



id  
EA

# DA LÓGICA UTILITÁRIA À LÓGICA SIMBÓLICA

## FROM THE UTILITARIAN TO THE SYMBOLIC LOGIC

Paulo Roberto Albieri Nery<sup>1</sup>

**Resumo:** Estudo das razões simbólicas que orientam a vida humana, partindo-se da importância assumida pela instância econômica nas formas de existência moderna para se chegar à compreensão da falácia da lógica utilitarista que a orienta; tentativa de abordar a lógica simbólica como as teias de significado que dão sentido à existência do mundo humano, condição para o homem orientar-se nesse mundo.

**Palavras-chave:** Símbolo; Significado; Utilitarismo; Lógica Prática; Lógica Simbólica.

**Abstract:** Study of symbolic reasons that guide human life, it being assumed by the department of economic importance in the forms of modern existence to come to the realization of the fallacy of the utilitarian logic that guides; attempt to address the symbolic logic as the webs of meaning that give meaning to human existence in the world, condition for humans orient themselves in this world.

**Keywords:** Symbol; Meaning; Utilitarian; Practical logic; Symbolic Logic.

“A inserção em um agrupamento social – seja o seu círculo mais amplo, a cultura, seja o mais restrito, o meio profissional, que supõe prévias uma classe e uma camada social – se realiza de imediato, pelo acesso a uma rede de símbolos. Esta rede funciona como uma atmosfera” (Costa Lima 1980:70).

### 1. Introdução

Existe uma crença secular servindo de fundamento à vida social desde as revoluções industrial e francesa, impondo à civilização ocidental um sistema de mercados econômicos? Responder a essa pergunta funciona como um divisor de águas quanto à compreensão crítica de uma consciência social contemporânea.

Para o conhecimento antropológico atual não é desconhecida a presença de mercados entre os vários tipos investigados de sociedade humana. Mas, ao contrário do

---

<sup>1</sup> Doutor e pós-doutor em Antropologia (respectivamente, pelo Museu Nacional/Universidade Federal do Rio de Janeiro e Universidade de Brasília); professor-associado III na Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: pranery@ufu.br.

que ocorre nas sociedades industriais modernas, em outras sociedades de base tradicionais estudadas pela antropologia, o mercado não aparece como uma instituição separada das outras instituições sociais como a religião, a família, o poder, e tampouco ele é visto como um fator regulador *tout court* da vida social.

Muito mais certo dizer que as sociedades tradicionais inserem seus sistemas econômicos na própria vida social, já que nenhuma sociedade pode existir sem uma base econômica. Nas sociedades tradicionais o bem-estar social é assegurado através de fatores extra-econômicos, vale dizer, ali a vida é regida pelo princípio da reciprocidade generalizada, expressão essa que designa justamente as transações altruístas em que o valor dos bens trocados é mínimo, e máxima a importância atribuída às relações entre as pessoas (RODRIGUES, 1989, p.118).

A existência dessa forma de vida baseada na reciprocidade não elimina a existência de outras modalidades de desigualdade social, conforme é mostrado por Weber em sua análise das formas de poder (WEBER, 1964). A vida nas sociedades industriais modernas, contudo, é dominada por uma forma específica de reciprocidade, cunhada como reciprocidade negativa, na qual se estabelece um modelo de troca onde se busca obter algo em troca de nada, caracterizando a importância máxima das coisas em detrimento da relativa pouca importância atribuída às pessoas envolvidas nas trocas. Nessa forma de vida a motivação básica das pessoas diz respeito ao ganho adicional, ou *mais-valia* no sentido marxista (MARX, s/d), que se busca obter seja com a produção, seja com a troca.

O trabalho nas sociedades tradicionais num certo sentido não tem preço, significando não ser natural contar com pagamento monetário para o esforço humano, razão pela qual ele não pode nem ser alugado, nem vendido, mas é tratado como uma obrigação moral, à qual encompassem todas as determinações de ordem econômica que por ventura viessem a ser consideradas como razões práticas e úteis das atividades humanas.

Quando o *trobriandês* de um arquipélago do Pacífico empreende uma viagem longa via marítima visando presentear um desconhecido com objetos de certa forma inúteis, como colares e braceletes feitos de material abundante na região, ele o faz seguindo uma tradição que, em última análise, força a reciprocidade permanente entre grupos diferenciados. Conforme mostra Mauss (1974), a respeito da troca *kula*, o que leva os homens a estabelecerem relações econômicas vai além das motivações de utilidade:

o que trocam não são exclusivamente bens e riquezas, móveis e imóveis, coisas economicamente úteis. Trata-se, antes de tudo, de gentilezas, banquetes, ritos, serviços militares, mulheres, crianças, danças, festas, feiras em que o mercado é apenas um dos momentos e onde a circulação de riquezas constitui apenas um termo de um contrato muito mais geral e muito mais permanente (MAUSS, 1974).

São justamente esses fatos sociais que não podem ser chamados de meramente econômicos que movimentam a totalidade das sociedades tradicionais e que motivam a existência de suas instituições.

Nas sociedades industriais modernas, o trabalho, embora também seja visto como obrigação moral sob a égide das ideologias capitalistas (MARX, 1986), ele só alcança valor, no sentido econômico, quando está disponível no mercado para ser comprado e vendido. O trabalho doméstico realizado pela dona de casa não tem valor econômico e, portanto, não tem preço nem faz jus a salário, justamente porque ele não é vendido no mercado de trabalho mas aparece como dispêndio de consumo das próprias donas de casa. O trabalho doméstico só se torna com valor econômico quando é desempenhado em troca de salário por empregados domésticos.

Os atos individuais de troca só são praticados, nas sociedades tradicionais, em caráter excepcional. É impróprio expressar, por exemplo, o valor de um cesto usado para transporte de bens em termos de uma certa quantia de alimentos. Já nas sociedades industriais modernas os atos de troca têm uma função específica e abrangente: eles formam preço de todos os fatores envolvidos na produção e distribuição dos bens e serviços existentes.

Formar preço significa ter valor econômico. E é aqui que está a especificidade antropológica do modo de vida moderno. Ao permitir que o valor econômico regule a vida em sociedade, através do mecanismo automático engendrado pelo mercado econômico de preços, são as condições de ordenação da existência social dessa forma de vida que é posta sob controle.

As sociedades industriais modernas inverteram a imagem da existência humana, enquanto cunhada por uma ordem e controle externamente estabelecidos, seja por deuses ou por pessoas poderosas. O sistema de mercados econômicos aboliu em última instância o titular ou titulares desse papel social, que passa a ser confiado a um mecanismo automatizado do mercado econômico. A autorregulação do mercado corresponde à “mão invisível” (o automatismo do princípio liberal econômico,

conforme Smith, 1979) que ordena e controla a sociedade toda. Essa é a face perversa da secularização, numa interpretação crítica do projeto iluminista que segue caminhos diversos daqueles seguidos pela escola frankfurtiana de pensamento (FREITAG, 1988).

O problema crítico da concepção liberal de sociedade não está no fato de afirmar que a sociedade esteja baseada na economia, pois como já foi dito antes, todas as sociedades de algum modo estão assentadas em alguma base econômica. A questão se mistifica a partir do momento em que toda vida social passa a ser concebida como resultante do gerenciamento que o mercado econômico impõe ao conjunto das forças sociais. Pela primeira vez na história da humanidade, a economia passa a regular a vida social, separando-se dela enquanto instituição que atende necessidades humanas, e criando a ilusão de que sejam dimensões distintas da existência humana. A regulação econômica da vida social é, no entanto, inteiramente anti-natural, no sentido de que os mercados livres não podem funcionar deixando apenas que as coisas sigam o seu curso (POLANYI, 1980).

Percebe-se o alcance dessa transformação, que de modo algum decorreu de um desenvolvimento progressivo ininterrupto a partir da situação anterior. A nova vida em sociedade, implantada a partir do aumento da produção material decorrente da Revolução Industrial, e regulada através de mercados econômicos, nega rigorosamente em tudo os valores culturais produzidos em outras formas de existência social. Dela diz Polanyi ter invertido as reais motivações das ações humanas, modificando seu ser social.

A economia do homem, como regra, está submersa em suas relações sociais. Ele não age desta forma para salvaguardar seu interesse individual na posse de bens materiais; ele age assim para salvaguardar sua situação social, suas exigências sociais, seu patrimônio social (POLANYI, 1980, p.61).

Mas quando todos os bens e serviços passam a ser mobilizados e a adquirir valor só na condição de serem produzidos para venda, a própria vida social passa a realizar-se através de uma ficção, qual seja, a ficção de que nada efetivamente tem valor se não se transformar em mercadoria, isto é, se não se tornar um bem disponível no mercado de compra e venda.

Até se pode pensar que determinados bens econômicos, pelas suas características particulares, como a utilidade na satisfação de necessidades primárias, tenham uma

natureza que transformem esses bens em mercadorias genuínas. Mas o que pensar do trabalho, da terra e do dinheiro? Nenhum desses bens são genuinamente mercadorias. O postulado de que tudo tem que ter preço – e para isso, tem que ser vendido no mercado – como condição de funcionamento do sistema de mercado impõe que se pressuponha a existência social de um modo bastante irreal.

O que caracteriza essas três espécies de “mercadorias” especiais – trabalho, terra e dinheiro? Trabalho é um outro nome para a atividade humana que acompanha a própria vida, que por sua vez não é dirigida para venda mas por razões inteiramente diversas, e essa atividade não pode ser destacada do resto das atividades desempenhadas na vida, como recreação, criação e até exercício da imaginação sem nenhum propósito definido. Ela não pode ser armazenada nem sequer mobilizada por autorregulação. Separar o trabalho das outras atividades da vida, sujeitando-o às leis do mercado, foi o mesmo que aniquilar todas as formas orgânicas de existência e substituí-las por um tipo diferente de organização, uma organização atomista e individualista, conforme sustenta a teoria marxista da alienação (MARX, s/d).

Com a terra dá-se a mesma coisa. Ela é um outro nome para a natureza que não é produzida pelo homem. A função econômica é apenas uma entre as muitas das suas funções vitais. Ela dá estabilidade à vida do homem, é o local de sua habitação, condição de sua segurança física e emocional; é também a paisagem da existência humana, e em seu aparecer anuncia a passagem do tempo, as estações do ano. Imaginar a vida do homem separada da terra é o mesmo que imaginar o nascimento do corpo humano sem mãos nem pés enquanto algo natural (ALASIA DE HEREDIA, 1979). E, no entanto, separar a terra do homem e organizar a sociedade de forma a satisfazer às exigências do sistema imobiliário foi parte vital da ideia fictícia, porém sustentadora da economia de mercado.

Com o dinheiro, se dá a mesma coisa: ele é mero símbolo fictício do poder de compra e venda nele representado, poder esse que passa a ganhar vida no mercado financeiro. Pode-se ainda fazer uma analogia interessante comparando-se esse caráter misterioso da mercadoria com a observação segundo a qual se trata de um “fenômeno mais fantástico do que se dançasse por iniciativa própria” (MARX, s/d, p. 80), uma vez que é mais estranho perceber o poder de compra do dinheiro separado de sua função intrínseca do que vê-lo “dançar” sozinho.

Contudo, muito embora terra, trabalho e dinheiro não sejam mercadorias no estrito senso da palavra, é com a ajuda dessa ficção que são organizados os mercados.

Esses elementos, por serem indispensáveis à organização da produção e distribuição dos bens e serviços existentes, carecem também de ser comprado e vendido no mercado, onde irão formar seus preços, pois a existência de qualquer medida que iniba a formação desses mercados tende a por em risco a autorregulação do sistema como um todo.

A ficção da mercadoria fornece um princípio de organização em relação à sociedade, mas como permitir que o mecanismo de mercado seja o único dirigente do destino dos seres humanos e de seu ambiente natural? E tornar-se ainda o árbitro da quantidade e da qualidade do poder de compra que ele detém?

Se o postulado filosófico que sustenta o liberalismo econômico fosse levado às últimas consequências, sucederia o desmoronamento da vida em sociedade, podendo expressar contradições do pensamento liberal associadas a problemas estruturais do Estado capitalista (OFFE, 1984). O trabalho, ou o esforço que ele representa, não pode ser usado indiscriminadamente sem afetar o indivíduo portador dessa capacidade peculiar, a de produzir trabalho. Se o sistema dispõe do esforço de trabalho de um indivíduo, conseqüentemente dispõe também das entidades físicas, psicológicas e morais da qual esse mesmo indivíduo é portador.

Pensar o homem como sendo capaz de despojar-se separadamente dessas diferentes dimensões de seu ser é o mesmo que transformá-lo em objeto passivo dos agenciamentos culturais. Acontece que a cultura não deve ser vista como uma capa que decora a existência orgânica dos indivíduos, já que ela é a condição de sermos humanos no pleno sentido da palavra, na medida em que somos seres “incapazes de dirigirmos nosso comportamento sem a orientação fornecida por sistema de símbolos significantes” (GEERTZ, 1978, p. 61).

Assim sendo, é inconcebível dizer que o homem se despoja das dimensões morais de seu ser, pois isso implicaria na ideia de que ele deixa também de partilhar regras de comportamento, crença em valores comuns, e assim por diante. É esse o poder supremo que coage a vida humana, como se fosse algo externo à existência. Esse poder manifesta a existência também da sociedade inteira, uma vez que se revela diante de uma vida humana como “coisa” (Durkheim 1968).

Seria ilusão admitir uma sociedade sem poder, modelada apenas pelo desejo e pela vontade humana. Onde o poder parece não existir, pode-se apreender a presença de sua negação, como nas sociedades que excluem o poder coercitivo rejeitando-o para a esfera da natureza, impedindo dessa forma o aparecimento do monopólio da violência,

legitimando-o para indivíduos ou grupos (CLASTRES, 1978). O liberalismo, até mesmo o neoliberalismo dos discursos de dirigentes políticos e sindicais, hoje em voga, nega essa realidade da constituição da sociedade, e permanece fiel a uma ideia ilusória de liberdade.

O aprendizado possível que se pode tirar dessas anotações é de que uma visão distorcida da vida cultural, assim como da sociedade humana em suas diferentes manifestações, nos impele a atribuir naturalidade a uma série de comportamentos que são rigorosamente construídos, no sentido de que chegaram a ser o que são pelo processo altamente elaborado da institucionalização de práticas sociais significativas.

A concepção natural de cultura, que essa nova visão procura criticar, interpreta a dimensão moral da existência humana como um modo de adaptação humana ao mundo natural, em última instância, como uma ordem instrumental (SAHLINS, 1979). Trata-se então da elaboração de uma crítica à posição naturalista a partir de uma perspectiva antropológica, que visa mostrar as consequências perversas de se crer na ideia segundo a qual as culturas humanas são formuladas em função da atividade prática.

## **2. No limiar da razão prática**

O ponto essencial da questão que se propõe discutir aqui diz respeito basicamente às tendências vividas pelo pensamento social contemporâneo ao se debater entre o prático e o significativo. Do lado prático, essa tendência se manifesta via utilitarismo como uma lógica do proveito material que governa a produção. Via teoria da “práxis”, a tendência expressa formas de atividade econômica através das quais os homens em suas relações mútuas, com meios de produção disponíveis e historicamente dados e com a experiência que têm de si mesmos, transformam produtivamente o mundo de uma maneira instrumental. Aqui tudo se passa como se a ordem cultural fosse concebida enquanto uma codificação da ação intencional e pragmática humana.

Contrapondo-se a essa forma de razão prática coloca-se um outro tipo de razão, a saber, a razão simbólica ou significativa, a qual toma como qualidade distintiva do homem não o fato de viver num mundo material – circunstância compartilhada pelo homem com outros organismos vivos – mas de fazê-lo de acordo com um esquema significativo criado por si mesmo. Aqui trata-se de pensar a ação humana no mundo de forma sempre mediada por um projeto cultural que ordena a experiência prática.



Será a cultura uma experiência “real” do sujeito ou será ela uma concepção ideal dessa experiência? Colocar o problema nestes termos implica em retomar um velho dilema da cultura ocidental, que dura 25 séculos já: a oposição entre a matéria, um objeto sem pensamento, e o espírito, um sujeito sem mundo. A literatura básica sobre o assunto das categorias humanas, na sociologia do conhecimento, antepõe uma tese apriorista, que afirma a anterioridade das categorias do pensamento face à experiência, a uma tese empirista, que vê na experiência humana a matéria com a qual o homem constrói essas categorias. Durkheim (1968) critica ambas as posições pelas dificuldades que encerram, mostrando ao final de seu estudo sobre o assunto que aquilo que compreendemos pela razão tem o poder de superar o alcance dos conhecimentos empíricos, e deve-se ao fato de que o homem é duplo: um ser individual com ação limitada, e um ser social, nossa mais alta realidade, encontrada não no organismo do ser individual, mas numa ordem intelectual e moral da sociedade (DURKHEIM, 1968, p. 17).

O que faz com que fiquemos enroscados nesse dilema é o tipo de relações sujeito e objeto da epistemologia pré-simbólica, sustentadora da visão de mundo ocidental, aquela traduzida por Morgan (1976) nos seguintes termos:

O uso da palavra parece ter-se desenvolvido a partir das formas mais rudimentares e mais simples da expressão. Como sugeria Lucrecio, os gestos ou a linguagem por sinais devem ter precedido a linguagem articulada, assim como o pensamento precedeu a palavra (MORGAN, 1976, p. 15).

Ideias como essa – acreditar que o pensamento só teria se transformado em palavra quando já estivesse formado – desconhecem a necessidade do aprendizado social da linguagem, comprovada, por exemplo, pelos relatos de crianças abandonadas por seres humanos e que se criam com animais, sem desenvolver o potencial de fala. Como mostra Feyerabend, “a criança começa a usar palavras sem compreendê-las, acrescentando mais e mais fragmentos linguísticos não entendidos a sua atividade lúdica, para só depois descobrir o princípio de atribuição de significado” (FEYERABEND, 1985, p.383) que lhe corresponde.

Para nós, o comentário anterior tem duplo efeito: mostra, por um lado, que o símbolo é uma construção ad hoc e, portanto, o pensamento não pode ser preexistente à

palavra; também mostra o efeito perverso que tem sobre nossa compreensão o impulso, vítimas que dele somos, de buscar sempre alcançar clareza imediata quanto à compreensão das coisas.

É preciso antes aprender a falar através de enigmas, pois estes não são coisa inútil, mas o núcleo em torno do qual se cristalizam nossas observações e reflexões.

A transcendência de uma epistemologia pré-simbólica para uma epistemologia simbólica foi a condição histórica de surgimento do pensamento antropológico, bem como do conceito antropológico de cultura, uma vez que a cultura é a “condição social de possibilidade” (SAHLINS, 1979, p. 10) simultaneamente da experiência “real” do sujeito – fundamentação materialista – quanto de suas concepções idealizadas – fundamentação idealista.

O conceito antropológico de cultura, no sentido moderno, nasce exatamente do descontentamento com esse quadro bipolar, constituído pela simetria entre sujeito e objeto, sem mediação. Nasce da descoberta, revelada empiricamente através das pesquisas antropológicas de campo, da existência de descontinuidade entre o sujeito e o objeto no estar no mundo do homem.

A cultura aparece então como uma razão mediadora da relação humana com o mundo, razão essa construída através de uma lógica social de significação. O mecanismo de construção dessa lógica é o objeto desse estudo.

### **3. Dois paradigmas antropológicos: Morgan e Boas**

Interessa observar que no interior da prática e teoria antropológicas existem posições paradigmáticas de ambos os lados da questão anunciada, entre razão prática e razão simbólica. Conforme mostra Sahlins (1976), existem dois pensadores pioneiros no campo antropológico cujo pensamento é emblemático para o entendimento do problema. São eles: Lewis Henry Morgan e Franz Boas, respectivamente para a razão prática e razão simbólica.

Morgan tornou-se importante, entre outros motivos, para o pensamento marxista, já que grande parte das anotações dessa obra, feitas por Marx na juventude, serviram para que ele concebesse posteriormente a concepção materialista da história, segundo afirma Engels, seu parceiro de trajetória intelectual (ENGELS, 1984, p. 1). Para Marx, Morgan teria referendado a ideia marxista insurgente segundo a qual o fator decisivo do

progresso na história é, em última instância, a produção e reprodução da vida imediata (ENGELS, 1984, p. 2).

Que não se veja nessas observações motivo para a superestimação da influência das concepções evolucionistas sobre a construção do pensamento de Marx. Vale destacar ainda, a título de ponderação, outras fontes desse pensamento, tais como o pensamento estrutural, por exemplo, bem como sua marca de distinção pela originalidade com que articulava esses elementos diversos.

Considerando a discussão de Morgan, no livro *Ancient Society*, traduzido como *A sociedade primitiva* (MORGAN, 1976, 2 vol.), somos levados a acreditar que não é o esquema conceitual que é visto como resultado de uma “construção da experiência humana” (SAHLINS, 1976, p. 71), mas sim sua verbalização. Tal dedução é assumida a partir da consideração de Morgan de que as classificações de parentesco não são outra coisa do que os termos de uma ordenação de relações, já existentes de fato, ordenações essas efetuadas pela vantagem econômica ou biológica da adaptação humana.

Em outras palavras, segundo Morgan existiria uma lógica prática orientando a reflexão humana, de modo que a linguagem apareceria somente como reflexo de distinções previamente existentes nas coisas, distinções tais que têm sua própria razão de ser. O atributo simbólico da cultura na melhor das hipóteses só aparece no esquema morganiano como um adereço ou então nem aparece, uma vez que, para ele, as palavras são somente os nomes das coisas (SAHLINS, 1979, p. 75).

Para nosso propósito nesse estudo, é particularmente relevante considerar a explicação proposta por Morgan quanto ao aparecimento da exogamia, regra de comportamento que leva os indivíduos de um grupo social a buscarem conjugalidade entre os membros de fora do seu grupo. Para Morgan, trata-se de uma vantagem comparativa apresentada pelo modo de organização social a partir dos fatores práticos. Tudo se passa como se os homens tivessem desenvolvido certas práticas muito cedo no processo evolucionário, tais como o comportamento de exclusão de irmãos e irmãs de suas uniões sexuais legítimas, exclusão essa que teria se mostrado com o tempo vantajosa e útil para a existência do grupo social em questão.

À respeito do desenvolvimento da instituição do casamento, pode-se render homenagens a Morgan, sem no entanto perdermos senso crítico em relação a algumas de suas posições, já que Morgan foi o primeiro pensador a investigar de forma mais criteriosa o sistema de parentesco e afinidade, descobrindo uma diferença fundamental entre o sistema de parentesco moderno, ao qual ele denominou descritivo, e o sistema de

parentesco associado à maioria das sociedades de pequena escala, ou mais simples, por ele denominado classificatório, terminologia pela qual se refere aos parentes lineares – um primo paterno, por exemplo – com os mesmos termos com que se refere aos parentes colaterais – irmãos por parte de pai.

