2010.

JODELET, D. **Les représentations Sociales**. Paris: P.U.F., cap.: Représentation sociale: un domaine en expansion. 1989, 2001

JODELET, D. **Loucuras e representações sociais.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

JOHANN, Silvio Luiz. **Gestão da cultura corporativa**: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

JOVCHELOVITCH, S. **O contexto do saber, representações sociais, comunidade e cultura.** Petrópolis: Vozes, 2008. (Coleção Psicologia social.)

JOVCHELOVITCH, S. **Representações sociais e esfera pública.** A construção simbólica dos espaços públicos no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1999.

JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

KRUGMAN, P. R. ***Competitiveness***: *A Dangerous Obsession*. **Foreign Affairs**, New York, v. 73, n. 2, p. 28-44, 1994.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à Administração**. São Paulo, Atlas, 1991.

LEITÃO, Sérgio Proença. A questão organizacional na universidade: as contribuições de Etzioni e Rice. **Revista de Administração Pública da FGV**, Rio de Janeiro, v.4, n.19, p. 3-26, out./dez. 1985.

LIEDTKA, J. M.; RESEMBLUM, J. W. *Shaping conversations: making strategy management Change*. ***California Management Review***, v.39, n.1, p.141-157, 1996.

LIMA, Zuleica A. Alves et al. **Perfil do graduado na Universidade Estadual de Londrina e as expectativas do mercado de trabalho.** 9ª Reunião da ANPAD, Florianópolis, p. 206-224, 1985.

MANTOVANI, N. O. **Avaliação do ensino de administração na perspectiva de egressos e dirigentes de empresas**. Anais do Encontro Nacional dos Cursos de Graduação em Administração, Natal, RN. 1994.

MARCOVITCH, J. **Dirigentes para uma sociedade dual.** São Paulo: Instituto de Estudos Avançados, USP, 1991.

MARKOVÁ, Ana. **Dialogicidade e representações sociais:** as dinâmicas da mente. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

MARQUES, Mário Osório. **Escrever é preciso:** o princípio da pesquisa. 4 ed. Ijuí: Unijuí, 2003

MATAR, F. N. **Pesquisa de Marketing.** São Paulo, Ed. Atlas, 1997, 2v.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**: da Escola Científica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000

MEC - Brasil, Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação Superior. **Resolução Nº 4** de 13 de junho de 2005 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências.

MEC – Brasil, Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação Superior, Câmara de Educação Superior. **Resolução Nº 1** de 02 de fevereiro de 2004

MEC – Brasil, Ministério da Educação. **Resolução Nº 2** de 04 de outubro de 1993 que fixa os mínimos de conteúdos e duração do curso de Graduação em Administração, revogada.

MEC / SEDIAE / Sinopse Estatística do Ensino Superior, acesso em 2012.

MINTZBERG, H. ***The nature of managerial work.*** **New York**: Harper & Row, 1994.

MONTEIRO JR., S. **O currículo por tema no curso de graduação em administração :** uma alternativa ou um complemento? In : ENCONTRO NACIONAL DA ENANPAD, 17, 1993, Salvador. Anais **.** Salvador : 1993, v.7.

MORAES, Ana Shirley de França; **A universidade brasileira no final do século XX e a formação do administrador para o novo mercado de trabalho**. Comparativa. Brasília: Ed. UnB, 1995.

MORAES, L.F.R. et al. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e *stress* no trabalho:** uma abordagem de diagnóstico comparativo. In: ENANPAD, 19., João Pessoa, 1995. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 1995. v. 1, n. 6, p. 219-257

MOSCOVICI, Serge. **A história e a atualidade das representações sociais**. In S. Moscovici (Ed.), Representações Sociais: investigação em psicologia social (pp. 167-

214). Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. MOSCOVICI, S. *Introduction: le domaine de la psychologie sociale*. In: MOSCOVICI, S. (Dir.). Psychologie sociale.2.ed. Paris: P.U.F., 1990, 2003

MOSCOVICI, Serge. **A psicanálise, sua imagem e seu público**, 1961.