Acompanhemos a seguinte passagem ilustrativa do texto de Morgan:

Dada a família consanguínea que englobava na relação matrimonial tanto os irmãos e irmãs carnais como os colaterais, bastava excluir os primeiros do grupo e conservar os restantes para transformar a família consanguínea na família punaluana. Mas era difícil excluir os irmãos carnais e manter os irmãos colaterais, pois tal medida implicava uma transformação radical da composição da família, e mesmo da antiga estrutura da vida doméstica. Implicava ainda o abandono de um privilégio a que o homem selvagem não renunciaria facilmente. É de supor que esta medida fosse tomada a princípio em casos isolados, que as suas vantagens fossem lentamente reconhecidas e que tivesse sido adotada a título experimental durante longos períodos. Começou por ser aplicada em certas tribos, depois na maioria, antes de ser universalmente adotada pelas tribos mais evoluídas, ainda no estado selvagem, onde pela primeira vez se esboçara este movimento. A sua adoção é um excelente exemplo do princípio da seleção natural” (MORGAN, 1976, p. 165-166).

Vemos que aquilo que Morgan está a dizer é que a diferença entre “marido” e “irmão” decorre de uma racionalização praticada sobre uma diferença objetiva já encontrada no mundo, e não tem nada a ver com a ideia de construção simbólica do mundo humano. A representação do sistema de parentesco punaluano reflete em termos sociais uma lógica que é externa aos termos desse sistema. Essa forma social de família decorreria, então, na concepção de Morgan, da percepção de vantagens biológicas associadas à diferença entre homens superiores e homens inferiores (SAHLINS, 1976, p. 72-73). Nesse sentido, para Morgan, o conceito social de descendência constitui “uma consciência de relações já prevaletentes” (SAHLINS, 1979, p.73).

A representação objetiva do mundo é o ponto de partida, segundo Morgan, para o processo de formação da linguagem humana. A linguagem só acontece num mundo acabado em termos de percepções objetivas. Em outras palavras, existiria uma significação do mundo exterior ao homem, e que o seu pensamento reflete objetivamente. Enquanto o pensamento humano seria o reconhecimento dessa significação exterior, as palavras criadas pelos homens são seus signos.

Dáí decorre a crítica de Sahlins a Morgan, segundo a qual Morgan teria reduzido “a linguagem ao ato de nomear as diferenças manifestas na experiência” (SAHLINS, 1979, p. 75). Se o pensamento de Morgan fosse consistente neste aspecto específico, poderia aplicar-se sua teoria também para os animais não-humanos, pois o que ele entende por inteligência humana sugere a mera capacidade de agir racionalmente sobre a experiência.

Seguindo-se essa linha de raciocínio, essa capacidade é partilhada por outros mamíferos, na medida em que tanto para uns quanto para outros a fonte de significação materializada nas produções de cada espécie – seja a habitação de um Yakut, seja o ninho de um joão-de-barro – está presente na própria natureza física dessas espécies. Como aponta criteriosamente Sahlins, para Morgan “a linguagem só é simbólica no sentido de que representa o mundo de uma outra forma” (SAHLINS, 1979, p. 76).

Mas serão as razões práticas o leitmotiv absoluto da ação e pensamento humanos?

Pensamos que não, e essa negativa decorre do fato de que os homens não se relacionam com a natureza de modo similar ao de vegetais e outros animais. Enquanto esses se encontram organicamente programados para uma forma específica de relacionamento com a natureza, não há entre os homens prescrição genética para que a relação entre homem e natureza aconteça de maneira determinada (RODRIGUES, 1989, p. 61). Mais do que entre quaisquer outros animais, a relação do homem com a natureza é, antes de tudo, relação dos homens entre si, e como mostra Rodrigues, “depende das convenções simbólicas vigorantes em cada sociedade” (RODRIGUES, 1989, p. 77).

Até mesmo um gesto elementar e caracteristicamente orgânico da espécie humana, o gesto de alimentar-se, não pode ser atribuído tão somente à função econômica de provimento de necessidades primárias. A brilhante constatação de Rodrigues a esse respeito é sintomática quanto ao ponto que perseguimos aqui. Diz ele:

Os etnógrafos encontram por toda parte o testemunho de que alimento é algo para distribuir, antes de ser coisa para consumir. Ninguém o encara como objeto que o mesmo sujeito produz, possui e consome (RODRIGUES, 1989, p. 84).

Até a sobrevivência humana, coisa que pareceria aos mais incautos como sendo coisa da natureza individual, enquanto função biológica básica de cada organismo,

ganha novo sentido através do trabalho etnográfico, se mostrando como efetivamente é: uma elaboração coletiva.

Não poderia ser encontrada prova mais explícita dessa verdade do que aquela que extrai Clastres de seu estudo do povo Guaiiqui. Nesse estudo, é mostrado como a sobrevivência humana apresenta uma dimensão comunicacional que a precede. Devido à existência de um tabu alimentar que impede que a principal fonte de alimento do grupo – a caça – seja consumida diretamente pelo indivíduo que a obtém, vale dizer, o caçador, ocorre um fenômeno interessante ao qual os antropólogos denominam princípio de reciprocidade. Os Guaiiqui explicitam: “os animais que matamos, nós mesmos não devemos comer” (RODRIGUES, 1989, p. 84). Por conta disso, cada indivíduo Guaiiqui, ainda que seja caçador, se vê forçado a buscar alimento de outras pessoas, alimentando uma corrente de troca que é a característica básica do referido princípio.

A conclusão a que se chega é de que o “tabu sobre a caça aparece então como o ato fundador da troca de alimentação entre os Guaiiqui, isto é, como um fundamento da sua própria sociedade” (CLASTRES, 1978, p. 80). De onde se conclui que, se para os homens “conviver é mais importante que viver” (RODRIGUES, 1989,p. 86), dado que a sobrevivência social prevalece sobre a sobrevivência orgânica dos indivíduos, então a vivência individual só ganha sentido dentro de determinados sistemas simbólicos convencionados. Tal conclusão, porém, não pretende refutar a teoria marxista da história, apenas matizar as consequências perniciosas da adoção de concepções deterministas e mecanicistas para pensar a sociedade humana.

O sentido naturalista que Malinowski quis atribuir a nossas necessidades orgânicas (MALINOWSKI, 1976), como fundamento da vida social, fica comprometido pela descoberta de que a crença no homem racional, agindo sobre a natureza de uma forma ativa e individualizante, é nada mais nada menos do que isso mesmo, vale dizer, uma crença tão somente, a qual consiste em acreditar que a natureza humana age meramente por princípio racional, procurando obter o máximo benefício pelo dispêndio mínimo de energia enquanto organismo biológico individual.

O que mais precisa ser dito para que esse paradigma da natureza humana, onde impera a lógica prática, se mostre como aquilo que parece ser seu destino: um mito moderno?

#### **4. A razão cultural**

Num livro tocante pela singeleza com que defende suas ideias, o antropólogo americano Edward Hall desenvolve a concepção de linguagem estabelecida por Benjamin Lee Whorf, a qual passou a ser conhecida pela expressão hipótese Sapir-Whorf. Segundo essa hipótese:

A língua é mais do que apenas um meio de expressão do pensamento. Trata-se, na verdade, de um elemento importante na formação do pensamento. Além disso, a percepção que o homem tem do mundo em torno de si é programada pela língua que fala, exatamente como um computador. Com este, a mente do homem só registra e estrutura a realidade externa de acordo com um programa (HALL, 1989, p. 13-14).

É a esse programa que chamamos *cultura*.

A despeito de um certo reducionismo presente nessa visão de cultura, como um código de comunicação socialmente instituído, ela tem o mérito de apontar o atributo público e construído do significado, o qual é aplicado pelos homens às suas relações com a natureza e entre si.

Não se trata de uma racionalização a posteriori de realidades objetivas pré-existentes. Assim como a língua ajuda a formar nosso pensamento e nossa visão de mundo, a cultura estabelece os limites dentro dos quais a realidade vivenciada pelo homem aparece diante dele como algo já dado.

Mais do que isso até, tal visão de cultura permite perceber a realidade pelo seu traço eminentemente transformável. Sem depender diretamente de uma natureza orgânica, já que é feita de outra matéria, a cultura permite às sociedades humanas se habilitarem “não somente a inventar suas próprias convenções, como também a substituí-las por outras” (RODRIGUES, 1989, p. 34).

Ao buscar num mecanismo mecânico nossa autoimagem, como se fôssemos constituídos de maneira “complicada como uma máquina de calcular” (MAUSS, 1974, p. 176-177), o pensamento cartesiano conseguiu esconder de nós o fato de que durante muito tempo o homem foi outra coisa. O mito de uma lógica racional regendo a ação do homem, mito no qual se baseia grande parte da ciência moderna, não se sustenta à luz das descobertas etnográficas contemporâneas. Sahlins nos adverte disso, ao mostrar como “a racionalidade é nossa racionalização” (SAHLINS, 1979, p. 86).

Isso nos leva ao segundo polo dos paradigmas antropológicos, àquele representado pela obra pioneira de Franz Boas (1938; 1940). Criticando a posição naturalista, que concebe a cultura como o modo humano de adaptação à natureza, Boas estabelece uma ruptura com esse pensamento, ao apresentar a percepção humana como “um órgão da tradição” (SAHLINS, 1979, p. 78). Em defesa do caráter histórico do problema referente à cultura, Boas aponta a necessidade de se saber não somente como as coisas são, mas como elas se tornam e vêm a se tornar o que são (BOAS, 1940, p. 204).

Com essa ruptura, Boas se nega a ver a cultura surgindo da natureza, com se aquela derivasse mecanicamente dessa. Se, para Morgan, o pensamento era a representação de uma significação objetiva das coisas, para Boas, a significação das coisas é que se revela uma propriedade do pensamento.

Sahlins aponta com clareza que “onde Morgan entende a prática pela lógica das circunstâncias objetivas, Boas intercala um subjetivo independente entre as condições objetivas e o comportamento organizado” (SAHLINS, 1979, p. 83). Uma ilustração clássica da crítica boasiana à concepção naturalista de cultura é aquela em que se procura explicar o comportamento humano à mesa. Como não é comum levar a faca à boca, chega-se à dedução que isso não acontece porque tal uso traria risco de cortar os lábios. Contra tal argumentação, Boas tenta mostrar que:

A tardia invenção do garfo e o fato de facas sem corte serem usadas em muitos países, e de que existe um perigo semelhante de se furar a língua ou os lábios com os garfos de aço ponteados comumente usados na Europa, deixam claro que essa explicação é apenas uma tentativa racionalista secundária para explicar um costume que, de outro modo, permaneceria inexplicável (BOAS apud SAHLINS, 1976, p. 86).

A conclusão a se tirar dessas observações é a de que, para o homem, não existem tais coisas como “natureza pura, necessidade pura ou puros interesses, ou ainda forças materiais, sem que haja um ser culturalmente construído” (MARCUS & FISCHER, 1986, p. 142).

Nesses termos a tarefa da antropologia passa a ser a produção de relatos culturais que revelem as estruturas de significado de cada contexto específico. Ao invés de revelar significados incrustados em realidades objetivas, o antropólogo estaria



perseguindo a compreensão da forma como esses significados são construídos socialmente, passando então a estruturar a ação e o pensamento humanos.

Tal concepção da tarefa do antropólogo nos ajuda a repensar a visão cotidiana e de senso comum sobre o que fato é natural nos homens, de modo que possamos compreender esse “natural” sempre orientado por uma lógica cultural arbitrária, porque instituída socialmente. Equivale dizer que não existe nada, nenhum traço ou o que quer que seja, que distingue alguns homens de outros por condição naturalmente adquirida.

O que o estudo da obra de Boas sugere incisivamente é que há uma dimensão criativa na existência humana, a qual impede que desconsideremos seu papel na orientação da ação dos homens.

Entretanto, isso não quer dizer que “a cultura seja a única responsável pela ação social” (SEEGER, 1977, p. 336-342). Ao contrário, outros domínios são igualmente importantes para a compreensão da conduta humana. O que procuramos enfatizar, no entanto, é que a análise da natureza social da ação humana não pode ignorar os significados simbólicos e socialmente construídos que informam essa ação. Tal é o desdobramento do pensamento que o paradigma boasiano avança para nós.

Pois, se nossa dependência enquanto espécie de redes simbólicas, que orientam nossa ação no mundo, é simultaneamente nosso sinal de distinção, a vida em grupo é impossível salvo quando inserida em uma rede de símbolos significantes, o que torna lícito pensar que “sem cultura não haveria homens” (GEERTZ, 1978, p. 61) e o mundo sem cultura permaneceria tão vazio de conteúdo para nós, quanto o som é vazio de conteúdo para ouvidos surdos.

## **Referências**

BOAS, Franz. *The mind of primitive man*. Nova York: MacMillan, 1938.

BOAS, Franz. *Race, language and culture*. Nova York: MacMillan, 1940.

CLASTRES, Pierre. *A sociedade contra o Estado: pesquisas de antropologia política*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1978.

DURKHEIM, Émile. *Las formas elementales de la vida religiosa*. Buenos Aires: onSchapire, 1968.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

FEYERABEND, Paul. *Contra o método: esboço de uma teoria anárquica do conhecimento*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1985.

FREITAG, Bárbara. *A teoria crítica: ontem e hoje*. São Paulo: Brasiliense, 1988.

GEERTZ, Clifford. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HALL, Edward T. *A dimensão oculta*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1989.

HEREDIA, Beatriz Maria. *A morada da vida: trabalho familiar de pequenos produtores do Nordeste do Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

LÉVI-STRAUSS, Claude. *As estruturas elementares do parentesco*. Petrópolis: Vozes, 1976.

MALINOWSKI, Bronislaw. *Os argonautas do pacífico ocidental*. São Paulo: Abril Cultural, 1976.

MARCUS, George & FISCHER, Michael. *Anthropology as cultural critique: an experiment moment in the human sciences*. Chicago: The University of Chicago Press, 1986.

MARX, Karl. *A ideologia alemã*. São Paulo: Hucitec, 1986.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política, livro 1, vol. 1*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, s/d.

MAUSS, Marcel. Ensaio sobre a dádiva: forma e razão da troca nas sociedades arcaicas. In: *Sociologia e antropologia*. São Paulo: EPU/Edusp, 1974.

MORGAN, Lewis Henry. *A sociedade primitiva*. Lisboa: Presença, 1976 (2 vol.).

OFFE, Claus. *Contradictions of the welfare state*. Londres: Hutchinson, 1984.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nosso tempo*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

RODRIGUES, José Carlos. *Antropologia e comunicação: princípios radicais*. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, 1989.

SAHLINS, Marshall. *Cultura e razão prática*. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

SEEGER, Anthony. O conceito de cultura nas ciências sociais. In: *Anuário Antropológico 76*, 1977.

WEBER, Max. *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica, 1964.

# **EXPANSÃO DO ENSINO SUPERIOR NO GOVERNO FHC E OS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

## **EXPANSION OF HIGHER EDUCATION IN GOVERNMENT FHC COURSES AND BUSINESS ADMINISTRATION**

Camila Cunha de Araújo Borges<sup>1</sup>  
Carlos Alberto Lucena<sup>2</sup>

### **Resumo**

Este ensaio visa abordar a expansão no ensino superior brasileiro no período de 1995 a 2001, período este que ficou conhecido pelas inúmeras reformas ocorridas na economia e na educação superior. Utiliza como metodologia a pesquisa bibliográfica pertinente ao tema analisada qualitativamente à luz das teorias que fundamentam este estudo. Desse modo, pode-se afirmar que o governo FHC, marcado pelo ideário neoliberal, e pela reestruturação do capitalismo, fez com que as privatizações marcadas no superior de ensino favorecessem a expansão da rede privada, o que aumentou, conseqüentemente, a procura pelos cursos de graduação em Administração, curso este que se aproximava das lógicas e necessidades do mercado.

**Palavras-chave:** Governo FHC; Expansão Ensino Superior; Curso de Administração.

### **Abstract**

This essay aims to address the expansion in higher education in Brazil in the period 1995 to 2001, a period that became known for the many reforms that have occurred in the economy and higher education. Methodology uses as the literature relevant to the topic analyzed qualitatively to the theories that underlie this study. Thus, one can say that the FHC government, marked by neoliberal, and the restructuring of capitalism, privatization has made marked of higher education favoring the expansion of the private education, which therefore increased the demand for undergraduate degrees in Business Administration, approaching this course of logic and market needs.

**Keywords:** FHC Government; Higher Education Expansion; Degree in Business Administration.

---

<sup>1</sup> Administradora de Empresas. Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade UNIESSA de Uberlândia, Minas Gerais. Especialista em Docência no Ensino Superior, pela Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia. Email: camila.adm10@yahoo.com.br.

<sup>2</sup> Cientista Social pela Puccamp. Mestre em Educação pela Puccamp. Doutor em Filosofia e História da Educação pela Unicamp. Pós-doutorado em Educação pela Ufscar Bolsista de Produtividade em Pesquisa 2 do CNPQ. Pesquisador do Programa de Pesquisador Mineiro da Fapemig. Pesquisador do Histedbr. Professor Associado I na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia, atuando na graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado em educação. Coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Educação e Formação Humana. Desenvolve pesquisas nas áreas de Trabalho e Economia da Educação, investigando as transformações no capitalismo financeiro e a formação dos trabalhadores. Email: carlosluc@faced.ufu.br.

## 1. Introdução

Este artigo tem intuito de discorrer sobre a expansão no ensino superior no Brasil, com ênfase no setor privado de educação. Para isso será feito um recorte no governo FHC<sup>3</sup>, que governou o país de 1995 a 2001.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, destacando autores como Antunes (2004; 2009), Bertero (2006), Dourado (2002), Leher (2001), Sguissardi (1999, 2000), Silva Jr. (1999), que ressaltam o ensino superior brasileiro, sua privatização e mercantilização, importante para a construção de reflexões neste estudo.

Foi abordado o contexto do processo expansionista no curso de Administração, indagando os fatores de ordem econômica, social e política que contribuíram para um grande crescimento dos cursos de graduação em administração no Brasil.

Também, a pesquisa ressaltou o recorte temporal feito no final dos anos 80 e início dos anos 90, iniciando com o conceito do Plano *Brady* e em seguida abordando as reformas políticas e monetárias e na criação do Plano Real, e na eleição do então presidente Fernando Henrique Cardoso. Dessa forma, o presente artigo buscou elucidar os aspectos da expansão do ensino superior privado que é o objeto deste estudo. Para ilustrar a expansão ocorrida em especial no setor privado de ensino, foi escolhido o curso de Administração por entender ser o curso que mais se aproximou em termos de natureza do curso em relação às necessidades do mercado de trabalho.

Os objetivos específicos desse artigo é problematizar de que maneira ocorreu a expansão no ensino superior privado no governo FHC; analisar porque o curso de Administração foi o que mais cresceu em quantidade de cursos criados nas instituições privadas; e entender quais os impactos sofridos pelo curso de Administração durante a expansão na rede privada no Governo FHC.

A pergunta assentada nesta investigação se refere à expansão do ensino superior privado no governo FHC. Sendo assim, para esta pesquisa indaga-se: como ocorreu a expansão do ensino superior privado no governo FHC?

Dessa forma foi feito um balanço dos cursos de Administração no período FHC. Assim, através de dados estatísticos analisados, foi possível construir reflexões sobre a temática abordada neste estudo, buscando contribuir para pesquisas que abordam esta temática, produzindo conhecimento.

---

<sup>3</sup> Fernando Henrique Cardoso.

### 1.1. Plano *Brady* e Plano Real

Em 10 de março de 1989, foi lançado o Plano *Brady*, um plano de reestruturação da dívida externa, criado pelo secretário do Tesouro Americano Nicholas *Brady*, no qual apresentou propostas diferentes para a crise de endividamento em que os países emergentes vinham passando. O plano tinha como essência o desconto da dívida par os países em desenvolvimento, logo a redução dessa dívida junto aos bancos privados através da recompra direta dos títulos pelo país devedor. A grande vantagem do Plano *Brady* foi à regularização da situação para com os organismos mundiais, pois o Brasil era um grande tomador de empréstimos internacionais.

Em sete de dezembro de 1993, o ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso, informou no congresso um programa de estabilização que viria obter êxito. Destacando:

- Ajuste fiscal;
- Indexação plena, em um primeiro momento, seguida pela desindexação em um segundo instante, através da criação da Unidade Real de Valor – URV;
- Criação da nova moeda brasileira: o Real.

Na ocasião o Brasil ainda não havia aderido ao Plano *Brady*. Os papéis do acordo entre o Plano *Brady* só foram assinados em abril de 1994, ainda no mandato do então ministro da fazenda Fernando Henrique Cardoso. Logo, o Plano preveu a redução do valor da dívida externa, com a redução das taxas de juros praticadas, o Brasil teria uma extensão dos prazos de pagamento de sua dívida externa.

Em fevereiro de 1994, o governo criou um novo plano econômico instaurado pela URV, tendo como intuito restabelecer a estrutura de preços relativos da economia, bem como a regulação do Programa de Estabilização Econômica e também para o sistema Monetário Nacional. A URV foi implantada sob a medida provisória nº 434 32, Conforme Ramos (2004, p.56) sintetizou as principais características do plano onde:

- a) Fica instituída a Unidade Real de Valor (URV), como padrão de valor monetário;
- b) A URV, juntamente com o Cruzeiro Real, integra o Sistema Monetário Nacional, continuando o Cruzeiro Real a ser utilizado como meio de pagamento;
- c) A URV, no dia 1º de março de 1994, corresponde a CR\$ 647,50;
- d) A URV será dotada de poder liberatório, a partir de sua emissão pelo Banco Central do Brasil, no dia 1º de julho de 1994, quando passará a denominar-se Real;

e) O Banco Central do Brasil, até a emissão do Real, fixará a paridade diária entre o Cruzeiro Real e a URV, tomando por base a perda do poder aquisitivo; até a emissão do Real, será obrigatória a expressão de valores em Cruzeiro Real, facultada a concomitante expressão em URV;

O novo plano econômico almejou uma considerável redução nos índices de inflação, juntamente com um rigoroso ajuste fiscal. O governo enfatizou que a URV seria uma moeda forte, pois futuramente o Brasil passaria por uma reforma monetária. Através da Lei nº 9.069 sancionada em vinte e nove de julho de 1995 foi criado o Plano Real, que dispunha também sobre o Sistema Monetário Nacional, conforme aponta Ramos (2004, p.58):

1º - A partir de 1º de julho de 1994, a unidade do Sistema Monetário Nacional passa a ser o Real, dividido em centavos;

2º - A paridade entre o Real e o Cruzeiro Real, a partir de 1º de julho de 1994, será igual à paridade entre a Unidade Real de Valor - URV e o Cruzeiro Real fixada pelo Banco Central do Brasil para o dia 30 de junho de 1994 (R\$ 1,00 = CR\$2750,00).