MOSCOVICI, Serge. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Petrópolis, RJ: Vozes, 1978, 2007,p.978.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais – Investigações em psicologia social.** Serge Moscovici. 6ª edição. Petropolis-RJ. Vozes. 2003, 2007, 2009.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais:** investigação em psicologia social. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. **(**Diálogo entre Serge Moscovici e Ivana Marková).

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Controle social nas organizações**. Revista de Administração de Empresas. v.3, n. 5, set./out. 1993. pp. 68-87.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Francisca F. G. de. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MUCCHIELLI, R. **Dinâmica de Grupo**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1979.

NICOLINI, Alexandre. Qual será o futuro das fábricas dos administradores? **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n.2, abr/maio/jun. 2003.

NÓBREGA, S. M. Sobre a teoria das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P. (Org.) **Representações sociais:** teoria e prática (p. 55 . 87). João Pessoa: Ed. Universitária.2001.

OCDE, ***Regards sur l'Éducation****: les Indicateurs de l'OCDE*, Paris, Centre pour la Recherche et l'Innovation. 2010.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de**. Construindo uma carreira em administração:** perspectivas e estratégias de jovens universitários do Rio de Janeiro. COPPEAD/UFR, 2002.

PARK, K. H. (coord.) **Introdução ao estudo da administração***.* São Paulo, Pioneira, 1997.

PASTORE, J. **A agonia do emprego***.* São Paulo: LTr, 1998

FREIRE, Paulo. Educação como prática de liberdade. 25 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

PEREIRA, B. C. de S., GIL. C. **A satisfação dos alunos de escolas de administração**. In: Anais do IX SEMEAD. Seminários em Administração FEA-USP. São Paulo, 2006.

PIZZINATTO, Nadia Kassouf. **Ensino de administração e o perfil do administrador:** contexto nacional e o curso de Administração da Unimep. Impulso (Piracicaba), Piracicaba / SP, v. 11, p. 173-189, 2000.

POCHMANN, M. **A batalha do primeiro emprego**: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho. (2ª edição). São Paulo. Publischer Brasil. 2007.

POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde**. Trad. Ananyr Porto Farjado. 2ed. Porto Alegre, Artmed, 2005

PORTER, M. ***The Competitive Advantage of Nations*.** New York: The Free Press, 1990.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. *The core competence of the corporation*. **Harvard Business Review**, p. 79-91, May/June 1990, 1991.

PROENÇA, A. **Dinâmica Estratégica sob uma perspectiva analítica**: refinando o entendimento gerencial. **Arché Interdisciplinar**, 23, p. 95 – 133, 2003.

REINERT, Max. ***Alceste, une methodologie d´analyse des donnees textuel es et une application***: Aurelia de Gerard de Nerval. *Bul etin de Methodologie Sociologique*, n. 26, p. 24-54, Mar. 1999.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **O curso de graduação em administração da UCP e a visão de seus egressos.** UCP, 2009

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos:** o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBBINS, Stephen P. **Administração – mudanças e perspectivas**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

SÁ, C. P. de. **Núcleo central das representações sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

SÁ, C. P. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais.** Rio de Janeiro: EdUERJ. 1998

SALA-I-MARTIN *et al. The Global Competitiveness Index: Measuring the Productive Potential of Nations*. In. **The Global Competitiveness Report 2007-2008.** New York:Palgrave MacMillan, p. 3-50, 2007.

SCOTT, B.; LODGE, G. C. U.S. *Competitiveness in the World Economy. Boston: **Harvard Business School Press**,* 1985.

SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu . **Socialização organizacional implicações na gestão de recursos humanos.** In: Third International Conference of Iberoamerican Academy of Management, 2003, São Paulo.

SIDMAN,M. **Coerção e suas implicações**.Campinas (SP): Livro Pleno, 2001.

SILVA, Anielson Bárbara da. Caracterização do administrador na era da informação e do conhecimento. **Revista Brasileira de Administração**, ano XI, nº 32, p.6-14.1999.

SOUZA, F. P. Temas para debate. **Educação brasileira**. Brasília: CRUB, ano 1. N.3, 1979.

STONER,J..A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. Prentice-Hall do Brasil. Rio de janeiro: 1985.