3º - As reservas internacionais passíveis de utilização para composição do lastro para emissão do Real são os ativos de liquidez internacional denominados conversíveis em dólares dos Estados Unidos da América.

4º - O Conselho Monetário Nacional, segundo critérios aprovados pelo Presidente da República: regulamentará o lastramento do Real; definirá a forma como o Banco Central do Brasil administrará as reservas internacionais vinculadas; e poderá modificar a paridade a que se refere o item 2º acima.

5º - Observado o disposto nos artigos anteriores, o Banco Central do Brasil deverá obedecer, no tocante às emissões do Real, limites de crescimento para o trimestre outubro-dezembro/94 de 13,33% sobre o saldo de 30 de setembro de 1994; e nulo no quarto trimestre de 1994.

6º - Serão grafados em Real, a partir de 1º de julho de 1994, as demonstrações contábeis e financeiras, os balanços, os cheques, os títulos, os preços, os 59 precatórios, os valores de contratos e todas as demais expressões pecuniárias que se possam traduzir em moeda nacional.

7º - O Presidente do Banco Central do Brasil submeterá ao Conselho Monetário Nacional, no início de cada trimestre, programação monetária para o trimestre.

8º - É criada junto ao Conselho Monetário Nacional a Comissão Técnica da Moeda e do Crédito.

9º - A correção, em virtude de disposição legal ou estipulação de negócio jurídico, da expressão monetária de obrigação pecuniária contraída a partir de 1º de julho de 1994, inclusive, somente poderá dar-se pela variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor, Série-r - IPC-r do IBGE.

10º - A partir de 1º de julho de 1994, ficará interrompida, até 31 de dezembro de 1994, a aplicação da Unidade Fiscal de Referência - UFIR, extinguindo-se a UFIR diária.

11º - OS salários e contratos que já estavam em URV, foram convertidos em Reais pelo valor da URV de 01/07/1994.

Uma breve análise do recorte temporal do governo FHC traz novos temas de importante discussão que tiveram importância no cenário que convergia com a globalização tais como liberalismo econômico, direitos humanos, ecologia, fluxo de capitais. Com relação ao tema meio ambiente, o governo FHC não se subordinou aos órgãos internacionais, já que o governo passou a participar de iniciativas bilaterais e multilaterais.

Diante desse aspecto, o Brasil organizou em junho de 1992 a Cúpula da Terra realizada no Rio de Janeiro. No mesmo ano, ocorre também a ECO 92 que tratou sobre o desenvolvimento sustentável. Como resultado positivo da ECO 92, surge a Agenda 21, com preceitos enraizados sobre as preocupações decorridas da mudança de clima na Terra.

Em se tratando de direitos humanos, o governo FHC aderiu a dois programas de proteção da ONU, que tinha como enfoque a discriminação racial, discriminação à mulher, direitos da criança, entre outros. Com esse entendimento Cervo (2002, p. 13) aponta que:

A conjugação dos esforços de juristas, diplomatas e legisladores produziu no Brasil uma percepção e um conceito original de direitos humanos que serviu de instrumento de ação positiva sobre o cenário internacional. Com efeito, o governo brasileiro entende que os direitos humanos- os liberais de primeira geração e os novos direitos econômicos, sociais, civis e culturais da segunda geração- são indivisíveis como o ser humano, e sobrepõem-se aos particularismos religiosos ou culturais.

O fluxo de capitais e a política cambial no governo FHC objetivaram atrair investimentos internacionais através da flexibilização da economia respondendo às imposições do capital financeiro internacional. A reestruturação econômica- financeira só veio se consolidar no Plano Real, pois o Brasil começou a ser atrativo para investimentos internacionais de empresas. Com legitimidade política e eleitoral e em um clima de “hiperpresidencialismo”, o presidente transformou o Brasil no país das reformas e o submeteu, apesar de suas peculiaridades, ao figurino do capital, desenhado agora, pelos



organismos multilaterais, com especial destaque para o Banco Mundial (SILVA JR., 2003, p.71).

As políticas instauradas no ajuste fiscal fortaleceram a moeda nacional e aceleraram as importações no Brasil. O crescimento da industrialização foi positiva, assim como o crescimento do consumo do mercado interno brasileiro. Contudo, em 1999 o Real começava a desvalorizar, e o déficit do comércio interno brasileiro refletiu nas negociações comerciais com empresas internacionais. Sintetizando nesse viés econômico do governo FHC, na mesma linha de pensamento, Cervo (2002, p.17) cita que “a balança do comércio exterior registrou um superávit de 85,9 bilhões de dólares entre 1980-89, entre 1990-94 o superávit atingiu 60,4 bilhões de dólares, mas em 1995-2000 o déficit somou 24,3 bilhões”.

As privatizações de empresas estatais e enxugamento do Estado foram destaque da política neoliberal do governo FHC. O crescimento da dívida interna e externa, elevação das taxas de juros, desigualdade social decorrente das altas taxas de desemprego, redução das verbas com gastos sociais, políticas de rigidez fiscal, sintetizaram o período de reformas políticas e econômicas no país.

Como resposta a sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujo os contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal (ANTUNES, 2009, p. 33).

A abertura das comunicações do Brasil foi uma das maiores negociações com o mercado internacional. Em 1997 foi criada a Lei Geral de Telecomunicações e, no mesmo ano, o governo anunciou o aumento nas tarifas de serviços básicos de telefonia atendendo aos interesses dos grupos econômicos transnacionais que adquiriram as empresas privatizadas.

A justificativa que o governo encontrou para atrair o capital estrangeiro para o Brasil foi elevar as taxas de juros, uma vez que tal prática aumentava as expectativas dos investidores, contribuindo para apreciação cambial. Outro motivo que explica as altas taxas de juros no ano de 1994 foi tentar controlar a inflação e financiar a dívida pública. Com a contribuição de Filgueiras (2000, p. 140), observou-se que:

Os objetivos dessa política, mais uma vez, foram os mesmos de sempre: de um lado, conseguir superávits primários nas contas públicas e, de outro, reduzir o nível de atividade econômica, buscando uma redução dos déficits na balança comercial, através da diminuição das importações e do incitamento às exportações. Tudo isso para tentar demonstrar ao capital

financeiro internacional a capacidade do país para pagar as suas dívidas externa e interna.

Dupas (2001, p.224) afirma que no Brasil "a redução das dimensões do Estado tem sido apresentada como capaz de resolver os problemas de um setor público estrangulado por suas dívidas" reforçando a ideia da política capitalista, como alicerce com o mercado. A privatização e abertura irrestrita ao mercado internacional fragilizaram a economia nacional conforme demonstra os dados abaixo.

**Tabela 1. Dívida Líquida do Setor Público- % PIB**

<b>Ano</b>	<b>Governo Federal</b>	<b>Governo Estadual e Municipal</b>	<b>Empresas Estatais</b>	<b>Dívida Interna</b>	<b>Dívida Externa</b>	<b>Total</b>
<b>1993</b>	9,7	9,3	14,0	18,6	14,5	33,0
<b>1994</b>	12,5	9,7	6,9	20,7	8,4	29,2
<b>1995</b>	13,2	10,6	6,7	24,9	5,6	31,5
<b>1996</b>	15,9	11,5	5,9	26,2	3,9	30,1
<b>1997</b>	18,8	13,0	2,8	29,7	3,8	33,5
<b>1998</b>	25,3	14,3	2,9	32,0	5,8	37,8
<b>1999</b>	30,2	15,4	3,1	40,0	10,3	50,3
<b>2000</b>	29,7	16,3	2,5	40,0	9,7	49,7
<b>2001</b>	31,3	17,8	2,1	42,1	10,1	52,2

Fonte: Banco Central do Brasil (Dívida Líquida e Necessidade de Financiamento do Setor Público).

Interessante observar os dados da tabela acima, que no prazo de oito anos de 1994 a 2001, a dívida total do Brasil praticamente dobrou. Em 1994 a dívida total era de 33,0 saltando para 52,2 no ano de 2001. E as dívidas no âmbito do governo federal, municipal e estadual, também estavam aumentando na mesma velocidade que a dívida externa brasileira.

Quanto ao liberalismo econômico, o poder do Estado como regulador e implementador, foi subordinado ao mercado, destacando-se as instituições internacionais: FMI<sup>4</sup>, OMC<sup>5</sup>, BM<sup>6</sup>. O governo optou em receber as orientações destes órgãos internacionais, de natureza capitalista, no qual se instaurou um período de intensas privatizações no Brasil.

No final dos anos 90 o Brasil foi atingido pela crise Asiática e da Rússia. Como resposta, o governo FHC elevou novamente as taxas de juros objetivando evitar a fuga de capitais do Brasil. É importante registrar a instabilidade econômica que o Brasil passou na década de 90, pois afetou a educação superior, conforme afirma o autor Ribeiro (2002, p.56)

<sup>4</sup> Fundo Monetário Internacional.

<sup>5</sup> Organização Mundial do Comércio.

<sup>6</sup> Banco Mundial.

"não há dúvidas de que a crise da dívida externa acabou por levar o descontrole da política econômica governamental, evidenciando o esgotamento de um modelo de desenvolvimento, cuja base de sustentação estivera na capacidade de financiamento do Estado".

Com esse entendimento, Silva Jr. (2003, p.60) registra "a contradição que funda nosso Estado reformado sobre a perda de nossa soberania: temos um Estado forte no âmbito interno e submisso no plano internacional".

Todo o processo acima demonstrado é fundamental para a interpretação das transformações e relacionadas à expansão do ensino superior privado no Brasil.

## **1.2. A Expansão do Ensino Superior Privado no Brasil**

Através do recorte feito no governo FHC, à expansão do ensino superior traz à tona uma relação entre uma educação mercantilizada, isto é, uma educação como mercadoria que é vendida a seus clientes. Com a contribuição de Marx (1996) mercadoria é percebida como "um objeto externo, uma coisa, a qual pelas suas propriedades satisfaz as necessidades humanas de qualquer espécie". Essa relação de mercadoria para com a educação simboliza o saber como um produto de interesses políticos e econômicos, que influenciaram a abertura indiscriminada de instituições privadas de ensino superior no Brasil.

Com o ensino superior o Brasil continuou a depender das interposições dos organismos internacionais. Na verdade o Estado agia como facilitador as políticas privatistas na educação superior.

Reporta-se à "tese" de que o conhecimento deve ser visto como "investimento produtivo" [...] bem privado ou mercadoria de interesse individual negociável no mercado das trocas disto decorrendo, portanto, a recomendação de que o Estado enfraquecido pelo *déficit público*, gradativamente se afaste (ainda mais) da manutenção desse nível de ensino. (SGUISSARDI, 2000, p. 48)

Os custos com docentes, técnicos administrativos, infraestrutura, entre outros fatores foram decisivos para o governo, o que levou as verbas públicas destinadas às universidades federais serem reduzidas. Ao contrário das universidades públicas, as universidades privadas contaram com incentivos fiscais do governo para sua abertura e inserção no ensino superior.

O Estado diminuiu as verbas destinadas as universidades públicas, no período de 1994 a 2001. As instituições federais viveram uma crise estrutural, tendo em vista a diminuição de recursos. Outros problemas surgiram, como o grande número de aposentadorias e baixos

salários dos docentes que os fizeram procurar as universidades privadas para complementar sua renda. Professores aposentados também voltaram ao mercado de trabalho, disputando vagas para docentes nas instituições privadas.

Diante do exposto, conforme o autor Martins (1991, p.66), o setor privado foi se fortalecendo em relação o setor público e "a entrada dos empresários da educação teve boa acolhida da política educacional como forma de ampliação das oportunidades educacionais".

Supõe-se que as universidades começam a ter uma essência mercantilista, que tinha o capital como a base fundamental para corresponderem às necessidades do mercado.

O governo junto ao MEC levou à tona o ar da diferenciação e da diversificação das instituições de ensino superior privado, favorecendo o surgimento de novas instituições de ensino superior chamadas de universidades, centros universitários, faculdades integradas, faculdades isoladas, instituições de pesquisa e ensino. Assim, o autor Leher (2001, p. 164) expõe que:

A diversificação do sistema é vigorosamente defendido, pois, em geral, vem acompanhada de novos provedores privados e, não menos importante, permite a adequação do ensino superior ao mercado e aos segmentos sociais: universidades com núcleos de excelência para formar as "classes superiores" e restar serviços tecnológicos e políticos ao mercado; universidade de ensino, para formar profissionais liberais e técnicos, basicamente provenientes da "classe média"; centros universitários e faculdades isoladas, para formar profissionais de pouca especialização e escolas profissionalizantes para os egressos do ensino médio vindo das "classes subalternas". As novas instituições permitem prever um sistema cada vez mais eficiente, eficaz e produtivo, desde que planejadas.

Nesta mesma linha de pensamento, Ribeiro (2002, p. 172), colabora afirmando que:

A diversificação do sistema de educação superior no Brasil veio a efetivar-se, no plano legal, em abril de 1997, com a edição do decreto n. 2.207, que regulamentou disposições da LDB para o sistema federal de ensino. Tal decreto acabou por afirmar duplamente a diversificação do sistema ao distinguir, de um lado, entre as instituições privadas, aquelas que se revestem de finalidade lucrativa, das demais, e de outro, ao classificar as instituições de educação superior, quanto a sua organização acadêmica em: universidades; centros universitários; faculdades integradas; faculdades; institutos superiores ou escolas isoladas.

Houve uma fragmentação das instituições superiores privadas no âmbito da educação superior. O governo continuou a incentivar a abertura de novas instituições de ensino superior, e colaborava na abertura de novos cursos nas mesmas, desde que tivessem o foco

nas necessidades do mercado. Cabe ressaltar a figura do Estado como insuficiente, em relação ao setor público, característica do neoliberalismo.

As prescrições dos órgãos internacionais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional reforçam mais uma vez, um idealismo do capital, presente nas instituições de ensino superior privado, já que o governo FHC enfatizou uma racionalização nos recursos destinados à educação. Com esse entendimento, é importante ressaltar que,

quando o discurso dos organismos internacionais do capital considera a necessidade de redução das verbas públicas para a educação, especialmente superior, abrindo possibilidades para outras fontes de financiamento da atividade educacional via setores privados, depreende-se que, para garantia da expansão no acesso à educação, é imprescindível o fortalecimento da *expansão do ensino privado*. (LIMA, 2002, p.47) *Grifos nossos*.

Em face essa prerrogativa, as instituições privadas buscavam seu lucro, seja na cobrança das mensalidades, seja na captação de mais alunos com abertura de novos cursos. Essa constatação chamou atenção para uma "proposta neoliberal de reforma dos serviços públicos, como se sabe, é orientada por uma ideia reguladora: ideia de privatiza" Moraes (2002, p.20).

Em termos de crescimento na oferta de cursos, as instituições privadas disparam na frente das universidades públicas, este fato foi constatado conforme dados da Tabela 2. Houve uma grande abertura de cursos superiores, destacando os cursos de Pedagogia, Administração etc. Não havia uma fiscalização de nenhum órgão do governo, e nem mudanças na legislação, que pudessem agir ou ter o caráter de frear a abertura das instituições privadas.

**Tabela 2. Dados de Matrículas na Graduação de 1994-2000**

<b>Ano</b>	<b>Instituições Públicas</b>	<b>Instituições Federais</b>	<b>Instituições Privadas</b>	<b>Total</b>
<b>1994</b>	690.450	363.543	970.584	1.661.034
<b>2000</b>	887.026	482.750	1.807.219	2.694.245
<b>Crescimento % 1994 a 2000</b>	29%	33%	86%	62%

FONTE: MEC/INEP/SEEC

O quadro acima ilustra a quantidade de matrículas realizadas no período de 1994 a 2000, no qual observa-se um crescimento de 29% das matrículas nas instituições públicas, 33% das matrículas foram realizadas nas instituições federais, enquanto que para o mesmo período de referência, as matrículas realizadas nas instituições privadas foram de 86%. Ou

seja, somando o número de matrículas realizadas de 1994 a 2000 das instituições públicas e privadas, tem-se o resultado de 62% de crescimento, enquanto que as instituições privadas representam 86% das matrículas realizadas para o mesmo período.

A reação das entidades privadas tem sido a de acirrar a concorrência entre si, através de agressivas campanhas publicitárias, rebaixamento do valor das mensalidades, localização das unidades de ensino perto do trabalho ou da residência dos alunos, facilidades de ingresso e algumas poucas instituições tentando atrair alunos pela qualidade do ensino. Assim o sistema parece caminhar para um período de ajustes, onde provavelmente ocorrerão fusões, vendas e desativação de cursos e programas, pois o mercado, com uma oferta que ainda não parou de crescer, não parece ter lugar para todos (SCHWARTZMAN e SCHWARTZMAN, 2002, p. 15).

O crescimento quantitativo de instituições privadas criadas no Brasil no governo FHC, não conseguiram acompanhar o crescimento qualitativo da educação que foi oferecida a seus alunos, ou seja, o crescimento entre quantidade de instituições se difere da qualidade que é oferecida nas instituições privadas. Tendo em vista a necessidade do lucro, existem instituições de ótima qualidade, e também existem aquelas instituições com qualidade de ensino inferior, que não consegue "formar" o aluno para o mercado. Daí a relação de cliente e mercadoria, entre aluno e educação.

Outro fator que acelerou a expansão foi à reformulação da LDB 9.394/96, na qual havia uma subordinação da esfera executiva à esfera legislativa. Dessa forma, as reformas institucionais promulgadas nessa Lei tinha como matriz conceitual o Banco Mundial, e neste contexto histórico a ascensão do neoliberalismo político, que aproximava as instituições superiores ao mercado. Sobre esse assunto, é importante destacar que,

nos anos 90, especialmente na gestão de Fernando Henrique Cardoso, as políticas públicas são orientadas por meio, entre outros processos, da reforma do Estado que, engendra alterações substantivas nos padrões de intervenção estatal, redirecionando mecanismos e formas de gestão e, conseqüentemente, as políticas públicas e, particularmente, as políticas educacionais em sintonia com os organismos multilaterais. Tais ações na arena educacional expressam-se no processo que resultou na aprovação da Lei de Diretrizes e bases da Educação Nacional (lei nº 9.394/96), negligenciando parte das bandeiras encaminhadas pela sociedade civil, especialmente o Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública. (DOURADO, 2002, p. 242)

Com relação à pesquisa e extensão, percebe-se que as instituições privadas carecem de produções científicas se comparadas às instituições públicas, talvez pelo fato de algumas

com naturezas empresariais focadas no mundo dos negócios, e daí o fato de formarem profissionais com o perfil específico que o mercado de trabalho procura, ou por não terem a obrigação de realizar pesquisa com professores – não formam pesquisadores, pois ainda se observa uma lacuna no corpo docente de doutores, por exemplo, em instituições privadas.

### **1.3. Balanço dos Cursos de Administração de Empresas no Governo FHC**

A ideologia neoliberal presente no governo FHC contribuiu para a natureza do curso de Administração, pois este curso, ao se ligar ao mercado, enfatiza o potencial individual, a competitividade, agilidade, flexibilidade, preocupação em atingir metas, elucidam a necessidade da presença de temas como globalização, ética, governabilidade na essência do curso.

Fazendo um recorte histórico que traz a tona o currículo do curso de Administração pelo Conselho Federal de Educação, sua regulamentação só foi ocorrer em oito de julho de 1966. A criação da Associação Nacional de Graduação em Administração - ANGRAD, fundada em 06 de dezembro de 1991, contribui bastante para a expansão do curso de Administração, pois organizou intercâmbios, realizava encontros regionais e nacionais.

Houve a colaboração do governo e das universidades internacionais em busca de novas informações, enfatizando um processo de mercantilização do ensino em Administração. Tal fato foi importante para a expansão do curso, já que a troca de informações e até mesmo a influência dos cursos de Administração no exterior trouxeram algumas contribuições para o caminhar desse curso no Brasil.

Com a promulgação da LDB 9.394/96, e com o parecer n.776/97, percebe-se uma estruturação no ensino superior em Administração com relação às diretrizes curriculares específicas para cada curso de graduação. Para o curso de Administração nos primeiros períodos de graduação, geralmente são ministradas conteúdos de formação básica, como Economia, Direito, Matemática, Contabilidade, Filosofia, Psicologia, Sociologia e Informática.

Nos períodos seguintes, também geralmente são ministradas disciplinas como Teorias da Administração, Administração Mercadológica, Administração de Recursos Humanos, Administração de Produção, Administração Financeira e Orçamentária, Sistemas e Métodos. Com ênfase na formação que contempla o administrador, os períodos seguintes são contemplados com disciplinas específicas que promovem uma comunicação entre conhecimento e mercado. O curso de Administração também conta com a disciplina de

Estágio Supervisionado, em que onde avalia a aplicação do conteúdo no dia a dia do administrador.

Outros fatores que contribuíram para a expansão do curso de Administração estão ligados à natureza do curso, que exige poucos investimentos das mantenedoras das universidades privadas, a infraestrutura simples como laboratórios de informática e uma presença de especialistas presentes no corpo docente do curso.

Devido à carência de pesquisas científicas na área de administração que sintetizam a docência, embora seja um curso de bacharelado, poucas instituições de ensino superior privadas contam com docentes que tenham a titulação de mestres ou doutores, conforme expõe Bertero (2006, p. 21):

A questão que a seguir se coloca é saber por que se abriram tantas vagas nessa profissão. A razão não é necessariamente um elogio a nossos educadores e gestores de universidades, centros universitários e faculdades de administração. Tratara-se de um curso de fácil massificação. Exige poucos investimentos em ativo fixo, só recentemente laboratórios de informática passaram a ser vistos como necessários, e pode ser lecionados em meio período, o que permite sua expansão por meio de cursos noturnos. O encanto ou atratividade da profissão para muitos jovens, não só de classe alta e média alta, mas de classe média e média baixa, assegurou por muitos anos uma demanda não só constante, as crescente. A maioria das vagas é oferecida pelas Instituições de Ensino Superior (IES) privadas com os objetivos empresariais em que serviços educacionais são tratados primordialmente como negócios.

É dentro dessa análise reflexiva, que pode-se entender o curso de graduação em Administração como um dos mais que cresceu no Brasil, no recorte temporal do governo FHC.

**Tabela 3. Número de instituições superiores criadas no Brasil no período de 1997-1999**

<b>Ano</b>	<b>Públicas</b>	<b>Públicas %</b>	<b>Privadas %</b>	<b>Privadas</b>	<b>Total Brasil</b>
<b>1997</b>	211	23	77	689	900
<b>1998</b>	209	22	78	764	973
<b>1999</b>	192	18	82	905	1.097

Fonte: Dados Comparativos Censo MEC (1997/1998/1999). Elaborada a partir de dados do MEC/INEP/SEEC – Evolução do Ensino Superior – Graduação.

Outro fator que favoreceu a expansão do curso foi às habilitações do curso de Administração. As habilitações estão relacionadas à gestão de negócios e empresas, comércio exterior, sistema de informação, entre outros. O curso de Administração favorece noções de



economia, direito, contabilidade, pois favorece um diálogo com demais cursos, uma ação que atende aos interesses do mercado de trabalho associados aos princípios de eficiência, produtividade e competitividade.

A aproximação da lógica capitalista aos interesses daqueles que buscam o lucro, tem contribuído para a expansão do curso de Administração no Brasil, principalmente no crescimento da abertura de IES privadas. As orientações dos organismos internacionais também foram praticados no ensino superior, assim, o governo FHC facilitou a abertura e a entrada de faculdades isoladas que ofereciam esse curso, se tornando mais “atrativo” aos jovens, devido ao fato de elencar as necessidades do mercado, a natureza do curso, pois supõe-se que muitas pessoas buscavam a titulação nesse curso pra conseguir ascensão profissional no trabalho.

### **Considerações Finais**

Na década de 90, o Brasil foi marcado por momentos delicados em relação a sua economia, reflexos oriundos do grande endividamento da dívida externa. No mesmo contexto histórico surgiu o Plano *Brady* que tinha como principal característica tentar restabelecer financeiramente os países inadimplentes deixando de honrar os pagamentos da dívida externa. Era feito uma análise individualmente respeitando as características de cada país. Dessa forma, com a adesão ao Plano *Brady*, os países efetuaram novamente os pagamentos da dívida externa, embora o Brasil tenha aderido mais tarde a esse Plano em comparação aos demais países que se encontravam na mesma situação de inadimplência.

Com o recorte temporal feito no governo FHC, foi possível compreender como ocorreu a expansão do ensino superior. Inicialmente ainda como Ministro da Fazenda, FHC comandou um novo plano monetário, a URV que tinha como princípio a redução inflação e da indexização dos preços. A URV serviu de base para a criação do plano Real, que restabeleceu a economia brasileira, devido ao discurso político findado na valorização da nova moeda brasileira. A busca de capital estrangeiro favoreceu a vinda de empresas internacionais para o Brasil.

De acordo com as reflexões construídas no texto, pode-se afirmar que o governo FHC implantou reformas políticas cambiais que fez elevar novamente as altas taxas de juros. Importante citar que esse governo foi marcado por grandes reformas na economia, na educação superior. Com a redução do papel do Estado, cada vez mais o Estado atuava no governo FHC. Nesse contexto, as universidades federais passaram por grandes mudanças,

pois o governo optou em diminuir os custos diminuindo as verbas, diminuindo investimentos em sua infraestrutura e com pagamento de despesas com pessoal, tais como docentes e técnicos administrativos.

Cabe ressaltar que mesmo com a expansão da rede privada de ensino superior, as universidades federais não deixaram de ofertarem vagas. Contudo, não conseguiam crescer na mesma velocidade que as instituições privadas cresciam, no recorte temporal analisado.

Com a promulgação da LDB n. 9.394/96, juntamente com a imposição dos organismos internacionais como o Fundo Monetário Internacional-FMI e Banco Mundial-BM, o Brasil ficou cada vez mais dependente do capital estrangeiro. Muitas instituições de ensino superior surgiram no Brasil no período analisado e o próprio governo facilitou a abertura destas instituições, uma vez que privilegiou-as com incentivos fiscais, o que favoreceu a grande procura e a inserção da população ao ensino superior.

O governo FHC com doutrinas neoliberais enfatizou as privatizações, principalmente no ensino superior, o que fez uma sutil relação entre educação e mercadoria, embora o aluno fosse visto como "consumidor". Com princípios fundados no capitalismo, essas instituições de ensino tiveram sua natureza ligada ao "empresariamento". Houve uma grande expansão do ensino superior, no governo FHC, principalmente no diz respeito à facilidade de acesso na rede privada de ensino.

Segundo a luz das teorias que fundamentam este estudo foi possível compreender que o governo FHC, marcado pelo ideário neoliberal e pela reestruturação do capitalismo, através do discurso ideológico de seu governo fez com que as privatizações marcadas na rede superior de ensino favorecessem a expansão da rede privada, o que aumentou, de fato, a procura pelos cursos de graduação em Administração, visto que se aproximava das lógicas e necessidades do mercado. Em suma, compreende-se que o curso de Administração foi o que mais se expandiu no governo FHC, já que sua base fundamentada nas necessidades do mercado, elucidando os princípios do lucro, da produtividade e do capitalismo.

## **Referências**

ANDES. **Relatório final do XXII CONAD**. Conselho da ANDES – Sindicato Nacional. Campo Grande: ANDES, 1990.

ANTUNES, R. **A desertificação neoliberal no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2004.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

BACHA, E. L. Plano real: uma segunda tentativa. In: **O plano real e outras experiências internacionais de estabilização**. Brasília: IPEA/CEPAL, 1997.

BERTERO, C. O. **Ensino e pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

BIONDI, A. **O Brasil privatizado**: um balanço do desmonte do Estado. São Paulo: Perseu Abramo. 1999.

CERVO, A. L. Relações internacionais do Brasil: um balanço da era Cardoso. In: Rev. Bras. Polít. Int.45 (1): 5-35, 2002.

CUNHA, M. A. **Abertura indiscriminada de cursos superiores de administração**: um aspecto da história da educação recente. Dissertação (Mestrado em Educação). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

CUNHA, L. A. O Ensino Superior no octênio FHC. **Educação e Sociedade**. Campinas, v.24, n.82, abr. p.37-61, 2003. Disponível em: < <http://www.cedes.unicamp.com.br> > Acesso em: 15 de setembro de 2012.

DIAS SOBRINHO, J. Concepções de universidades e de avaliação insitucional. In: TRINDADE, H. (org). **Universidade em Ruínas: na república dos professores**. Petrópolis: Vozes, 1999.

\_\_\_\_\_. A reforma do estado e as políticas para educação superior no Brasil nos anos 90. **Educação e Sociedade**. Campinas, v.23, n.80, set. p.235-53, 2002. Disponível em: < <http://www.cedes.unicamp.com.br> >. Acesso em: 15 de setembro de 2012.

DUPAS, G. A. A lógica econômica global e a revisão do *Welfare State*: a urgência de um novo pacto. IN: PEREIRA, L. C. B; WILHEIM, J.; SOLA, L.(orgs). **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: UNESP, 2001.

DURHAM, E. R. A educação no governo de Fernando Henrique Cardoso. **Revista Sociologia USP**. São Paulo, out. p, 231-254, 1999.

FILGUEIRAS, L. **História do Plano Real**. São Paulo: Editora Boitempo, 2000.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **A educação no Brasil na década de 90: 1991-2000**. Brasília: INEP/MEC, 2003.

LEHER, R. Projetos e modelos de autonomia e privatização das universidades públicas. In: GENTILI, P. (org). **Universidades na penumbra: neoliberalismo e reestruturação universitária**. São Paulo: Cortez, 2001.

LIMA, T. C. M. P. **O ensino superior de administração no Brasil e em Goiás**: expansão, privatização e mercantilização no período de 1995-2006. Dissertação (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Educação, Goiânia, 2007.

LIMA, K. R. S. Organismos Internacionais: o capital em busca de novos campos de exploração. In: NEVES, L. M. W. (org). **O empresariamento da educação: novos contornos do ensino superior dos anos 1990**. São Paulo: Xamã, 2002.

LIMA, K. R. **Reforma da educação superior nos anos de contra-revolução neoliberal**: de Fernando Henrique Cardoso e Luís Inácio Lula da Silva. Rio de Janeiro, 2005, Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal Fluminense: Faculdade de Educação, Rio de Janeiro, 2005.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ADMINISTRADOR. **Conselho Regional de Administração de Minas Gerais – CRA/MG**. Belo Horizonte, 2010.

MARTINS, L. S. Os sentidos do trabalho docente universitário em tempos neoliberais. **Revista da UFG**. vol.7, n.2, dez. de 2005. Disponível em: <[http://www.proec.ufg.br/revista\\_ufg/45anos/E-sentidostrabalho.html22/10/2012](http://www.proec.ufg.br/revista_ufg/45anos/E-sentidostrabalho.html22/10/2012)>. Acesso em 23 de dezembro de 2012.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Tradução de Régis Barbosa e Flávio Kothe. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MORAES, R. C. Reformas neoliberais e políticas públicas: hegemonia ideológica e redefinição das relações Estado - sociedade. **Educação e Sociedade**. Campinas, v.23, n.80, set. p.13-20, 2002. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.com.br>> Acesso em: 15 de setembro de 2012.

NICOLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **Revista RAE**. São Paulo, vol. 43, n. 2, p. 44-54, abr./maio.jun. 2003.

PORTELLA FILHO, P. o ajustamento da América Latina: crítica ao modelo de Washington. Lua Nova, São Paulo, n.32, p.101-132, 1994.

RAMOS, F. A. C. **Análise Comparativa dos Planos Cruzado e Real**. Dissertação (Mestrado em Economia). Escola de Pós-Graduação em Economia, Rio de Janeiro, 2004.

RIBEIRO, M. G. M. **Educação Superior Brasileira**: reforma e diversificação institucional. Bragança Paulista: EDUSF, 2002.

ROMULALDO, C. O ensino superior e o cenário de curso de Administração no Brasil. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v.1, n.1, fev. p.105-123, 2012.

SANTOS, B. L. P. A política de ampliação da oferta do ensino superior: democratização? **Democratizar**. v.2, n.2, mai./ago. 2008.

SILVA JR., J. R. **Reforma do Estado e da Educação no Brasil de FHC**. São Paulo: Xamã, 2002.

## RECURSOS HUMANOS: O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM PEQUENAS EMPRESAS

SILVA, Ana Cláudia <sup>1</sup>

DANDARO, Fernando <sup>2</sup>

### Resumo

Este trabalho visa realizar um estudo na área de Recursos Humanos apresentando o Processo de Recrutamento e Seleção e seus benefícios, que são fatores de extrema importância para as empresas, podendo influenciar nos resultados das organizações tanto positiva, quanto negativamente, dependendo somente dos talentos que estão sendo recrutados e selecionados. Assim, o presente artigo tem como objetivo identificar as técnicas de recrutamento e seleção utilizadas pelas empresas de pequeno porte da cidade de Sertãozinho-SP e região, analisando sua evolução. Para tanto, foi utilizado como metodologia o levantamento bibliográfico exploratório e pesquisa de campo de caráter descritiva obtendo dados secundários e primários, respectivamente, possibilitando uma análise qualitativa. Foi possível verificar que a falta de recrutamento e seleção adequados podem causar prejuízos para empresa, como falha no atendimento aos clientes, baixa motivação dos funcionários, aumento da rotatividade pessoas entre outros, mas um bom recrutamento e seleção contribui de forma inversa, elevando a empresa ao sucesso.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Recrutamento. Seleção. Gestão. Pessoas.

### Abstract

This work aim to realize a study at Human Resources, showing the Process of Recruitment Strategies and yours benefits, that are factors of extremely importance to the firms and can influence at results of organizations as positively as negatively, depending just of the talent are being recruited. So, this article has as goal identify recruitment techniques used by small companies at Sertãozinho city and region, analyzing you evolution. Wherefore, was used as methodology the quest bibliographic exploratoty and field research with descriptive character, obtaining datassecondary and primary, respectively, possibiliting a qualitative anaysis. Was possible verify that lack of recruiting and selection appropriate can cause damage for companies, like low motivation of employees, increase at functionarys change, fault at communication with clients and others , but a good recruiting and select contribute inversely, providing to firm a successful issue.

**Keywords:** Human Resources, Recruiting, Selection, Management, People.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Nossa Senhora Aparecida (UNIESP Unidade de Sertãozinho-SP). E-mail: [anynhacrawler@hotmail.com](mailto:anynhacrawler@hotmail.com).

<sup>2</sup> Orientador da Pesquisa, Mestre em Desenvolvimento Regional pela Uni-FACEF de Franca, docente e Coordenador do Curso de Administração da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Nossa Senhora Aparecida (UNIESP Unidade de Sertãozinho-SP). E-mail: [fdandaro@hotmail.com](mailto:fdandaro@hotmail.com).

## INTRODUÇÃO

Desde o início da Era da Informação, contado a partir de 1990, quando as empresas começaram a olhar seus colaboradores como atores principais do seu negócio e fonte de vantagens competitivas, a área de Recursos Humanos também iniciou um processo de mudança em seu papel dentro das organizações.

Uma das mudanças mais sensíveis tem sido na delegação de decisões e ações relacionadas com o RH e os gerentes. Situações e tarefas que antes eram exclusivamente propriedade do setor de Recursos Humanos, agora começam a ser atribuição também dos líderes de outras áreas. O principal subsistema que ganhou esse novo colaborador foi o de provisão de pessoal, ou seja, as tarefas de recrutamento e seleção de pessoal.

Na prática isso significa a descentralização deste subsistema, pois a área de RH deixa de concentrar todas as operações de recrutamento e seleção e os gerentes saem do papel de espectadores e assumem papel de atores do processo. Neste novo cenário o RH torna-se consultor interno, tendo como principal função preparar o gerente e suas equipes para recrutarem, selecionarem seu pessoal e decidirem sobre os candidatos. Essa nova função do RH é o que muitos autores chamam de função de staff, e a dos gerentes é denominado função de linha (CHIAVENATO, 2010).

Todas essas mudanças tem um só propósito, o de buscar a pessoa certa para o lugar certo, utilizando-se do conhecimento de quem mais conhece a área onde há a vaga, o líder, que por consequência tem maiores condições de projetar no futuro o candidato que melhor se adaptará à cultura, às regras e ao trabalho proposto, evitando assim sofrimento psíquico pela inadequação ao cargo, ou seja, sinais de que a seleção foi realizada com sucesso.

Neste sentido, a área de RH e o subsistema de recrutamento e seleção precisam estar em constante atualização para atender às demandas na velocidade em que as mudanças ocorrem, tanto internamente (nos processos da organização), quanto externamente (no mercado e no perfil do trabalhador).

No entanto, mesmo tendo passado vários anos desde o início da Era da Informação, é sabido que nem todas as empresas estão alinhadas com essa nova visão sobre o papel do RH moderno devido a vários fatores, como por exemplo, a própria cultura que se mantém muito ligada a padrões antigos e tradicionais de se administrar a empresa e, portanto de se administrar as pessoas.

Assim, o presente artigo tem por objetivo identificar as técnicas de recrutamento e seleção utilizadas pelas empresas de pequeno porte da cidade de Sertãozinho-SP e região, analisando sua evolução. Especificamente, buscará compreender como são feitos os processos seletivos e qual o papel dos profissionais de RH e dos gerentes nesse processo, confrontando sempre com a literatura acadêmica existente sobre o assunto.

Tais objetivos serão alcançados utilizando de pesquisa bibliográfica exploratória sobre o assunto, bem como pesquisa de campo descritiva com aplicação de entrevistas semi-estruturadas com os profissionais e gestores de RH, obtendo respectivamente dados secundários e primários que possibilitaram uma análise qualitativa. Também foram analisados os índices de rotatividade e absenteísmo, já que são uns dos principais indicadores de satisfação e adaptação ao cargo ocupado.

## **1. HISTÓRICO DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**

A administração de RH tem seu histórico fundamentado em três eras: Clássica; Neoclássica e Era da informação. Nas seguintes eras citadas acima as pessoas foram tratadas de modos completamente diferentes.

Na era Clássica, de 1900 a 1950, as pessoas eram tratadas como máquinas, uma vez que a empresa só pensava em atingir seus objetivos, enxergando somente a produtividade das pessoas e também não se preocupavam com as necessidades e com bem estar dos colaboradores. A relação entre pessoas e empresas nessa época era de perde-ganha, em que os funcionários praticamente só perdiam, pois não tinham suas necessidades atendidas e a empresa ganhava, pois explorava a mão-de-obra, oferecendo baixos salários e precárias condições de trabalho (CHIAVENATO, 2004).

Na Era Neoclássica, de 1950 a 1990, o mercado ficou mais dinâmico e competitivo e as empresas começam a perceber que as pessoas poderiam ser o principal meio de atingirem seus objetivos. Nessa época as pessoas começam a ser tratados como recursos inteligentes, mas ainda como seres passivos dentro da organização, pois suas ideias e opiniões não eram consideradas. É nessa época também que surge o conceito de Administração de Recursos Humanos enquanto um setor responsável por dirigir, controlar e organizar as pessoas (CHIAVENATO, 2004).

A história da Administração de Recursos Humanos sofreu grandes mudanças no decorrer das Eras. Pode-se verificar que a principal mudança foi a forma de tratar a pessoa perante a empresa, bem como sua importância para atingir os resultados. Portanto, em um determinado período a organização entendia que os funcionários dependiam deles e que o sucesso poderia ser conquistado sem as pessoas. Porém, atualmente as empresas reconhecem que o seu maior triunfo perante o mercado competitivo é seus funcionários, pois sem eles não tem organização, visto que está com características orgânicas (vivas).

Na era da Informação, a partir de 1990, as empresas perceberam que seus colaboradores poderiam ser o principal diferencial para que elas alcançassem seus objetivos. Assim, as pessoas passam a ser principal fonte de investimento das empresas, e a relação que antes era perde-ganha, passa a ser de ganha-ganha, pois tanto as empresas quanto as pessoas percebem que uma precisa do outro, as pessoas para atingir seus objetivos pessoais e as empresas para atingir seus objetivos organizacionais, prevalecendo uma relação de parceria entre as partes (CHIAVENATO, 2004).

O mesmo autor completa que entre essas três eras tiveram outros aspectos que ajudaram no desenvolvimento da Administração de Recursos Humanos, uma delas é a Experiência de Hawthorne que ocorreu em Chicago, 1927. A experiência foi conduzida por Elton Mayo, o que buscou a relação entre rotatividade (turnover), condições de trabalho e a produtividade pessoal.

Outro motivo que ajudou no desenvolvimento do RH foi a Teoria das Relações Humanas, ou, Escola das Relações Humanas que surgiu na mesma época em que ocorreu a experiência de Hawthorne, e estudava como era as relações humanas dentro das organizações naquela época.

Esses foram alguns dos principais fatores históricos que ajudaram no desenvolvimento da Administração de Recursos Humanos.

A Administração de Recursos Humanos nos dias atuais se tornou uma peça fundamental e bem estruturada dentro das organizações de sucesso, seja ela de grande ou pequeno porte.

Quando a gestão de pessoas visa à estratégia organizacional a inovação é promovida, assim, determinadas características comportamentais são necessárias, tais como: alto nível de criatividade, foco no longo prazo, alto nível de cooperação e interdependência, preocupação moderada com a quantidade e qualidade, foco



equilibrado em processo e em resultado, alto grau de propensão ao risco e alto grau de tolerância quanto à ambiguidade e imprevisibilidade (SCHULER; JACKSON, 1987).

Portanto, atualmente o RH moderno não enxerga mais o homem somente como uma mão de obra, aquele que presta serviço para organização, mas não são todas as organizações que veem e valorizam o homem, e os tratam de forma digna e honesta. Ainda existem empresas que permanecem nos padrões tradicionais mais autocráticas, e que pensam apenas em si, olhando apenas para o lucro. Por isso a importância de se existir um RH bem estruturado, para criar meios de abrir os olhos e o pensamento dos empresários quanto a forma de se relacionar com seus colaboradores.

### **1.1. OS SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS**

Frente às diversas evoluções que a área de recursos humanos obteve, foram desenvolvidas formas de gerenciar outros recursos que foram denominados como subsistemas de recursos humanos.

De acordo com Silva et al (2013, p. 29):

A Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e subsistemas que se preocupa com o gerenciamento das pessoas e leva à eficácia dos colaboradores em busca de seus objetivos pessoais e empresariais. As pessoas podem aumentar os pontos fortes de uma empresa ou reforçar suas fragilidades, tudo depende de como são consideradas e gerenciadas.

Em relação ao subsistema de recursos humanos, de acordo com Chiavenato (2009) este é composto por cinco etapas, conforme segue:

- Provisão (Agregar pessoas): tem como objetivo selecionar quem irá trabalhar na empresa, tendo início com o Planejamento de Recursos Humanos, Pesquisa de mercado de RH, Recrutamento de Pessoas, Seleção de Pessoas;

- Aplicação: envolve definir o que as pessoas realizarão na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Isso inclui as atividades de Integração de novos colaboradores, Desenhos de Cargos, Descrição e Análise de Cargos, e Avaliação de Desempenho;

- Manutenção (Manter pessoas): são métodos usados para manter os profissionais na empresa, como por exemplo: Renuneração e Compensação,

Benefícios e Serviços Sociais, Higiene e Segurança no Trabalho, e Relações Sindicais;

- Desenvolvimento: inserir atividades, preparar, desenvolver e capacitar o empregado, Treinamento e Desenvolvimento Organizacional;

- Monitoração: envolve acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados, o que inclui Banco de Dados, Sistemas de Informação e Balanço Social.

Diante do exposto observa-se que os subsistemas são importantes para um melhor processamento de recrutamento, seleção e gerenciamento das pessoas na organização.

Os cinco subsistemas formam um processo global e dinâmico por meio do qual as pessoas são captadas e atraídas, aplicadas em suas tarefas, mantidas na organização, desenvolvidas e monitorizadas pela organização (CHIAVENATO, 2009, p.6).

O processo global nem sempre apresenta a sequência anterior, em razão da íntima interação entre os subsistemas. Eles são contingentes ou situacionais e variam conforme a organização e dependem dos fatores ambientais, organizacionais, humanos, tecnológicos etc. São extremamente variáveis e, embora interdependentes, o fato de um deles mudar ou desenvolver-se em certa direção não significa que os outros mudem ou desenvolvam-se também exatamente na mesma direção e na mesma medida. O importante é que funcionem de maneira integrada.

Ainda, levando em consideração os subsistemas e as atuais necessidades de gerenciar pessoas frente às inovações e tecnologias, pode-se verificar que há modernas técnicas aplicadas ao processo de recrutamento e seleção que facilitam o cumprimento de seus objetivos.

## **2. TÉCNICAS MODERNAS PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A Gestão de Pessoas é caracterizada atualmente pela participação, do desenvolvimento e envolvimento do bem mais precioso de uma organização, que é o Capital Humano. A Gestão de pessoas possui uma grande responsabilidade com a formação profissional dos seus parceiros, objetivando o desenvolvimento e crescimento tanto da organização como do colaborador.

Percebe-se também, de acordo com a visão de Aguzzoli (2007, p. 32) que:

As mudanças analisadas nas relações de trabalho mundiais repercutem na forma como as empresas gerem seu capital humano.

A ênfase dada na gestão de pessoas (GP) de uma organização deve-se à observação dos gestores na importância de seus empregados para a consecução das metas da empresa.