TAYLOR, F. ***Principles of scientific management****. New York: Harper & Row, 1911Theoritical Foundation.* ***Academy of Management Review****, Apr.* 1985.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TEECE, D. J.; PISANO, G.; SHUEN, A. *Dynamic Capabilities and Strategic Management.* **Strategic Management Journal**, Chichester, v. 18, n. 7, p. 509, 1997.

TEIXEIRA, A. **A universidade de ontem e de hoje**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

TORDINO, Cláudio Antônio. **Formação em administração em prospectiva:** a graduação em Administração no Brasil no quarto de século**.** FEUSP, 2009.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Departamento de Administração. **Projeto político e pedagógico Joinville**, 2006.

UNIVILLE – **Projeto da Universidade da Região de Joinville**, 1991.

VASCONCELOS, E. Teoria e prática em administração são exigências do mercado global. **Boletim informativo da FIA/USP,** ano 1, n. 111, nov. 1997.

VERGÈS, P. *L'analyse des représentations sociales par questionnaires*. ***Revue Française de Sociologie,*** *42* (3), 537-561. 2002.

VÍLLA-ALVAREZ, Florindo. Entrevista realizada na EBAP/FGVem 12.10.82.

WEBER, Max. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras,1967, 2004.

WERNERFELT, B. *A Resource-Based View of the Firm*. **Strategic Management Journal**, Chichester, v. 5, n. 2, p. 171-180, 1984.

WINTER, S. ***The nature of the firm: origins, evolution, and development****.* ***Oxford:*** *Oxford University Press,* 2000.

Press, 1993,YAREMKO, R. K., HARRISON, R, C., & LINN, E. (1986). ***Handbook of research and quantitative methods in psychology.*** *Hillsdale, NJ;Lawrence Erlbaum.*1986.

ZANELLI, j. C. **A organização como um fenômeno socialmente construído**. Parte do livro: Interação humana e gestão: uma compreensão introdutória da construção organizacional. No prelo. 2001

ANEXOS

ANEXO 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO

Prezado aluno.

Estou apresentando um questionário que tem como objetivo conhecer sua opinião sobre o curso que está realizando.

Não há respostas corretas ou erradas. O importante é que você expresse corretamente sua opinião. Não é necessário assinar. Você pode eleger um pseudônimo.

O questionário tem três partes. Aguarde as instruções antes de começar cada uma delas. Obrigado por sua colaboração científica.

Nome ou pseudômino do aluno:_____

Parte I

1 – Observe o exemplo e acompanhe as instruções.

a) Escreva as primeiras quatro palavras que vêm a sua mente quando eu falo a palavra:

EDUCAÇÃO

( ) _____( )_____( )_____ ( )_____

b) Agora, aponte as duas de maior importância para você, colocando o número 1 para a mais importante e 2 para a de segunda importância.

---

2 - Ouvindo as palavras que serão apresentadas a seguir, proceda da mesma forma que na questão anterior.

a) Escreva as quatro palavras que vêm a sua mente cada vez que eu apresentar uma nova palavra.

b) Depois de registrar as palavras, assinale o número 1 para a mais importante e 2 para a de segunda importância.

( ) _____( )_____( )_____ ( )_____

( ) _____( )_____( )_____ ( )_____

Parte II

Responda as questões considerando a profissão de administrador e ao curso que você frequenta.

Circule a letra que mais corresponde a sua opção nas questões apresentadas a seguir. Considere a alternativa mais relevante para você.

1. **Escolhi a profissão de administrador principalmente:**

   a) pela possibilidade conseguir um emprego.
   b) pela imagem que a profissão representa na sociedade.
   c) por vocação pessoal.
   d) por influencia dos meus pais, parentes ou outros.
   e) para me preparar para administrar um negócio de minha familia.
   f) outro:_____
   Justifique a sua escolha:_____
   _____
   _____

2. **Posso afirmar que quanto a preparação para exercer a profissão de administrador o curso:**

   a) tem oferecido formação satisfatória.
   b) oferece uma formação satisfatória em parte. Vou precisar realizar cursos de aperfeiçoamento após a formação.
   c) não prepara satisfatoriamente..
   Justifique a sua escolha:_____
   _____
   _____