Assim, a partir dessa nova visão é possível conscientizar todos os seus colaboradores de suas funções, pois a Gestão de Pessoas tem uma abordagem completamente diferente da Administração de Recursos Humanos, valorizando mais os colaboradores, de modo que fiquem mais satisfeitos e motivados, já que a empresa está ajudando a atingirem seus objetivos e automaticamente eles passam a produzir mais fazendo com que as empresas também cheguem aos seus objetivos, uma relação ganha-ganha.

O segredo das organizações bem sucedidas é saber consolidar e reciclar o conhecimento entre seus funcionários, treinar, preparar e desenvolver os funcionários que tenham condições permanentes de lidar com a mudança e inovação de proporcionar valor à organização e a cliente e, sobre tudo, de mantê-la sempre eficaz e competitiva em um mundo globalizado e de intensa concorrência (CHIAVENATO, 2009, p.3).

A abordagem estratégica envolve o entendimento das pessoas como recurso para a obtenção de vantagem competitiva como o uso práticas de emprego (alinhamento interno); integração de políticas e práticas de emprego com a estratégia de negócios (alinhamento externo), tais objetivos devem ser iniciados ainda nos processo de recrutamento e seleção, para garantir maior aderência as filosofias, políticas, diretrizes, e objetivos das organizações (SISSON; STOREY, 2000).

Quando se compara as empresas, observa-se que a tarefa de recrutar e selecionar colaboradores, não é exatamente igual, pois tudo depende de alguns fatores tais como a cultura organizacional, o planejamento estratégico e os custos envolvidos. Assim, atualmente pode-se aplicar diversas técnicas modernas de recrutamento e seleção como forma de valorização desses processos que serão refletivos no desenvolvimento e desempenho dos indivíduos e da organização como um todo.

### **2.1.0 Processo de Recrutamento**

Recrutamento é um processo que visa atrair pessoas com potencial e qualificação para ocupar cargos dentro da organização. É um sistema de informação, que a organização utiliza, divulga e oferece ao mercado de profissionais

oportunidades de empregos que querem preencher. Para obter eficácia, o recrutamento deve obter um número suficiente de candidatos para se obterem processo de seleção adequado (CHIAVENATO, 1999).

Em uma época na qual o mercado de pessoas é altamente competitivo, pessoas e organizações vivem num processo contínuo de atrair uns aos outros. Da mesma forma em que os indivíduos atraem e selecionam organizações formando opiniões sobre elas, as organizações também procuram atrair pessoas e obter informações a respeito delas para se decidir sobre o interesse de admiti-los ou não.

Para Chiavenato (2010), o recrutamento depende do foco, ou seja, objetivo a que se propõe. O recrutamento pode estar focalizado na busca de candidatos para preencher cargos vagos na organização. Ou pode estar concentrado na aquisição de competência necessária ao sucesso organizacional para aumentar sua competitividade no negócio.

Já Caxito (2012, p.21) afirma que:

O recrutamento é reunir, convocar, alistar pessoas para um determinado fim. É arrebanhar ou reunir elementos para uma comunidade, grupo social, partido ou movimentos. A área de Recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reuni, convoca e alista pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização.

Diante dos conceitos citados pode-se verificaros pontos de vista dos autores, sendo que suas considerações seguem o mesmo pensamento. Os dois têm o objetivo de recrutar pessoas para a organização, porém, há uma diferença onde Chiavenato (2010), viabiliza o sucesso organizacional e o aumento da competitividade no negocio.

Portanto, o Recrutamento é o processo pelo qual a empresa atrai candidatos, para abastecer o seu processo de seleção. Na literatura, assim como na prática de boa parte das organizações, existem três modelos de recrutamento: Recrutamento Interno, Recrutamento Externo, e Recrutamento Misto.

### **- Recrutamento Interno**

Recrutamento Interno trata de selecionar candidatos dentro da organização, para preencher a vaga, isto é promovê-los ou transferi-los para outra atividade. O recrutamento interno esta focado em competências internas para melhor aproveitá-las em beneficio da organização.

Segundo Chiavenato (2010), o recrutamento interno funciona através de oferta de promoção (cargos mais elevados e, por tanto mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível, mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos da pessoa e situados em outra área de atividade da organização).

O Recrutamento interno é uma forma de reconhecimento e motivação ao candidato, oportunizando para que o mesmo tenha capacidade de crescer e evoluir juntamente a organização.

Para Gil (2013, p.93-94):

recrutar pessoas já de dentro da empresa é um bom meio, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhe é familiar. Também constitui um procedimento bastante econômico, além de servir também para empresa demonstrar que está interessada em promover seus empregados.

O fato dos candidatos serem profissionais que já trabalham na empresa não significa que a seleção deva ser menos criteriosa, ao contrário, deve ser tão ou mais criteriosa que em um processo externo, para que a empresa não perca por exemplo um bom técnico e ganhe um péssimo líder.

Entra como desvantagem o fato de poder criar dificuldades com os empregados, entrevistar uma pessoa e depois recusá-la pode prejudicar o relacionamento com ela. Portanto, é algo que deva ser muito bem estruturado e conduzido com cuidado para, ao invés de motivar e incentivar os colaboradores, não acabar provocando o efeito inverso, o descontentamento.

### **- Recrutamento Externo**

O Recrutamento Externo é o mais conhecido e muitas vezes o mais utilizado pelas organizações, consiste na captação de profissionais externos à organização, ou seja, as vagas em aberto são preenchidas por candidatos selecionados no mercado de trabalho. Os candidatos são indivíduos desconhecidos pela organização, e precisam ser avaliados e testados criteriosamente.

Segundo Caxito(2012, p.23):

esse segundo tipo de Recrutamento incentiva a interação da organização com o mercado de profissionais, permitindo a incorporação de pessoas que renovem os ares da organização com seus talentos, habilidades e expectativas. Devido a isso, o capital intelectual da empresa torna-se mais rico e variado bem como sua cultura organizacional.

Porém, o recrutamento externo tem desvantagens, pois afeta negativamente a motivação dos atuais profissionais da organização, o que pode reduzir a fidelidade deles ao oferecer oportunidades a estranhos. Isto é, uma vez que a empresa opta por contratar pessoas externas ao seu quadro de efetivos, os colaboradores podem se sentir pouco valorizados, gerando descontentamento, desmotivação, desengajamento com os objetivos da empresa e até busca por outro emprego em qualquer organização que os valorize mais ou mesmo em um concorrente.

### **- Recrutamento Misto**

O Recrutamento misto envolve o Recrutamento interno e externo.

Este tipo de recrutamento busca as vantagens dos dois métodos conhecidos, porém minimizando o máximo possível suas desvantagens.

Segundo Chiavenato (2004), devido às desvantagens dos recrutamentos internos e externos, fez-se uma solução eclética que tem sido preferida pelas organizações: o recrutamento misto, aquele que aborda tanto fontes internas como fontes externas de recursos humanos.

O processo misto consiste no seguinte: a empresa faz o recrutamento interno transferindo um colaborador para o departamento da empresa onde há a vaga. O posto de trabalho antes ocupado por este e agora em aberto é então preenchido por por alguém que ainda não faz parte do quadro de funcionários da organização, executando assim o recrutamento externo.

Por fim, qualquer que seja o tipo de recrutamento adotado e quaisquer que sejam as fontes de profissionais utilizadas (internet, intranet, jornais, indicações, banco de currículos, empresas especializadas, etc.), terminado o recrutamento o Setor de Gestão de Pessoas dará início ao processo de Seleção desses profissionais, que será detalhado a seguir.

## **2.2. O Processo de Seleção**

Seleção de Pessoas nada mais é do que um processo que acontece logo após o recrutamento em que, através de certos métodos e critérios, ocorrerá a escolha do melhor candidato para o cargo em aberto.

A seleção é um processo de comparação do perfil dos candidatos à vaga, com o perfil de exigências do cargo, as competências dos candidatos e o que os candidatos esperam da empresa e o que a empresa pode oferecer a eles.

Há um velho ditado popular que diz: Que a seleção constitui a escolha exata da pessoa certa para o lugar certo e no tempo certo. Em termos mais amplos a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização ou as competências necessárias (CHIAVENATO, 2010, p.133).

Este processo de selecionar pessoas acaba sendo um processo bem criterioso, onde o profissional tem que direcionar a pessoa certa ao cargo, onde melhor irá exercer suas habilidades e competências, para que não perca o profissional, colocando-o em área que não compete ao seu perfil.

O processo Seleção de Pessoal, na visão de Chiavenato (2010), comporta quatro modelos de tratamentos são eles:

- Modelo de colocação: onde há um só candidato e uma só vaga a ser preenchida. Neste modelo não se inclui a alternativa de rejeitar o candidato. O apresentado deve ser admitido sem sofrer nenhuma rejeição;

- Modelo de seleção: tem vários candidatos e uma única vaga para ser preenchida. Faz-se uma comparação com os candidatos e os requisitos exigidos pelo cargo, ocorrendo duas alternativas: aprovado e rejeitado, de modo que o aprovado será admitido e o rejeitado será dispensado do processo seletivo;

- Modelo de classificação: tem várias vagas e vários candidatos para as vagas. Faz-se uma comparação com os candidatos e os requisitos exigidos pelo cargo que quer preencher. Nesse caso também tem as duas alternativas onde se é admitido ou rejeitado, mas caso seja rejeitado passa a ser comparado para outra vaga a ser preenchida, até que se esgotem as vagas e as alternativas restantes;

- Modelo de agregação de valor: nesse caso o candidato é visualizado pelo ponto de competências para a organização, se as competências individuais oferecidas interessarem para as competências organizacionais, o candidato será admitido caso contrário será rejeitado.

Segundo Chiavenato (2010), a seleção de pessoas é um sistema de comparação e escolha (tomada de decisão). Para tanto, ela deve necessariamente apoiar-se em algum padrão ou critério de referência para alcançar certa validade na

comparação. Este padrão deve se referenciar nas informações sobre o cargo a ser preenchido ou nas competências desejadas.

França (2010), complementa dizendo que antes de iniciar o processo seletivo, deve-se obter informações sobre as atividades desenvolvidas e as habilidades necessárias para execução do cargo, ou seja, ter uma descrição e análise das competências necessárias. Tais informações podem ser obtidas com o requisitante da vaga, para conhecer as suas necessidades e expectativas e confirmar o perfil psicológico e a bagagem de conhecimentos necessários ao candidato, incluindo pré-requisitos, habilidades gerais e específicas.

Isto significa dizer que para a empresa conseguir visualizar o candidato que mais atende às suas necessidades, é importante que tenha previamente definido o perfil desejado e elabore formas, métodos, critérios e técnicas que permitam investigar e conhecer as características e competências dos profissionais que se apresentam para então comparar com as exigências do cargo e optar pelo mais adequado.

### **2.2.1. Técnicas de Seleção de Pessoal**

A partir de informações do cargo ou das competências a serem preenchidas, o próximo passo é a escolha da técnica de seleção para se conhecer, comparar e escolher o melhor candidato a preencher a vaga.

Segundo Chiavenato (2010), as técnicas de seleção permitem um rastreamento das características pessoais do candidato através de amostra de seu comportamento. Uma boa técnica de seleção deve ter alguns atributos, como rapidez e confiabilidade.

As principais técnicas de seleção são: entrevista, prova de conhecimentos ou de capacidade, testes psicológicos, teste de personalidade e técnicas de simulação.

#### **- Entrevista**

É uma técnica muito utilizada, aliás a mais utilizada nos processos de seleção.

Para Caxito (2012, p.43-44):

a entrevista é a mais utilizada e mais importante técnica de seleção. Pode ser utilizada com vários propósitos, como por exemplo para a verificar a veracidade dos dados fornecidos no currículo e nos demais documentos apresentados pelo candidato. Isso se torna



necessário pois, muitas vezes as informações contidas nos currículos não estão totalmente claras ou apresentam-se de forma contraditória, sendo importante uma explicação detalhada por parte do candidato.

A entrevista é de suma importância, para que se possa conhecer a pessoa para qual se pretende contratar. Pois no processo de entrevista pode-se constatar muitas informações sobre o candidato, verificando se realmente o que ele relatou condiz com seu perfil, bem como outras características comportamentais: pessoa agitada, ansiosa, comunicativa, entre outras informações.

Para Chiavenato (2010), outra função da entrevista é estabelecer um processo de comunicação entre duas ou mais pessoas, que interagem entre si, no qual o objetivo é se conhecer melhor, o entrevistador e o candidato.

Desse modo, a entrevista tem como vantagem permitir o contato face a face, proporcionando interação direta, para avaliar seu comportamento e suas reações, além de ter baixo custo. Como desvantagem pode-se dizer que é técnica altamente subjetiva e com grande margem de erro e variação; o fator emocional dificulta que candidato se saia bem na entrevista; é difícil comparar vários candidatos entre si; exige treinamento do entrevistador.

Assim, seja para checar informações ou conhecer pessoalmente o candidato, a entrevista é amplamente utilizada e considerada fundamental na decisão final sobre o melhor candidato (CHIAVENATO, 2009).

A entrevista é um método de seleção indispensável pelas empresas. Pois nesse processo o profissional do RH pode ter uma visão melhor do candidato, assim, é possível analisar se essa pessoa poderá se encaixar no perfil desejado pela organização, a fim de ocupar o cargo disponível.

#### **- Provas de Conhecimentos ou de Capacidade**

As provas de conhecimento avaliam os níveis de conhecimento técnico e teórico do candidato, podendo ser tanto geral como específicos. A Prova de conhecimento geral pode abranger gramática, matemática, informática entre outros temas que se julgue pertinente. E a prova de conhecimento específico é direcionada a aspectos particulares da função que está em aberto.

As provas de capacidade por sua vez, irão avaliar o desempenho real, e não só teórico, do candidato em certa atividade ou tarefa relacionada ao cargo em questão. Conforme Chiavenato (1999, p.120) diz, são “amostras de trabalho que são utilizadas como testes para verificar o desempenho dos candidatos”.

“As provas de conhecimentos ou de capacidade são instrumentos para avaliar objetivamente os conhecimentos e habilidades adquiridos através de estudo, prática ou de exercício” (CHIAVENATO, 2004, p.198).

O método de avaliação por provas de capacidade ou de conhecimentos são importantes para saber qual a capacidade de cada um perante a teoria e a prática. Neste sentido, é oportuno refletir que apenas a teoria não torna o candidato eficiente sem a prática. Assim, as provas são de grande importância no processo de seleção dos candidatos e também para avaliar o desempenho de cada um perante a situação.

### **- Testes Psicológicos**

Os testes psicológicos servem para medição e avaliação de seu desenvolvimento mental, aptidões, habilidades, conhecimentos entre outros.

Chiavenato (2004, p.201) explica que:

enquanto uma prova de conhecimento ou de capacidade mede a capacidade de realização atual de uma pessoa, os testes psicológicos enfatizam as aptidões individuais. A diferença entre uma e outra é que Aptidão nasce com a pessoa é inata, já Capacidade é a habilidade atual da pessoa em determinada atividade.

O teste psicológico apresenta as habilidades, conhecimento, e o desenvolvimento mental. A partir desse processo, pode-se conhecer mais profundamente o candidato, onde dependendo do teste aplicado e do conhecimento da pessoa que aplicou, será apresentado um relatório sobre o resultado do teste, para que assim, possa melhor conhecer e saber se é adequado e apto a entrar na empresa.

### **- Teste de Personalidade**

Os testes de personalidade, como o próprio nome já diz, trata de descrever a personalidade do candidato seguido do seu caráter e temperamento.

Segundo Chiavenato (2010, p.155) “os testes de personalidade revelam também certos aspectos das características superficiais das pessoas, como o equilíbrio emocional, frustrações, interesses e motivação”.

Porém cabe lembrar que somente um profissional psicólogo está habilitado a aplicar e analisar tais testes. Além disso, deve-se ter muito cuidado na escolha, pois alguns testes estão proibidos de serem usados pois não estão devidamente validados para a realidade brasileira e portanto seus resultados não podem ser levados em consideração em uma escolha.

### **- Técnicas de Simulação (Dinâmica)**

A utilização desta técnica faz com que o processo de seleção deixe de ser individual e passe a ser em grupo, deixa o método de fala para o de teste ação. Em outras palavras, técnicas de simulação nada mais são do que dinâmicas em grupo.

Para Chiavenato (2004), a principal técnica de simulação é o do psicodrama, em que é proposto ao candidato uma situação na qual ele irá mostrar suas características e comportamentos na interação com outras pessoas.

A Técnica e Simulação promove retroação, permite o autoconhecimento e também a sua auto avaliação, essa técnica deve ser aplicada por um psicólogo ou pessoa especializada nessa área.

Por fim, cada uma dessas técnicas pode ser aplicada isoladamente ou em conjunto de acordo com a conveniência e necessidade da organização. O ideal é que se associe duas ou mais técnicas para que o processo tenha mais de uma fonte de informações sobre os candidatos e possa-se escolher com maior exatidão.

### **2.2.2. Seleção por Competência**

A seleção por competência é método de seleção de pessoas, que utiliza como base para o perfil as competências exigidas pra a ocupação do cargo. Junto desse perfil traçado pelas competências exigidas, começa-se a busca pelo candidato mais apto a ocupar o cargo.

Hoje em dia o processo seletivo vem seguindo duas demandas: preenchimento de vaga em tempo rápido, e a indicação de candidatos que atendam ao perfil do cargo desenhado.

Para Caxito (2012 p.31) “hoje uma das formas mais aceitas de seleção é a Seleção por competência, ou seja, que vislumbra o que realmente é essencial num candidato para o desempenho adequado em um futuro cargo”.

Segundo Rabaglio (2001), seleção por competência se entende pelo conjunto de conhecimento, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao individuo desempenhar com eficácia determinada tarefa em qualquer situação.

Ou seja, essa técnica de seleção está baseada no mapeamento do perfil, da atribuição do cargo e das competências presentes e ausentes no comportamento do candidato. Esse tipo de técnica tem ganhado um espaço muito grande nas empresas, por ser mais objetiva, isto é, direcionada para as competências exatas do cargo e, portanto permitir uma escolha menos subjetiva e mais acertada.

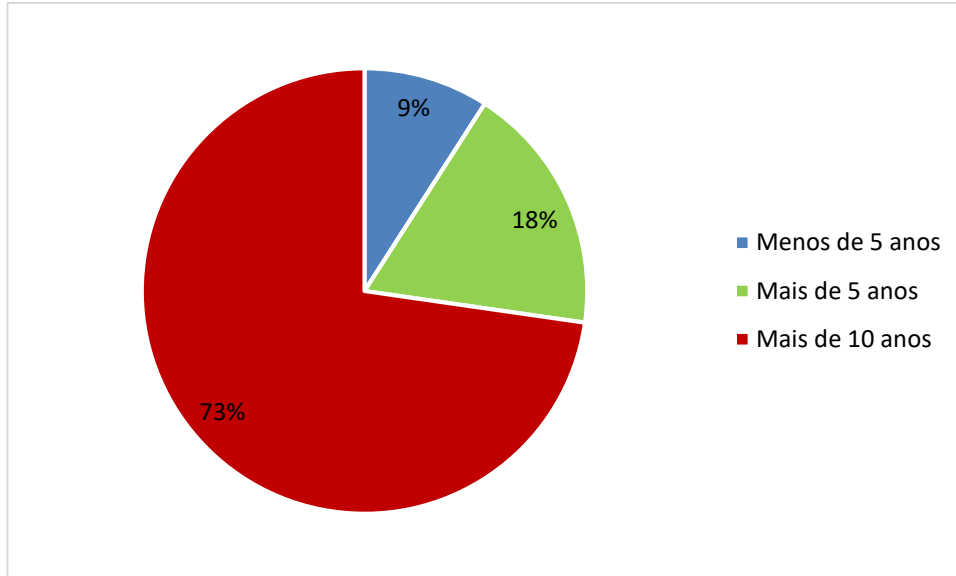
### **3. PESQUISA DE CAMPO: ESTUDO SOBRE OS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO UTILIZADOS PELAS EMPRESAS DA REGIÃO**

Utilizando da metodologia de pesquisa de campo, foi feita entrevista com funcionários de RH de diversos ramos de atividades com empresas de pequeno porte que atuam na cidade de Sertãozinho-SP e região. A pesquisa foi elaborada com base na pesquisa teórica, para que melhor pudessem ser alcançados os objetivos propostos aqui.

O questionário foi aplicado em 12 (doze) empresas de pequeno porte no período de maio a junho de 2015, tendo como entrevistados funcionários que atuam no departamento de Recursos Humanos ou equivalente.

O questionário foi composto por nove perguntas, em que três destinavam-se a caracterizar o perfil da empresa em termos de quantidade de funcionários, tempo de atividade no ramo e existência ou não de um RH. Seis perguntas buscaram investigar o tipo de recrutamento e técnicas utilizadas nos processos de recrutamentos e seleções das empresas.

A primeira questão aborda o tempo de existência da empresa, conforme pode-se visualizar no Gráfico 1, que segue.

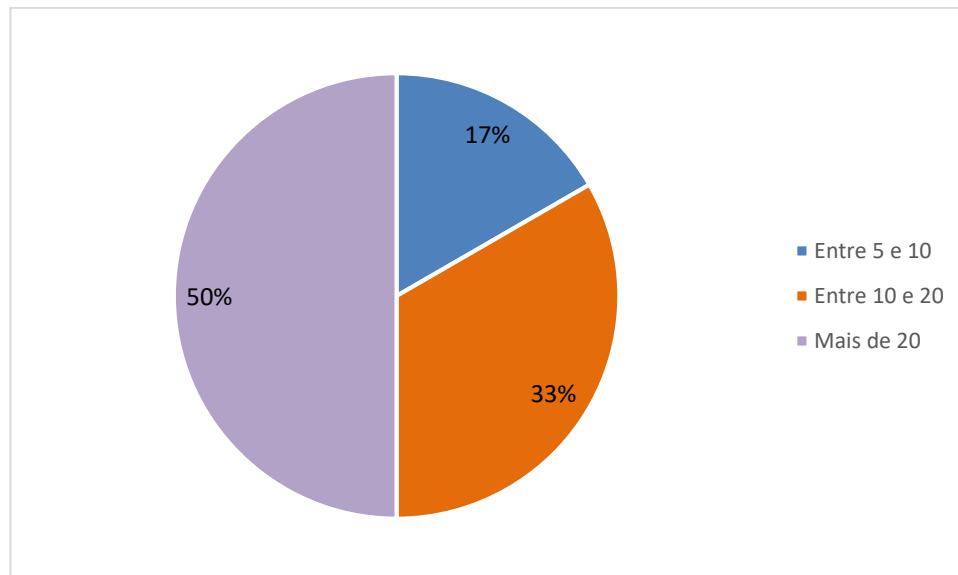


**Gráfico 1** - Tempo de existência da empresa.

**Fonte:** Elaborado pelo autor

A partir do gráfico 1, pode-se identificar o perfil das empresas pesquisadas quanto ao tempo em que estão no mercado, onde se verifica que a maioria (73%) está há mais de 10 anos no ramo de atividade, ou seja, são empresas com considerável experiência em suas operações. Dentre as demais, 18% têm mais de 5 anos de existência e apenas 8% têm menos de 5 anos.

O Gráfico 2, apresenta o número de funcionários.



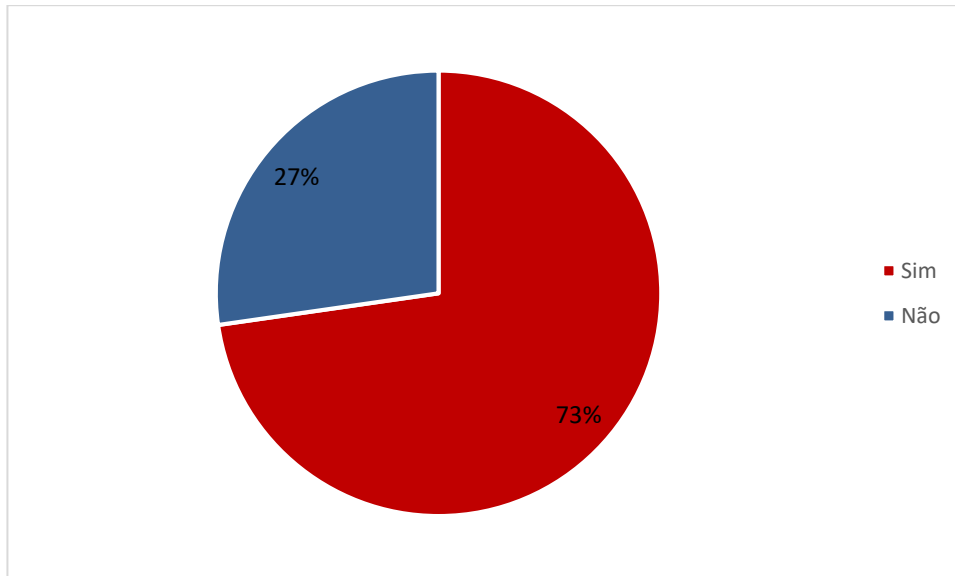
**Gráfico 2** - Quantidade de funcionários.

**Fonte:** Elaborado pelo autor

Em relação ao número de funcionários, o gráfico 2 mostra que metade das empresas possuem mais de 20 funcionários e a outra metade delas divide-se em empresas com até 20 funcionários (33%) e 17% entre 5 e 10 funcionários. Portanto,

diante do número de funcionários e lavando em consideração a classificação disposta pelo Sebrae<sup>3</sup>, verifica-se que todas as empresas são classificadas como pequeno porte.

A questão 3, indagou sobre a existência do departamento de Recursos Humanos na empresa, e o resultado segue sendo apresentado no Gráfico e, que segue.



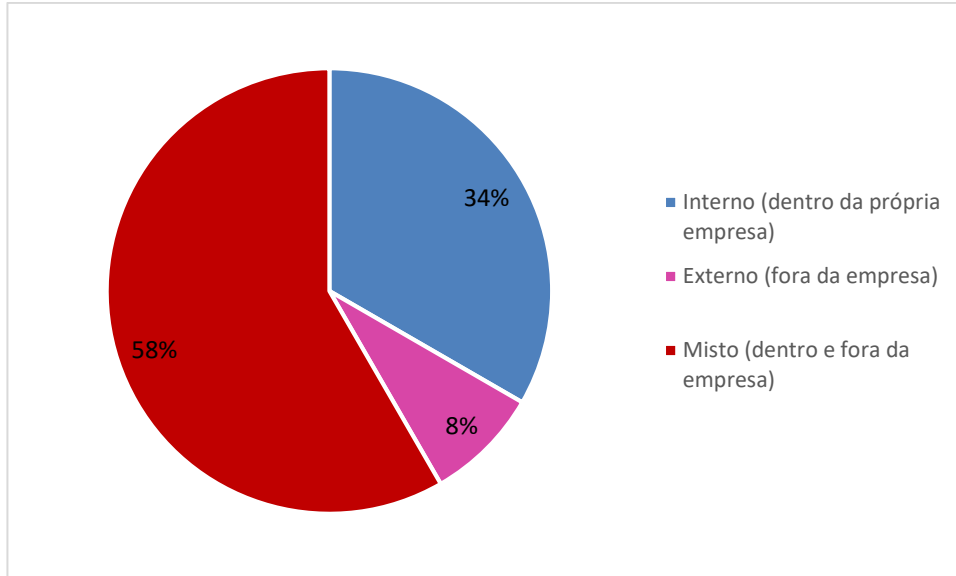
**Gráfico 3 – Existência de Departamento o Setor de RH próprio.**  
**Fonte:** Elaborado pelo autor.

O Gráfico 3, apresenta uma visão clara de que a maioria das organizações pesquisadas (73%) possuem um departamento de recursos humanos responsável pelo processo de recrutamento e seleção, porém, 27% não possuem. Assim, das 21 empresas pesquisadas, pode-se constatar que 3(três) não tem departamentos específicos para colocar em práticas de forma própria, os processos de recrutamento e seleção.

Diante deste cenário, foi questionado sobre os tipos de recrutamento utilizados pelas empresas, sendo que as respostas são apresentadas no Gráfico 4, que segue.

---

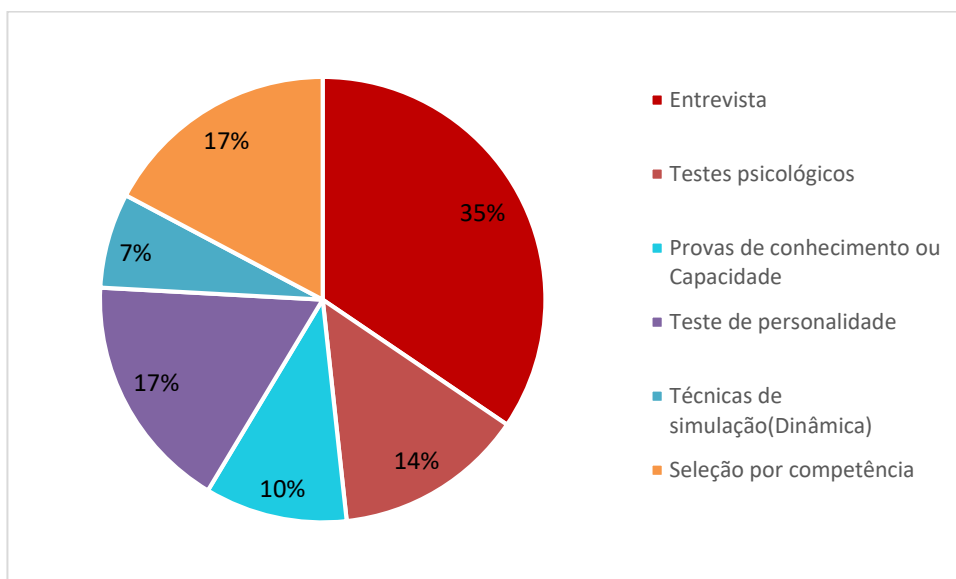
<sup>3</sup> O Sebrae considera que uma empresa do ramo industrial com até 99 funcionários é de pequeno porte e uma empresa do ramo de comércio com até 49 funcionários também é de pequeno porte.



**Gráfico 4** - Tipos de Recrutamento Utilizado.  
**Fonte:**Elaborado pelo autor

Com relação ao tipo de recrutamento utilizado observa-se no Gráfico 4, que uma minoria (8%) dos processos são conduzidos captando profissionais externos à organização. Os processos internos configuram 33% dos casos e a maior prática esta concentrada nos processos mistos, que segundo os respondentes são utilizados em 58% dos processos seletivos existentes.

Dando continuidade a essa análise, também foi indagado sobre as técnicas utilizadas para a seleção de pessoas. Neste sentido, o Gráfico 5 que segue apresenta os dados sobre esta questão.

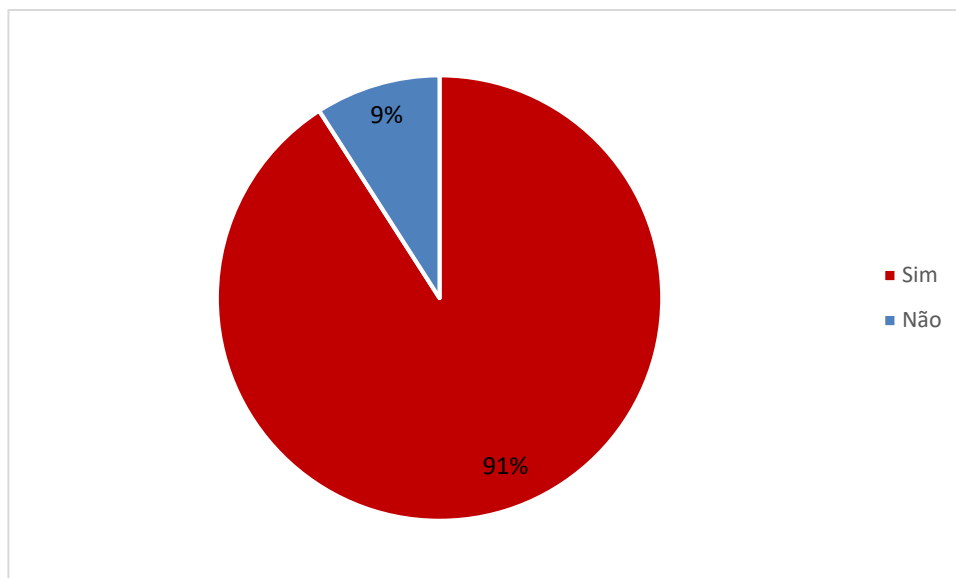


**Gráfico 5** - Técnicas de Seleção Aplicadas.  
**Fonte:** Elaborado pelo autor

Sobre técnicas de seleção, pode-se notar no Gráfico 5, quais são utilizadas pelas empresas no processo de seleção, assim, identificou-se que todas as Técnicas são de grande importância para a seleção de pessoas. Porém, a técnica mais utilizada é de Entrevista, que pode vir a seguir das outras técnicas, mas que muitos deles não utilizam as demais por achar que não há tanta necessidade e também para não haver um processo tão demorado e não ter muito gasto.

Quando perguntado sobre a importância da seleção e do treinamento, 100% dos entrevistados disseram que consideram esses dois processos muito importantes, apesar de alguns deles não terem um órgão de RH específico para cuidar disso.

Também foi observado se há investimento em desenvolvimento e treinamento de funcionários, conforme segue o Gráfico 6.

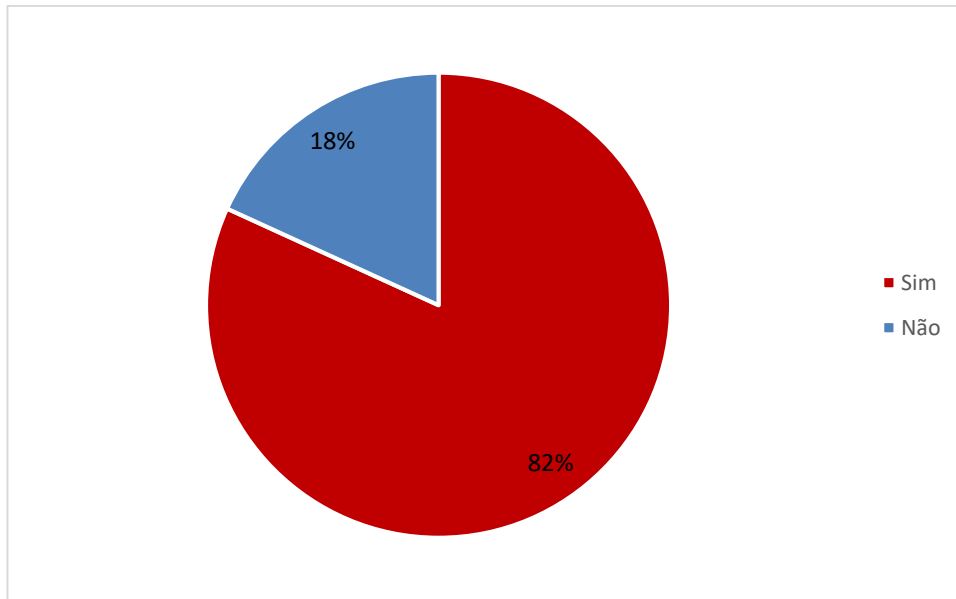


**Gráfico 6 – Investimento em Treinamento e Desenvolvimento**  
**Fonte:** Elaborado pelo autor

O gráfico 6, demonstra que segundo o relato dos entrevistados, 91% das empresas investem em desenvolvimento e treinamento dos colaboradores e apenas 9% afirmou que não investe.

Como complemento a essa questão, foi pesquisado sobre a finalidade do gerenciamento de pessoal em relação à eficiência atingida pela organização, ou seja, alcançar seu objetivo sendo diferencial no mercado, por meio de estratégias de recrutamento e seleção. Assim, esse questionamento pode ser visualizado no Gráfico 7, que segue.



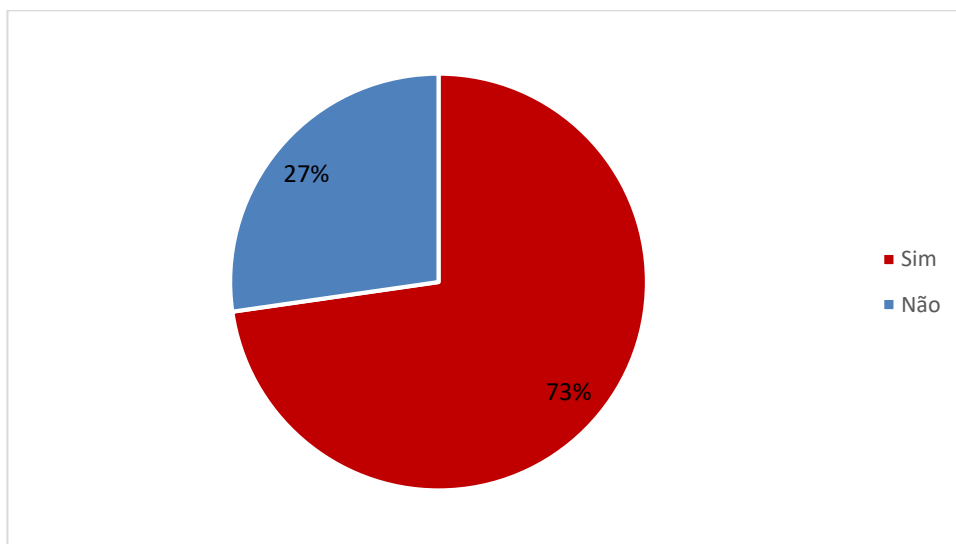


**Gráfico 7** - Representa o aumento da eficiência empresarial.

**Fonte:** Elaborado pelo autor

O Gráfico 7, representa se o gerenciamento é feito e voltado para se alcançar a eficiência da empresa, como 82% das organizações afirmaram que sim, pois eles buscam maior eficiência e os 18% disseram que o seu gerenciamento técnicas de gestão, em específico recrutamento e seleção, não é aplicado com foco na eficiência organizacional.

Em relação a seleção por competência, pode-se indagar esta questão no Gráfico 8, que segue.



**Gráfico 8** –Aplicação da Seleção por Competência

**Fonte:** Elaborado pelo Autor

Com relação sobre a Seleção por competência 73% das organizações utiliza-se desse método fazer parte do processo escolha de novos funcionários, por achar

que é essencial se ter algumas competências a ocupar o cargo, o que 27% já diz não utilizar desse método por achar que todos podem desenvolver certas competências exigidas no novo cargo a ocupar na empresa.

Diante dos resultados da pesquisa verificou que 58% das empresas, utiliza-se do Processo de Recrutamento sendo ele misto (dentro e fora da empresa), e a já no Processo de Seleção 35% preferem entrevista e 17% seleção por competência e Teste de Personalidade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O processo de recrutamento e seleção é um fator essencial para levar uma empresa ao sucesso, pois é através destes processos que a empresa encontra seus talentos com grande potencial e faz a diferença. Mas também é através deste processo, quando mal conduzido e estruturado, que se leva uma grande empresa às ruínas.

Por isso que atualmente, os Recursos Humanos tem uma grande responsabilidade, pois não se trata apenas de preencher vagas e sim de selecionar pessoas aptas a cumprir com a expectativa esperada pela empresa.

O processo de recrutamento e seleção tem que ser bem analisado e discutido, para que haja concordância entre as partes e possa se alcançar o objetivo.

Antes de tudo deve ser feito um planejamento onde esteja descrito a vaga em aberto e os pré-requisitos dela, quantidade de candidatos, urgência ou não para o preenchimento, quais competências deseja-se no candidato para que se faça um mapeamento, qual vai ser o método utilizado para a seleção entre outras coisas desejadas.

Portanto, a abordagem de processo de recrutamento e seleção é perfeitamente viável para qualquer organização e muito importante para alcançar os seus objetivos. No entanto, ainda nos dias de hoje percebe-se que nem todas as empresas veem dessa forma, conforme foi ilustrado nos resultados desta pesquisa. Muitas empresas, principalmente as menores, realizam processos de forma “caseira”, ou seja, utilizando-se pouco de técnicas específicas e profissionais da área, realizando contratações a partir do “bom senso”.

Muito provavelmente isso ocorre por uma questão de custo, já que são empresas pequenas e com faturamento baixo. Mas o que dizer das pequenas, em

termos de quantidade de funcionários, mas que lucram muito? Qual será o motivo pelo qual essas muitas vezes também não possuem um RH e não investem em uma seleção criteriosa, nem tampouco em treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores? Estas são algumas das limitações da presente pesquisa que poderá ter essas respostas com futuras pesquisas.

A partir dos resultados observados foi possível propor adequações e melhorias para que as empresas possam desenvolver processos seletivos mais assertivos, evitando custos com recontração, treinamento e demissões.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUZOLLI, R. L. **Gestão de Pessoas Internacional: Como multinacionais brasileiras internacionalizam seus recursos humanos?.** (Dissertação de Mestrado em Administração). Porto Alegre: UFRGS, 2007. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/11234/000587091.pdf?...1>>. Acesso em: 28/06/2015.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas.** Curitiba: lesde Brasil, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel do recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução Teoria Geral da Administração** 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: como incrementar talentos na empresa.** 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de Pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SCHULER, R. S.; JACKSON, S. E. **Linking competitive strategies with human resource management practices.** The Academy of Management Executive. v.1, n. 3, p. 207-219. August, 1987.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque no papéis Profissionais.** São Paulo: Atlas, 2013.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competência**. São Paulo: Educator, 2001.

SILVA, K. F. da. et al., **Motivação como Aumento da Satisfação e Melhoria de Desempenho na Empresa de Materiais Rodantes** v. 04, nº 1, p. 23-45, JAN-JUL, 2013. Disponível em: <<http://www.semar.edu.br/revista/downloads/edicao4/ArtigoMotivacaoAumentoSatisfacao.pdf>>. Acessoem: 28/06/2015.

SISSON, K.; STOREY, J. **The Realities of Human Resource Management: Managing the Employment Relationship**. Buckingham: Open University, 2000.

**REFLEXOS DO NEOCONSTITUCIONALISMO NO DIREITO  
ADMINISTRATIVO BRASILEIRO:  
*UM OLHAR PARA O PRINCÍPIO DA LEGALIDADE***  
**NEOCONSTITUTIONALISM AND ITS REFLECTS ON THE BRAZILIAN  
ADMINISTRATIVE LAW:  
*A LOOK AT THE PRINCIPLE OF LEGALITY***

**RESUMO:** O direito é ciência valorativa visto que não há como regulamentar as relações humanas sem considerar as condicionantes axiológicas inerentes ao meio social. As regras não são suficientes para regulamentar o complexo cultural em que o ser humano está inserido, logo a lei não pode ser a fonte exclusiva do Direito, mas a Constituição deve ser tomada como norma suprema, por exprimir pelos princípios os valores do povo. Perante essa referência normativa, o Direito deve ser relido à luz dos valores constitucionais. Com isso, o presente trabalho visa explorar a nova leitura do princípio da legalidade frente ao fenômeno do neoconstitucionalismo demonstrando a necessidade de adequação do direito administrativo ao sistema dos direitos fundamentais e à principiologia constitucional. Para tanto, conhecer-se-á o fenômeno do neoconstitucionalismo a fim de estabelecer seus reflexos no Direito Administrativo e a mudança interpretativa do princípio da legalidade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito administrativo. Neoconstitucionalismo. Princípio da legalidade.

**ABSTRACT:** Law is a valuing science since there is no way to regulate human relations without considering the axiological constraints of the social environment. The rules are not sufficient to regulate the cultural complex in which human beings are inserted, thus, they can not be the exclusive source of the Law. However, the Constitution must be taken as the supreme norm for representing the values of people through principles. Given this normative reference, Law should be reinterpreted in the light of constitutional values. This study aims to explore the new approach to the principle of legality before the neoconstitutionalism phenomenon, demonstrating the need to adequate the Administrative Law to the set of fundamental rights and constitutional principles. Therefore, neoconstitutionalism phenomenon will be explored so that its reflects on the Administrative Law and the interpretative shift in the principle of legality can be understood.

**KEYWORDS:** Administrative Law. Neoconstitutionalism. Principle of Legality.

## **INTRODUÇÃO**

O fenômeno do neoconstitucionalismo provocou a releitura dos diversos ramos do Direito pela ótica da principiologia e dos direitos fundamentais. A Constituição se estabeleceu como centro normativo do sistema jurídico com irradiação de seus valores para toda legislação. Assim, houve mudança do núcleo normativo do

Direito, a lei que antes era fonte exclusiva passou a se submeter à supremacia normativa da Constituição. Perante esse cenário, o presente trabalho tem como objetivo geral explorar como o neoconstitucionalismo refletiu na esfera do direito administrativo, principalmente sobre o princípio da legalidade, um dos paradigmas dessa disciplina.

Para tanto a metodologia empregada será a pesquisa bibliográfica por meio de exame de livros, capítulos de livros, artigos em periódicos, anais de congresso e outros textos científicos encontrados em bibliotecas e na rede *Internet* para o enfrentamento das questões conceituais que a temática comporta com emprego do método dedutivo e do procedimento técnico de análise textual, temática e interpretativa.

Inicialmente, apresentar-se-á o processo histórico de concepção do neoconstitucionalismo primeiramente no seu berço na Europa Continental e em seguida no cenário brasileiro. Posteriormente, buscar-se-á a compreensão do que é neoconstitucionalismo com exposição de diversas conceituações sobre o tema que servirão de substrato para posterior identificação das características que possibilitam o reconhecimento do neoconstitucionalismo.