3. **Após minha formação, pretendo atuar:**

   a) administrando minha empresa ou da família.
   b) em uma área específica da empresa qualquer que me contratar .
   c) trabalhando como profissional autônomo prestando assessorias.
   d) na carreira docente.
   e) não quero exercer a profissão de administrador.
   Justifique a sua escolha:_____
   _____
   _____

4. **Recomendaria este curso:**

   a) a quem têm uma empresa familiar.
   b) a quem quer trabalhar como profissional autônomo.
   c) a quem quer atuar na carreira docente.
   d) não recomendaria o curso.
   Justifique a sua escolha:_____
   _____
   _____

5. A conclusão deste curso irá me proporcionar:

a) realização profissional.
b) ascensão profissional.
c) ascensão financeira.
d) somente uma graduação.
e) Outros:_____

Nas próximas questões descreva sua opinião.

6. Como você analisa as oportunidades de trabalho na profissão de administrador atualmente?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

7. Como o administrador é visto pela sociedade?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

8. Quais as características pessoais, que você acha mais importante para exercer a profissão de administrador?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

9. Descreva o que mudou na sua visão sobre a profissão do administrador, durante a realização deste curso?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Parte III – Perfil do aluno

1. **Atualmente eu trabalho:**

(a) na área de formação do curso (b) em outras áreas (c) não estou trabalhando

2. **Estou regularmente matriculado no:**
   (a) 1º ano (b) 4º ano

3. **Meu horário de aula é no:**
   (a) período matutino (b) período noturno

4. **Meu Sexo é:**
   (a) masculino (b) feminino

5. **Minha faixa de idade é:**
   (a) entre 17 a 19 anos (c) entre 24 a 30 anos
   (b) entre 20 a 23 anos (d) entre 31 a 41 anos ou mais

6. **Eu me considero:**
   (a) branco (b) pardo (c) negro (d) amarelo (e) indígena

7. **Meu estado civil é:**
   (a) solteiro (a) (d) separado (desquitado, divorciado
   (b) viúvo (a) (e) outro. Qual? _____
   (c) casado (a) ou união estável

8. **A escolaridade de minha mãe é:**
   (a) nunca frequentou a escola (f) superior completo
   (b) ensino fundamental (1º grau) até a 4ª série (g) superior incompleto.
   (c) ensino fundamental (1º grau) até a 8ª série (h) outra. Qual?_____
   (d) ensino Médio (2º grau) completo (i) não sei.
   (e) ensino Médio (2º grau) incompleto

9. **A escolaridade do meu pai é:**
   (a) nunca frequentou a escola (f) superior completo
   (b) ensino fundamental (1º grau) até a 4ª série (g) superior incompleto.
   (c) ensino fundamental (1º grau) até a 8ª série (h) outra. Qual?_____
   (d) ensino Médio (2º grau) completo (i) não sei.
   (c) ensino Médio (2º grau) incompleto

10. Minha família contribui financeiramente para a manutenção de minhas despesas:

(a) sim (b) não (c) em parte

11. A renda mensal de minha família varia de:

Para este cálculo considere a soma dos ganhos de todos os membros de sua família que trabalham está morando na mesma residência e contribuem na formação da renda familiar, (inclusive o seu).

(a) até 3 salários mínimos
(b) de 3 a 10 salários mínimos
(c) de 11 a 20 salários mínimos
(d) de 21 a 30 salários mínimos
(e) mais de 30 salários mínimos
(f) não sei.

12. Minhas principais formas e frequência de lazer são:

Formas	**Frequência**						
	+ 2 X semana	1 X semana	+ 2 X mês	1 X mês	1 X semestre	1 X ano	nunca
(a) ir ao cinema							
(b) ir a teatros e/ou shows							
(c)ir a eventos típicos da região							
(d) ir a barzinhos e/ou boates							
(e) passear no shopping							
(f) viajar p/ outras cidades, estado ou país							
(g) praticar esportes							
(h) assistir partidas esportivas (exceto TV)							
(i) passear em parques e praças							
(j) outro? qual:_____							

13- Apresentem no espaço a seguir comentários que considerar relevante, em relação ao curso. Qualquer observação sua será bem vinda e contribuirá para a pesquisa que estamos realizando.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____