Logo após, adentrar-se-á numa abordagem específica sobre o direito administrativo, em que se fará primeiramente uma breve explanação histórica de sua concepção identificando as fontes que sustentaram sua formação. Conhecer-se-á o fenômeno da constitucionalização e sua ligação ao neoconstitucionalismo com delimitação de sua incidência no direito administrativo. Para, por último, trabalhar o princípio da legalidade desde seu estabelecimento com o Estado de Direito até sua atual modelagem pela ótica do neoconstitucionalismo.

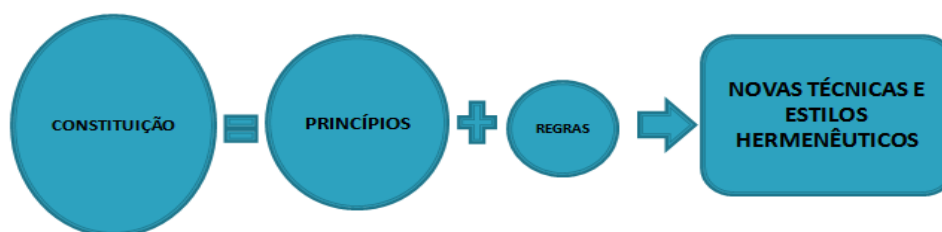
## **1 O NEOCONSTITUCIONALISMO NO BRASIL: MARCO HISTÓRICO, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS.**

### **1.1 MARCO HISTÓRICO DO NEOCONSTITUCIONALISMO BRASILEIRO**

Na Europa Continental até a segunda guerra a lei era tida como fonte principal e quase exclusiva do Direito, sendo que a Constituição não passava de documento político sem efeito jurídico vinculante. Todavia, depois da segunda guerra a

Constituição passa a ser tratada como autêntica norma jurídica. As Constituições europeias passam a apresentar nova composição jurídica com privilégio normativo aos princípios. Segundo Sarmiento, “[...] boa parcela das normas mais relevantes destas constituições caracteriza-se pela abertura e indeterminação semânticas – são em grande parte, princípios e não regras” (2009, p. 118). Assim, é nesse contexto de nova roupagem constitucional que as concepções do neoconstitucionalismo se manifestam sendo que a reestruturação normativa da Constituição culmina em necessidade de mudança hermenêutica para leitura constitucional como demonstra a figura representativa abaixo:

#### COMPOSIÇÃO DA CONSTITUIÇÃO PELA RELEVÂNCIA NORMATIVA



Segundo Luís Roberto Barroso, as referências principais para o desenvolvimento do neoconstitucionalismo na Europa continental são

[...] a Lei Fundamental de Bonn (Constituição alemã [03]), de 1949, e, especialmente, a criação do Tribunal Constitucional Federal, instalado em 1951. A partir daí teve início uma fecunda produção teórica e jurisprudencial, responsável pela ascensão científica do direito constitucional no âmbito dos países de tradição romano-germânica. [...] a Constituição da Itália, de 1947, e a subsequente instalação da Corte Constitucional, em 1956. Ao longo da década de 70, a redemocratização e a reconstitucionalização de Portugal (1976) e da Espanha (1978) agregaram valor e volume ao debate sobre o novo direito constitucional (2008).

O termo neoconstitucionalismo teve sua origem na Espanha e na Itália, não é termo adotado no constitucionalismo norte-americano, juristas como Ronald Dworkin, Robert Alexy, Peter Haberle, Gustavo Zagrebelsk, Luigi Ferrajoli apesar de serem tomados como pensadores para embasamento dos adeptos do neoconstitucionalismo, não se denominam neoconstitucionalistas.

No Brasil, a Constituição de 1988 é marco histórico do revigoreamento do direito constitucional no país. Nasce como manifestação reacionária ao antigo regime autoritário na busca de uma reconstrução democrática do país. Há dois momentos importantes de identificação do neoconstitucionalismo brasileiro (SARMENTO, 2009, p. 215), o primeiro pelo tratamento da Constituição como norma jurídica com necessidade de sua aplicação direta pelos juizes. Tal entendimento foi introduzido por autores como Luis Roberto Barroso e Clèmerson Merlin Clève, Sarmento explica que

[...] o que hoje parece uma obviedade, era quase revolucionário numa época em que a nossa cultura jurídica hegemônica não tratava a Constituição como norma, mas como pouco mais do que um repositório de promessas grandiloquentes (2009, p. 125).

O segundo momento é identificado com a introdução no país das teorias pós-positivistas por juristas como Paulo Bonavides e Eros Roberto Grau influenciados, dentre outros, por Ronald Dworkin e Robert Alexy. Pela teoria pós-positivista, tem-se discussões sobre temas como principiologia, técnica interpretativa de ponderação, teoria dos direitos fundamentais. Além disso, percebe-se o retorno para os cursos de pós-graduação em Direito de discussões entre a relação do Direito com a Moral, uma ênfase na produção acadêmica sobre a teoria dos princípios ressaltando sua normatividade e a constitucionalização de diversos ramos do Direito. Hodiernamente, as tendências do neoconstitucionalismo inaugurados pela Constituição de 1988 permanecem exalando seus efeitos no sistema jurídico, nas discussões jurídicas os princípios são a pedra de toque da argumentação, as novas técnicas interpretativas como a ponderação são constantemente invocadas por nossa Corte Constitucional. Logo, os reflexos do neoconstitucionalismo no direito brasileiro são contemporâneos.

Após essa contextualização histórica sobre o desenvolvimento do neoconstitucionalismo nos voltemos à apresentação de algumas de suas conceituações a fim de se atingir os denominadores comuns capazes de identificá-lo.

## **1.2 CONCEPÇÕES CONCEITUAIS DO NEOCONSTITUCIONALISMO**

Perante uma análise gramatical do termo neoconstitucionalismo, percebemos uma formação de palavra por composição pela junção do radical “neo” a palavra constitucionalismo. Sabemos que “neo” significa novo, logo o primeiro significado que



poderíamos abstrair o termo neoconstitucionalismo seria novo constitucionalismo, apesar da obviedade dessa afirmação, ela se faz necessária para traçarmos a relação do neoconstitucionalismo com o constitucionalismo a fim de se identificar o que de inovador o primeiro termo traz. Segundo Carbonell “não são poucos os autores que se perguntam se em realidade há algo novo no neoconstitucionalismo ou se trata apenas de uma etiqueta vazia [tradução nossa]” (2010, p. 153). Nesse sentido, Mauro Barberis explica que

*El término “neoconstitucionalismo”, empleado con frecuencia sobre todo en el debate filosófico-jurídico, reenvía evidentemente a “constitucionalismo”, término a su vez usado para indicar al menos tres cosas distintas, aunque conectadas entre si. Em um primer sentido, muy lato, “constitucionalismo” reenvía al antiguo ideal del gobierno de las leyes, o más bien del Derecho; em segundo sentido, más estricto, designa la traducción propia de los siglos XVIII y XIX de este modelo em la Idea de Constitución como instrumento para limitar el poder político; em terceiro sentido – estrictísimo, y no del todo adecuado – indica (la doctrina de) el Derecho constitucional. (2003, p. 259-260)*

O jurista afirma que o neoconstitucionalismo retorna pelo menos aos dois primeiros sentidos do constitucionalismo, ou seja, ao governo do Direito e a Constituição como instrumento limitador do poder político o que sustentaria a adequação da terminologia criada.

Segundo Comanducci, o termo neoconstitucionalismo comporta três acepções: teoria, ideologia e metodologia. Nas palavras do jurista “*El neoconstitucionalismo, por su parte, no se presenta solamente una ideología y una correlativa metodología, sino también, y explícitamente, como una teoría concurrente com la positivista*” (2003, p. 259-260). Como teoria o neoconstitucionalismo visa descrever o processo de modificação dos grandes sistemas jurídicos contemporâneos que se contrapõe a teoria do positivismo vigente anteriormente. Esse novo modelo é caracterizado pela positivação dos direitos fundamentais e pela presença de princípios nas Constituições, por peculiaridades nas técnicas interpretativas para aplicação das normas constitucionais em relação à técnica interpretativa usada pelo positivismo para lei. Como ideologia o neoconstitucionalismo se distingue do constitucionalismo dos séculos XVIII e XIX por não ter como objetivo central a limitação do poder estatal, mas sim a garantia dos direitos fundamentais. Como método o neoconstitucionalismo

promove a comunicação necessária entre Direito e Moral, o que era rejeitado pelo positivismo metodológico.

Sanchís também apresenta três desdobramentos para compreensão conceitual do neoconstitucionalismo. Com a indagação *¿Qué puede entenderse por neoconstitucionalismo?* (2003, p. 123), o jurista responde que primeiramente o neoconstitucionalismo é um modelo institucional de certa forma de organização política; em segundo, uma teoria do direito para explicar a cultura jurídica contemporânea; em terceiro, uma ideologia em que uma de suas dimensões é considerar a filosofia política que trata o Estado Constitucional de Direito como a melhor forma de organização política, outra de caráter metodológico que sustenta a vinculação necessária entre direito e moral e uma última que propõe uma visão crítica e não só descritiva do Direito.

No âmbito jurídico brasileiro, Barroso traz a seguinte conceituação para neoconstitucionalismo:

Em suma: o neoconstitucionalismo ou novo direito constitucional [...] identifica um conjunto amplo de transformações ocorridas no Estado e no direito constitucional, em meio às quais podem ser assinaladas, (i) como marco histórico, a formação do Estado constitucional de direito, cuja consolidação se deu ao longo das décadas finais do século XX; (ii) como marco filosófico, o pós-positivismo, com a centralidade dos direitos fundamentais e a reaproximação entre Direito e ética; e (iii) como marco teórico, o conjunto de mudanças que incluem a força normativa da Constituição, a expansão da jurisdição constitucional e o desenvolvimento de uma nova dogmática da interpretação constitucional. Desse conjunto de fenômenos resultou um processo extenso e profundo de constitucionalização do Direito (2007).

O Professor Schier observa que o neoconstitucionalismo é o movimento que trouxe luz contra a escuridão do positivismo com sua lógica subsuntiva de interpretação. A ligação do direito com a moral, o reinado da principiologia, as novas técnicas interpretativas de ponderação, certa interpretação criativa dos magistrados são todos elementos do neoconstitucionalismo que concedem luminosidade ao sistema jurídico. (2005).

Numa abordagem conceitual mais concisa, Rodrigues afirma que “o neoconstitucionalismo significa uma gama de fenômenos no âmbito do Direito

Constitucional, que, em conjunto, acabaram por gerar uma constitucionalização do Direito como um todo” (2012).

Por fim, na conceituação de Rossi em que se entenda o termo constitucionalismo contemporâneo como neoconstitucionalismo:

O constitucionalismo contemporâneo estabelece a recepção, no ordenamento jurídico, da moral, especialmente sob a forma de direitos fundamentais. O neoconstitucionalismo quer promover o reencontro do Direito com os valores, rematerializando-o. A técnica subsuntiva, própria do positivismo tradicional que separa herméticamente o Direito da Moral, torna-se, cada vez mais, insuficiente para dar solução a gama complexa de questões que surgem no horizonte. O conflito entre princípios, especialmente na seara dos direitos fundamentais, exige uma nova técnica de solução, a ponderação de valores, o juízo argumentativo desta ponderação (2008).

Perante as diversas conceituações apresentadas, nos voltemos para identificação das características coincidentes que seriam determinantes para identificação de uma manifestação neoconstitucionalista.

### **1.3 CARACTERÍSTICAS DO NEOCONSTITUCIONALISMO**

Ao se analisar o tratamento conceitual de Camanducci, pode-se abstrair das três acepções apresentadas as seguintes características para o neoconstitucionalismo: positivação dos direitos fundamentais e preocupação com sua garantia, valorização dos princípios, emprego de novas técnicas interpretativas e vinculação do Direito a Moral. Em Sanchís observamos as características de preocupação com a compreensão do constitucionalismo contemporâneo, ou seja, com a positivação do sistema de direitos fundamentais e a supervalorização principiológica, a vinculação entre Direito e Moral e valorização do Estado Constitucional de Direito.

Na doutrina brasileira, a conceituação de Barroso já pontua explicitamente diversas características do neoconstitucionalismo. Com a conceituação de Amélia Sampaio Rossi se percebe as características de novas técnicas interpretativas para normas constitucionais em contraposição a simples subsunção do positivismo, a vinculação entre Direito e Moral e a positivação dos direitos fundamentais. Assim fica evidente a coincidência de diversas características nas conceituações do neoconstitucionalismo.

Com isso, Vale aponta que

Esses pontos em comum, retirados de teorias cujas bases filosóficas são bastante ecléticas, podem ser sintetizados da seguinte maneira: a) a importância dada aos princípios e valores como componentes elementares dos sistemas jurídicos constitucionalizados; b) a ponderação como método de interpretação/aplicação dos princípios e de resolução dos conflitos entre valores e bens constitucionais; c) a compreensão da Constituição como norma que irradia efeitos por todo o ordenamento jurídico, condicionando toda a atividade jurídica e política dos poderes do Estado e até mesmo dos particulares em suas relações privadas; d) o protagonismo dos juízes em relação ao legislador na tarefa de interpretar a Constituição; e) enfim, a aceitação de alguma conexão entre Direito e moral. (2007)

Sarmento identifica três pontos de convergência para identificar o neoconstitucionalismo: construções de novas teorias que sejam compatíveis com as mudanças da cultura jurídica, ou seja, mudança da lógica formal para a ideia do razoável método compatível para interpretação das normas constitucionais com relevância principiológica; abertura do direito para o debate moral, sendo que alguns juristas aceitam apenas a ligação contingente entre as esferas como Luigi Ferrajoli, Luis Prieto Sanchís, Ricardo Guastini e Suzana Pazzolo e outros atestam por uma conexão necessária entre direito e moral como Ronald Dworkin, Robert Alexy e Carlos Santiago Nino; por fim, o último ponto de convergência seria o foco no poder judiciário, visto que no neoconstitucionalismo o juiz é o grande protagonista. (2009, p. 120)

Com isso, o jurista apresenta as seguintes características centrais do neoconstitucionalismo: valorização dos princípios, adoção de métodos ou estilos mais abertos e flexíveis na hermenêutica jurídica como a ponderação, reconhecimento da defesa da constitucionalização do Direito e destaque do judiciário.

Sendo a constitucionalização do Direito, uma das características do neoconstitucionalismo, passemos a análise de seus reflexos na esfera do direito administrativo.

## **2 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO ADMINISTRATIVO E O PRINCÍPIO DA LEGALIDADE**

Para possibilitar a compreensão dos reflexos do neoconstitucionalismo no direito administrativo brasileiro e a releitura do princípio da legalidade. Primeiramente, é necessário entender a concepção do direito administrativo por meio de uma breve

abordagem histórica que demonstre como a fundamentação jurídica da disciplina se desenvolveu desde sua concepção até agora, em seguida delimitar a constitucionalização do direito administrativo para por último abordar a releitura do princípio da legalidade como reflexo do neoconstitucionalismo.

## **2.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO ADMINISTRATIVO**

Segundo Mello (2007, p.47), para se entender a origem do Direito Administrativo o marco histórico é o Estado de Direito. Sabe-se que o Estado de Direito é aquele em que a sociedade e o próprio Estado estão submissos à regência do sistema jurídico. Contrapõe-se a estrutura do Estado Absolutista que apenas impõe as leis, mas a elas não se submete. Assim, para se conhecer a origem do Direito Administrativo vamos realizar a seguinte breve digressão histórica: antes e depois do Estado de Direito.

Mello (2007, p.41) afirma que não há que se falar em Direito Administrativo antes do Estado de Direito, visto que antes o Estado não estava enclausurado pela ordem jurídica. Existia apenas o Direito Civil para reger as relações privadas, o Estado estava alheio a essa regência, logo não há que se falar em Direito Administrativo pois esse é voltado para o comando jurídico do Estado no exercício da função administrativa. Ao contrário de Mello que nega qualquer resquício do direito administrativo antes do Estado de Direito, Di Pietro (2008, p.1), afirma que apesar do direito administrativo nascer como ramo autônomo do Direito apenas no século XVIII para o século XIX, anteriormente já existia normas administrativas, visto que onde quer que exista o Estado, existem órgãos encarregados do exercício de funções administrativas, só que tais normas não faziam parte de um ramo autônomo mas apenas integrava o direito civil.

O Estado de Direito, fruto da Revolução Francesa, surge em contraposição ao Estado Absolutista, opõe-se à arbitrariedade e ao autoritarismo do antigo regime, pois no Estado de Direito, o próprio Estado está submisso à lei. Perante essa nova lógica estatal surge o direito administrativo para regulamentar a atividade da Administração Pública para sujeitar o poder estatal a lei era preciso de normas próprias com fundamentos diferentes do direito civil já que esse regia as relações entre particulares e era inepto para reger vínculos de outra índole, era preciso normas que atendessem as peculiaridades do Estado.

Então, Mello afirma “o que hoje conhecemos por “Direito Administrativo” nasceu na França” (2007, p. 38) com a seguinte progressão histórica: Em 1789, com isso início da Revolução Francesa vieram os ideais de mudança para estruturação do Estado. Os revolucionários franceses após a revolução tinham séria preocupação em promover rígida separação dos poderes, como meio de se protegerem da experiência tida com o Judiciário no Antigo Regime que resultou na Revolução. Bandeira de Melo aponta que “após a Revolução Francesa, desenvolveu-se naquele país uma singular concepção da tripartição do exercício do Poder, segundo a qual haveria uma violação dela se o Judiciário controlasse atos provenientes do Executivo” (2007, p. 40). Segundo o autor essa manifestação da separação dos poderes era “uma forma eufêmica de traduzir a prevenção que os revolucionários tinham com o Poder Judiciário [...], o qual além de arraigado conservantismo, de fato invadia competências administrativas e arvorava-se em administrador” (2007, p. 40).

No ano 1790 publicou-se a lei 16 – 24 agosto que estabeleceu a separação entre as funções do Estado sob pena de atribuição de crime funcional aos juízes que intervissem nas questões administrativas. Tendo continuado as violações entre a separação querida das funções, em 1795 proibiu-se que os tribunais conhecessem atos da Administração. Com isso, a própria Administração julgaria as contendas proposta contra ela. Esse período ficou conhecido como sistema do Administrador-Juiz e perdurou até o fim da Revolução Francesa quando Napoleão Bonaparte assumiu e iniciou a modificação do sistema. No ano de 1799 ocorreu a criação do Conselho do Estado, órgão que seria determinante para concepção do direito administrativo. Inicialmente, esse órgão tinha natureza apenas consultiva, propunha decisão a ser tomada pelo Chefe de Estado em matéria recursal. Em 1872, foi extinta a necessidade de homologação da decisão proposta pelo Conselho de Estado, mas permaneceu o poder do Chefe de Estado de revisá-la. Esse sistema ficou conhecido como Justiça delegada, mas permanecia em primeira instância o sistema administrador-juiz. Em 1889, por decisão do próprio Conselho de Estado foi transferido para ele competência plena de decisão em contencioso administrativo. Surgiu então na França o sistema de dualidade da jurisdição ou contencioso administrativo, em que o Tribunal do Poder Judiciário e separadamente, o Tribunal Administrativo tinha competência para dizer o direito com força de coisa julgada, ou seja, apresentavam voz jurisdicional. Nesse sentido, Di Pietro explica que

O apego ao princípio da separação de poderes e a desconfiança em relação aos juizes do velho regime serviram de fundamento para a criação, na França, da **jurisdição administrativa** (o **contencioso administrativo**), ao lado da **jurisdição comum**, instituindo-se, dessa forma, o sistema da dualidade de jurisdição (2008, p. 4).

As decisões desse Conselho de Estado foram a grande base teórica para construção do direito administrativo que se difundiu da França para outros países, inclusive para o Brasil, só que aqui sem a adoção do sistema dual.

Perante essa perspectiva ideológica apresentada da concepção do direito administrativo, Gustavo Binenbojm nega veemente a relação da origem do direito administrativo com o Estado de Direito e a teoria da separação dos poderes, visto que para ele “o direito administrativo, nascido da superação do Antigo Regime, serviu como instrumento teórico para a preservação daquela mesma lógica de poder” e “do princípio da autoridade, e não com a promoção das conquistas liberais e democráticas” (2007). Segundo o jurista, “[...] as categorias básicas da disciplina não surgiram da sujeição da Administração à vontade heterônoma da lei, mas antes de uma autovinculação do Poder Executivo à sua própria vontade” (2007).

Assim, as primeiras premissas estruturantes do direito administrativo buscavam a manutenção do princípio da autoridade e não a promoção de ideais democráticos. Posterior à origem do direito administrativo, incorporou-se a disciplina o que Binenbojm denominou de “*vertente garantística*, caracterizada por meios e instrumentos de controle progressivo da atividade administrativa pelos cidadãos” (2007). Com isso, o direito administrativo se desenvolveu conciliando paradigmas contraditórios, de um lado premissas sustentadoras do poder de outra tentativa de controle popular.

Um dos paradigmas do direito administrativo é o princípio da legalidade que será analisado após a apresentação do fenômeno da constitucionalização do direito administrativo.

## **2.2 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO ADMINISTRATIVO**

A constitucionalização do Direito é fenômeno intrínseco ao neoconstitucionalismo, consiste na interpretação extensiva e radiante dos direitos fundamentais e princípios mais importantes da ordem constitucional (2009, p. 117). Se

pelo neoconstitucionalismo tem-se a inserção nas Constituições de vasto sistema de direito fundamentais e relevância normativa dos princípios exigindo mudança interpretativa, esse fenômeno não fica restrito ao direito constitucional, visto que o Direito estabelecido como sistema encontra seu fundamento axiológico na Constituição que irradia para as demais esferas jurídicas ou microssistemas jurídicos culminando no fenômeno da constitucionalização.

Guastini explica que a constitucionalização é um processo de transformação do ordenamento jurídico que o deixa impregnado das normas constitucionais. O ordenamento jurídico constitucionalizado é identificado por uma Constituição capaz de condicionar a legislação, a jurisprudência, a doutrina, os políticos, a sociedade (2007, p. 153). Assim, falar em Constitucionalização do direito administrativo no Brasil é verificar se a vasta gama de direitos fundamentais e a regência principiológica da “Constituição Cidadã” brasileira tem refletido na leitura dessa esfera jurídica.

Apesar do direito administrativo e do direito constitucional terem origem no mesmo contexto histórico, as duas disciplinas se desenvolveram inicialmente sem comunicação. Somente após a Segunda Guerra, com o desenvolvimento do neoconstitucionalismo é que o fenômeno da constitucionalização iria incidir no Direito Administrativo. As constituições italiana e alemã foram as primeiras a terem dispositivos sobre a Administração Pública na Carta Magna. No Brasil, a Constituição de 1988 trouxe vasta regulamentação sobre a matéria da Administração Pública em seu texto.

Barroso explica que

[...] três conjuntos de circunstâncias devem ser considerados no âmbito da constitucionalização do direito administrativo: a) a existência de uma vasta quantidade de normas constitucionais voltadas para a disciplina da Administração Pública; b) a seqüência de transformações sofridas pelo Estado brasileiro nos últimos anos; c) a influência dos princípios constitucionais sobre as categorias do direito administrativo. Todas elas se somam para a configuração do modelo atual, no qual diversos paradigmas estão sendo repensados ou superados. (2007)

A tentativa de constitucionalizar o direito administrativo não é missão fácil, Justen Filho explica que “em alguns temas, o conteúdo e as interpretações do direito administrativo permanecem vinculados e referidos a uma realidade sociopolítica que há muito tempo deixou de existir” (2005, p. 76). Por isso, a necessidade de



constitucionalizar o direito administrativo, ou seja, “impregnar a atividade administrativa com o espírito da Constituição, de modo a propiciar a realização efetiva dos direitos fundamentais e valores ali consagrados” (2005, p.76). É necessário que supremacia da Constituição não seja apenas discurso político, mas se concretize na atividade administrativa do Estado.

Para Binenbojm, “Talvez o aspecto mais importante dessa constitucionalização do Direito Administrativo seja a ligação direta da Administração aos princípios constitucionais, visto estes como *núcleos de condensação de valores*”(2008). A legalidade antes do neoconstitucionalismo já era norma imperativa no âmbito administrativo, todavia, importa-nos investigar a modificação que o constitucionalismo contemporâneo traz a leitura desse princípio.

### **2.3 A RELEITURA DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE**

Como afirmado pela abordagem histórica, na doutrina tradicional o surgimento do direito administrativo é contemporâneo ao Estado de direito, com isso pode-se afirmar que o princípio da legalidade surge inicialmente como expressão normativa desse Estado de Direito e sofre mutações em seu conteúdo ao longo da história assim como sofre o próprio Estado de Direito. Como o Estado de Direito que inicialmente resumia sua concepção normativa a lei, o princípio da legalidade incidia no direito administrativo apenas com o fundamento da lei como fonte principal do Direito tendo a Constituição apenas com mero instrumento político sem promoção de vinculação jurídica. Nessa perspectiva, a legalidade era tratada estritamente como dever de vinculação à lei: a Administração Pública só pode fazer o que a lei determina ou autoriza. Perante a compreensão que a Administração Pública não age por vontade própria, como é o caso do particular, mas apenas manifesta a vontade da lei, a legalidade era o comando normativo que expressava essa vinculação volitiva da Administração Pública à lei.

Numa visão tradicional da legalidade incidindo no exercício da função administrativa, Fagundes afirma que “administrar é aplicar a lei de ofício” (2005, p. 3).

Todavia, o paradigma da legalidade nesses moldes que erroneamente as vezes ainda é proferido até hoje, não se sustentou perante a crise da lei e o advento do neconstitucionalismo. Binenbojm explica que

[...] o surgimento do Estado providência criou para a Administração Pública uma série de novas atribuições que não se encontravam expressamente previstas nas leis. Ademais, o aumento significativo do grau de complexidade das relações econômicas e sociais vieram a demandar a pronta intervenção e ordenação do Estado passaram a não mais caber dentro da lentidão e generalidade do processo administrativo formal. (2008)

Assim, a lei não é mais suficiente para reger a complexidade do meio social, logo a Administração Pública não mais restringirá sua manifestação à vinculação legal, a regência constitucional comandará a vontade do Estado.

Segundo Binenbojm,

Deve ser a Constituição, seus princípios e especialmente seu sistema de direitos fundamentais, o elo de unidade a costurar todo o arcabouço normativo que compõe o regime jurídico administrativo. A superação do paradigma da legalidade administrativa só pode dar-se com a substituição da lei pela Constituição com cerne da vinculação administrativa à juridicidade. (2008)

Perante essa releitura do princípio da legalidade por reflexo da constitucionalização do direito administrativo apresenta-se uma nomenclatura mais adequada ao princípio: juridicidade. Segundo Rocha, “a transformação não é apenas do nome do princípio, mas do seu significado e, em especial, do seu conteúdo” (1994, p. 70). A Constituição brasileira de 1988 consagrou no *caput* do art. 37 a legalidade como princípio da Administração Pública adotando nomenclatura antiga, todavia esse princípio deve ser interpretado não naquela visão da lei como fonte primordial, mas expressando os fundamentos que o Estado Democrático de Direito estampa.

Ao contrário do princípio da legalidade previsto no art. 5º, inciso II da Constituição Federal que consiste em direito fundamental individual do cidadão pautado liberdade por lhe permitir fazer tudo aquilo que a lei não proibir. O princípio da legalidade previsto para Administração Pública atribui-lhe dever de atuação e expressa sua ausência de liberdade. Nesse sentido, Rocha muito bem explica

É que a pessoa jurídica com capacidade política, como é o Estado, é criação do ser humano. Este ao criar a pessoa jurídica, deu-lhe tudo o que podia criar à sua imagem e semelhança. Só não pode criar para ela uma alma, uma vida anímica, pois este é o elemento que escapa ao toque criador e limitado do homem. Por isso, o ser humano dotou a pessoa por ele criada, como o é a pessoa jurídica, de tudo quanto pode

a sua capacidade inventiva inaugurar, menos a liberdade, pois está é a manifestação que supera o próprio homem: a sua alma, a sua vida emocional e psíquica que se traduz na experiência de sua liberdade. (1994, p. 81-82)

Como a criação do Estado se dá pelo Direito, a Administração Pública está vinculada a expressão do sistema jurídico. Assim a autora afirma que “o princípio da juridicidade administrativa significa, portanto, que a Administração Pública é o Direito em um de seus momentos: o de sua dinâmica” (1994, p. 82). O princípio da juridicidade é mais amplo do que a tradicional concepção do princípio da legalidade, já que pelo princípio da juridicidade a Administração está sujeita à regência do Direito e o Direito não se resume apenas a lei mas sim num conjunto normativo composto por valores, princípios e regras em que na Constituição se encontra a supremacia normativa. Georges Dupuis e Marie-José Guedon afirmam que “o princípio da legalidade corretamente definido, significa que a Administração deve respeitar as leis, e inclui-se num princípio mais amplo: o princípio da juridicidade” (1991, p. 71). Da afirmação dos juristas é útil essa compreensão da amplitude do princípio da juridicidade (legalidade lato senso) que extrapola a mera legalidade (em sentido estrito) o que podemos visualizar na representação figurativa abaixo:



Assim, o princípio da juridicidade comporta a obediência a todas as normas do sistema jurídico em todos os graus hierárquicos desde os princípios e regras constitucionais até os atos administrativos. Percebe-se a releitura do tradicional princípio da legalidade para o hodierno princípio da juridicidade como fruto da constitucionalização do direito administrativo por promover a incidência dos fundamentos do Estado Democrático de Direito aos paradigmas do direito administrativo como é o caso do princípio da legalidade ao impor uma interpretação valorativa do Direito.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após se perpassar por um breve histórico da concepção do neoconstitucionalismo identificando seu berço na Europa Continental pós-segunda guerra e sua incidência no Brasil a partir da Constituição de 1988. Apresentou-se diversas conceituais do neoconstitucionalismo das quais foi possível identificar como suas características essenciais a valorização dos princípios, a adoção de métodos ou estilos mais abertos e flexíveis na hermenêutica jurídica como a ponderação, o reconhecimento da constitucionalização do Direito e a superexaltação do judiciário.

Em seguida, buscou-se explorar a incidência do neoconstitucionalismo no direito administrativo, para tanto se conheceu breve histórico de sua concepção destacando que a principal fonte para criação da disciplina não foi legislativa mas sim jurisprudencial por meio do Conselho de Estado da França. Depois, entendeu-se como ocorreu a constitucionalização do direito administrativo com apontamento da dificuldade de se aplicar à disciplina o sistema dos direitos fundamentais. Por último, apresentou-se a legalidade como pilar do direito administrativo desde sua concepção, todavia destacou-se a necessidade perante o fenômeno do neoconstitucionalismo e a própria alteração de conteúdo do Estado de Direito da alteração da mera legalidade para regência princiológica e dos direitos fundamentais a fim que a Administração Pública realize os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Percebemos que o Direito como ciência cultural não é passível de ser compreendido de forma avaliativa. Logo, o direito administrativo como esfera do macro sistema jurídico deverá ter seus paradigmas não instituídos de forma isolada, mas de acordo com a supremacia constitucional. Seus princípios devem expressar os valores do povo estampados na Constituição e não se voltarem para uma lógica alienada da Administração Pública. O princípio da legalidade determina a submissão da Administração Pública não apenas as regras mas também aos valores do sistema jurídico. Deve-se sair da escuridão promovida pela restrição do Direito a Lei visto que a Justiça é um valor não há como realizá-la enclausurando o Direito na restrição de uma regra.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARBERIS, Mauro. **Neoconstitucionalismo, democracia e imperialismo de la moral**. In: Neoconstitucionalismo(s). Madrid: Trotta, 2003.

BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional brasileiro)**. In: Revista Eletrônica sobre a Reforma o Estado (RERE). Salvador: Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 9, março/abril/maio de 2007. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/RERE-9-MAR%C7O-2007-LUIZ%20ROBERTO%20BARROSO.pdf>>. Acesso em: 06 de jun de 2012.

BINENBOJM, Gustavo. **A constitucionalização do direito administrativo no Brasil: um inventário de avanços e retrocessos**. In: Revista Eletrônica sobre a Reforma o Estado (RERE). Salvador: Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 13, março/abril/maio de 2008. Disponível em <http://www.direitodoestado.com/revista/RERE-13-MAR%C7O-2007-GUSTAVO-BINENBOJM.PDF>. Acesso em: 11 de jun de 2012.

BRASIL. SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sde/data/Pages/MJ9F537202ITEMIDA0C5C3163D834AB588C7651A10B74C32PTBRIE.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2012.

BRASIL. MINAS GERAIS. TRIBUNAL DE CONTAS DE MINAS GERAIS. Disponível em [http://www.controlepublico.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&Itemid=54&id=1921:presidente-do-tcemg-explica-vantagens-do-termo-ajustamento-de-gestao](http://www.controlepublico.org.br/index.php?option=com_content&view=article&Itemid=54&id=1921:presidente-do-tcemg-explica-vantagens-do-termo-ajustamento-de-gestao). Acesso em 4 de jul 2012.

CARBONELI, Miguel. **El neoconstitucionalismo: significado y niveles de análisis**. In: El canon neoconstitucional. Madrid: IIJ-UNAM, 2010.

COMANDUCCI, Paolo. **Formas de (neo)constitucionalismo: un análisis metateórico**. In: Neoconstitucionalismo(s). Madrid: Trotta, 2003.

DUPUIS, Georges; GUÉDON, Marie-José. **Droit administratif**. 3. ed. Paris: Armand Colin, 1991.

FAGUNDES, Miguel Seabra. **O controle dos atos administrativos pelo poder judiciário**. 7. ed. (atualizada por Gustavo Binenbojm). 2005

GUASTINI, Ricardo. *Estudios de la teoría constitucional*. México: IIJ-UNAM-Forntamara, 2007.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito administrativo**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

RODRIGUES, Marco Antonio dos Santos. **Neoconstitucionalismo e legalidade administrativa: a juridicidade administrativa e sua relação com os direitos fundamentais.** Disponível em <http://download.rj.gov.br/documentos/10112/168750/DLFE-29280.pdf/rev630309NeoconstitucionalismoPrincipiollegalidade.pdf>. Acesso em 04 de jul 2012.

ROSSI, Amélia Sampaio. **Neoconstitucionalismo e direitos fundamentais.** In: **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI.** Salvador: 19, 20 e 21 de junho de 2008. Disponível em [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/amelia\\_do\\_carmo\\_sampaio\\_rossi.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/amelia_do_carmo_sampaio_rossi.pdf). Acesso em: 06 de jun de 2012.

SANCHÍS, Luis Prieto. **Neoconstitucionalismo y ponderación judicial.** In: **Neoconstitucionalismo(s).** Madrid: Trotta, 2003.

SARMENTO, Daniel. **O neoconstitucionalismo no Brasil: Riscos e possibilidades.** In: **Filosofia e teoria constitucional contemporânea.** Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2009.

SCHIER, Paulo Ricardo. **Novos desafios da filtragem constitucional no momento do neoconstitucionalismo.** In: **Revista Eletrônica sobre a Reforma o Estado (RERE).** Salvador: Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 4 – out/nov/dez de 2005. Disponível em <http://www.direitodoestado.com/revista/REDE-4-OUTUBRO-2005-PAULO%20SCHIER.pdf>. Acesso em 04 de jul de 2012.

VALE, André Rufino do. **Aspectos do neoconstitucionalismo.** In: **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 09 – jan./jun. 2007.** Disponível em [http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-067-Andre\\_Rufino\\_do\\_Vale.pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-067-Andre_Rufino_do_Vale.pdf). Acesso em: 06 de jun de 2012.

## RESENHA

ZAMBONI, Silvio. **A Pesquisa em Arte**: um paralelo entre arte e ciência. 4. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2012.

Gustavo Cunha de Araújo<sup>1</sup>

O autor Silvio Perini Zamboni é professor do Instituto de Artes da Universidade de Brasília – UnB, com Doutorado em Artes pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo – ECA/USP. Foi o responsável pela oficialização dessa área no CNPq, instituição na qual trabalhou por muito tempo, além de ter sido fundador e presidente da Associação Nacional de Pesquisadores em Artes Plásticas – ANPAP no Brasil.

A obra intitulada *A Pesquisa em Arte: um paralelo entre arte e ciência* é parte da tese de doutorado de Silvio Zamboni, que também pode ser entendida como uma proposta metodológica que visa nortear o processo de trabalho do artista durante o seu fazer artístico, principalmente, aqueles artistas que produzem obras como resultados finais de suas pesquisas.

Como justificativa apresentada pelo próprio autor para a escolha do tema, o mesmo alega como motivo principal que o levou a escrever a tese as grandes dificuldades por ele encontradas em caracterizar a pesquisa em arte, que surgiu já na década de 1980, quando era funcionário público do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, e pela mesma nesse período não ser considerada oficialmente área do conhecimento por essa mesma instituição, o que só foi acontecer no final dos anos 80. Sobre isso, Zamboni (2012) afirma que naquela época não havia consultores especializados ou específicos em Artes Plásticas que pudessem julgar os processos ou projetos de Artes aprovados no âmbito desta área, daí, a demora na oficialização da área de Artes junto a esta Instituição.

A obra está dividida em três capítulos: o primeiro se refere à arte e a ciência enquanto conhecimentos; a segunda parte fala sobre a metodologia de pesquisa em Artes Visuais; e, no último capítulo, o autor apresenta alguns parâmetros de análises de pesquisa em Artes Visuais. É importante ressaltar que esta obra é uma proposta metodológica que o autor

---

<sup>1</sup> Mestrando em Educação pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Graduado em Artes Visuais pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Linha de Pesquisa em Culturas Escolares e Linguagens. Email: gustavocaraujo@yahoo.com.br.

apresenta como forma de orientação aos interessados em trabalhar com pesquisa em arte, principalmente para aqueles artistas-pesquisadores que produzem obras artísticas como resultado final de suas pesquisas.

Logo no primeiro capítulo, Zamboni (2012) ressalta tanto a arte quanto a ciência como dois importantes instrumentos e atividades do conhecimento, ora vezes se divergindo de acordo com as interpretações de dados apresentados, principalmente nas Artes, ora se assemelhando pelo fato de utilizarem métodos racionais e empíricos de investigação, se subsidiando de pensadores como Descartes e Bergson na defesa de suas ideias. Desse modo, é possível compreender a base teórica da obra, quando o autor destaca pensadores como Descartes, dentre outros, que vão apontar questões relacionados ao método racional e ao empirismo presentes numa pesquisa científica.

No capítulo seguinte, seguindo a linha de raciocínio do autor, é discutido a metodologia de pesquisa em Artes Visuais, no qual o mesmo vai ressaltar os passos mais comuns de se desenvolver uma pesquisa e, que também, estariam relacionados à pesquisa em arte: a definição do objeto de estudo; o problema da investigação; a relevância do mapeamento teórico; o levantamento de hipóteses ou expectativas; os métodos de observação utilizados; o processo de trabalho no qual os dados coletados serão analisados e interpretados, apresentando, enfim, possíveis conclusões quanto à pesquisa realizada. Nesse capítulo, é possível identificar a aproximação entre Arte e Ciência defendida pelo autor no qual é preciso ficar claro que,

[...] como qualquer atividade humana, pesquisa enquanto processo não é somente fruto do racional: o que é racional é a consciência do desejo, a vontade e a predisposição para tal, não o processo da pesquisa em si, que intercala o racional e o intuitivo na busca comum de solucionar algo. Esses conceitos servem tanto para a ciência quanto para a arte, pois pesquisa é a vontade e a consciência de se encontrar soluções, para qualquer área do conhecimento humano (ZAMBONI, 2012, p. 51).

Alguns parâmetros de análises de trabalhos artísticos produzidos por artistas, sendo levantados aproximadamente 37 trabalhos de artistas elegidos pelo próprio autor, são temas do último capítulo da obra, no qual Silvio Zamboni vai confrontar tais estudos levantados com a proposta metodológica elaborada pelo mesmo, a fim de analisar e comparar os dados coletados, para avaliar a pertinência e abrangência da proposta da obra defendida por ele em consonância com a produção artística, afirmando que a mesma se adéqua a pesquisa em arte



na atualidade, pelo fato de se aproximar do universo de pesquisa de artistas-pesquisadores, sendo pertinente em mais de 80% das obras analisadas, confirmando assim, a sua tese, isto é, a proposta de uma metodologia que seja adequada para a pesquisa em arte nos dias atuais.

Entretanto, a matriz teórica que subsidia a obra se pauta no pensamento das principais correntes filosóficas ocidentais, principalmente aquelas relacionadas ao conhecimento humano baseado numa lógica racional, inteligível e científico, de teóricos como René Descartes, Henri Bergson, Carl Jung, Thomas Kuhn, dentre outros. Diante disto, Zamboni (2012) entende que ambas as ideias apresentadas na obra estão presentes também no conhecimento artístico científico.

Seguindo esta linha de raciocínio, é importante destacar cinco principais ideias presentes na obra de Zamboni (2012): arte é conhecimento, pois tem caráter criativo e inovador, assim como no conhecimento científico, possibilitando abrir novas perspectivas para que o indivíduo tenha uma melhor compreensão do mundo, por meio de um desenvolvimento perceptivo estético e artístico do meio social a sua volta.

Arte também é intuição, pois o artista pode ter um conhecimento claro de algo sem necessariamente utilizar o raciocínio, por exemplo, ao produzir uma obra de arte de forma espontânea.

A criatividade está ligada à intuição, pois segundo Zamboni (2012), dentro de um processo criativo há momentos de intuição que vão ordenar uma sequência criativa do fazer artístico, buscando descobrir alguma coisa, em busca de algo novo, enfim, que possa solucionar algum problema, do mesmo modo em que ocorre no conhecimento científico.

A pesquisa em arte é uma atividade sistemática, ou seja, requer um método. Ao entendê-la e reconhecê-la como área do conhecimento, compreende-se que a mesma se assemelha a ciência ao combinar aspectos racionais e intuitivos em suas pesquisas, assim como afirma o autor da obra analisada neste presente texto, sendo, portanto, instrumentos e atividades do conhecimento humano.

A Arte tem um caráter pessoal de interpretação, o que se diferencia da ciência, pelo fato de haver diferentes linguagens artísticas em nosso meio que, conseqüentemente, produzem diversas formas de interpretações por parte do interlocutor, interpretações essas subjetivas. Dessa forma, afirma-se que a interpretação dos resultados de uma pesquisa em arte não são unívocos, isto é, não são interpretados apenas de uma forma, mas multi-interpretativos, pois entende-se que cada indivíduo pode ter uma interpretação/leitura pessoal e subjetiva/individual da obra/trabalho artístico (ZAMBONI, 2012).

Após eleger algumas ideias principais presentes na obra de Silvio Zamboni, as quais se consideram relevantes destacar neste texto, este autor vai afirmar, também, que tanto a intuição quanto o intelecto estão relacionados ao nosso consciente e inconsciente. Sem se aprofundar teoricamente em ambos termos e, citando autores como Henri Bergson e Carl Jung, vai defender a tese de que a intuição vai ocorrer sempre que faltarem meios empíricos e racionais para se comunicar com o mundo. Daí, compreende-se a relação com o fazer artístico de artistas não-pesquisadores, que vão produzir obras sem serem resultados finais de pesquisa.

Nesse sentido, mesmo a obra de Silvio Zamboni ser voltada a pesquisa científica em criação artística realizada por artistas-pesquisadores, é importante frisar quando o autor esclarece a dicotomia entre o fazer artístico baseado na pesquisa, do fazer artístico pautado na intuição do artista, sem pesquisa, ou seja: o primeiro ficará conhecido como artista-pesquisador, isto é, aquele que busca obter trabalhos artísticos como resultados finais de suas pesquisas e, o segundo, de artista não-pesquisador, aquele que produz arte por pura intuição, sem utilizar algum método empírico ou mesmo racional.

Ao propor uma metodologia que possa orientar o artista-pesquisador no desenvolvimento de seu trabalho artístico, Zamboni (2012) destaca também a pesquisa em Arte utilizada em outros estudos, como as teóricas realizadas na educação, neste caso a Arte-Educação ou Ensino de Arte, que já se utilizam de métodos geralmente encontrados na Pedagogia, História, Psicologia, Publicidade entre outras áreas.

Diante do que foi exposto neste trabalho, além de ressaltar que a obra de Silvio Zamboni apresenta uma interessante metodologia para aqueles que trabalham ou se interessam em trabalhar com a pesquisa em arte nos dias atuais e que a mesma necessita de um método, assim como em outras áreas do conhecimento humano, é importante também reconhecer e enfatizar esta área como profícua, fundamental e relevante para a pesquisa em arte, nos dias atuais.

Faz-se importante ressaltar neste texto que a obra de Silvio Zamboni é de suma relevância para aqueles que trabalham ou vierem a trabalhar em suas pesquisas com temas relacionados à arte em consonância com outras áreas como a História, Pedagogia, Psicologia, Publicidade e produções/trabalhos de Artes Visuais, por tratar de conceitos e ideias relacionados à ciência, por meio de uma proposta metodológica voltada para a pesquisa em arte, contribuindo para que outras investigações nessa área do conhecimento humano possam ser produzidas e disseminadas a comunidade acadêmica e externa, contribuindo para a produção de conhecimento científico.