

ANTONIO JOSÉ BITTENCOURT

**AS PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS E A NOÇÃO
DE MICROEMPRESA: ELEMENTOS PARA UMA
PROPOSTA EDUCACIONAL**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em nível de Mestrado em Educação — Área de Concentração em Recursos Humanos e Educação Permanente, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Leilah Santiago Bufrem

CURITIBA
1995

AS PRATICAS ADMINISTRATIVAS E A NOÇÃO DE MICROEMPRESA:
ELEMENTOS PARA UMA PROPOSTA EDUCACIONAL

POR

ANTONIO JOSE BITTENCOURT

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção de Título de Mestre no Curso de Pós-graduação em Educação, Recursos Humanos e Educação Permanente pela Universidade Federal do Paraná.

ORIENTADORA: _____

Profa. Dra. LEILAH SANTIAGO BUFREM

Profa. Dra. NELITA FERRAZ DE MELLO SAUNER

Profa. Dra. ZELIA MILLEO PAVAO

Curitiba, de . de 1.995.-

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer ao Centro de Atendimento do Pessoal do Ensino Superior - CAPES - Programa de Bolsa da Demanda Social, pelo apoio financeiro para o Curso e Dissertação do Mestrado.

Agradeço aos meus professores e colegas do curso, pelas aulas, palestras e seminários que transformaram cada encontro em aprendizado, discussões interessantes e um despertar constante pelo gosto e pelo amor à ciência.

A minha Orientadora, Professora Doutora Leilah Santiago Bufrem, sempre pronta a ler os capítulos, orientando-me sobre livros e teses para me ajudar na redação, na coerência do texto, na lógica dos objetivos, sem o que não seria possível fazer esta dissertação.

Ao Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Educação Professor Doutor José Alberto Pedra, que sempre encontrava tempo para me orientar, ajudar e prestar informações solicitadas.

A banca examinadora, que entendeu os meus propósitos e acatou meu trabalho científico, formada pela minha Orientadora e pelas Professoras Doutoradas: Zélia Milléo Pavão e Nelita Ferraz De Mello Sauner, registro meus profundos agradecimentos.

*A minha esposa e filha
Solange e Alessandra
pela paciência em me
ouvir falar por muito
tempo, na Formação do
Microempresário.*

O autor

SUMARIO

* LISTA DE GRÁFICOS	vi
* RESUMO	vii
* RÉSUMÉ	viii
0. INTRODUÇÃO	1
1. REFERENCIAL TEÓRICO-LEGAL	
1.1 A História das Microempresas	15
1.2 Aspectos Legais	28
1.3 Dimensão da Noção de Microempresa	33
2. METODOLOGIA	
2.1 Aplicação dos Questionários	49
2.2 Coleta, Análise e Resultados	55
3. ELEMENTOS PARA UMA PROPOSTA EDUCACIONAL	
3.1. Elementos para uma Proposta	70
3.2. A Dimensão Pedagógica Potencial versus Parcerias Reais	74
4. CONCLUSÃO: RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES	81
* ANEXOS	88
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116
6. OBRAS CONSULTADAS	120

LISTA DE GRAFICOS

1 Formulário aplicado aos alunos, perg. 1-4 e 8.	57
2 Formulário aplicado aos alunos, perg. 5,6 e 7.	58
3 Formulário aplicado em farmácias e laboratórios, perg. 1-3.	60
4 Formulário aplicado em farmácias e laboratórios, perg. 4-6.	62
5 Formulário aplicado em farmácias e laboratórios, perg. 7-9.	65
6 Formulário aplicado em farmácias e laboratórios, perg. 10-12.	67

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi apresentar elementos para uma proposta educacional de formação de recursos humanos, tomando-se como ponto de partida as práticas administrativas e a noção de microempresa. Primeiramente, abordaram-se: a situação histórica, os aspectos teórico-legais e a dimensão da noção de microempresa. Fez-se um breve relato sobre a história das microempresas, suas dificuldades e de que modo a educação pode interferir na vida de futuros empresários. Consideraram-se alguns aspectos da Educação Permanente e dos Recursos Humanos dentro das empresas e da Educação à Distância como forma de suplementar a escolaridade ou a falta dela, para incrementar uma mentalidade criativa e responsável na busca da cidadania, levando-se em conta duas dimensões: a pedagógica e a administrativa. Em segundo lugar, abordaram-se as questões metodológicas, a aplicação de formulários, a análise e a interpretação dos dados, bem como de alguns resultados. Fez-se, na realidade, uma pesquisa bibliográfica-documental; uma pesquisa de campo, por amostragem, em empresas do ramo farmacêutico-bioquímico e uma pesquisa de opinião, que serviu de base à pesquisa principal, com os alunos do curso de Administração da Universidade Federal do Paraná, em Curitiba. A seguir, discutiu-se sobre a seleção de alguns elementos para uma proposta pedagógica alternativa, como as parcerias reais. Finalmente, às conclusões seguem-se as recomendações e sugestões, tal como a inclusão no curso de 3º. grau, de elementos alternativos levantados no capítulo anterior, visando à formação de recursos humanos com uma abordagem empresarial.

RESUME

L'objectif de ce travail a été celui de présenter des éléments pour une proposition pédagogique de formation des Ressources Humaines, en observant comme point de départ les pratiques administratives et la notion pédagogique du terme "*micro-entreprises*". Premièrement, on a abordé la situation historique, les aspects théorique-légaux et la dimension de la notion des "micros", On a fait un bref récit sur leur histoire, leurs difficultés et par quelle façon l'éducation peut-elle interférer dans la vie des futurs entrepreneurs. On a aussi considéré quelques aspects de la formation continue des ressources humaines au milieu des entreprises et de l'Éducation à Distance, comme une forme de compléter la faute de l'école; tout cela, pour développer une mentalité créative et responsable dans la recherche de la citoyenneté, en considérant deux dimensions: la pédagogique et l'administrative. Deuxièmement, on a abordé les questions méthodologiques, à travers l'application des questionnaires, de l'analyse et de l'interprétation des données. En réalité, on a fait une recherche bibliographique-documentaire, un travail sur le terrain des micro-entreprises du secteur pharmaco-chimique, accompagné des enquêtes d'opinion avec les élèves du cours de Gestion d'Enterprises de l'Université Fédérale du Parana, à Curitiba, Brésil. Ensuite, on a discuté, sur la sélection de quelques éléments pour une proposition pédagogique optionnelle, comme les partenariats. Finalement, on a conclu qu'il faut ajouter des recommandations et suggestions tel que celle d'inclure des éléments optionnels, au troisième degré, sélectionnés au chapitre antérieur, suivis des approches proposées.

O INTRODUÇÃO

No Brasil, os cursos de Administração têm, aproximadamente, cinquenta e cinco anos de existência, merecendo destaque a iniciativa do antigo Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), criado pelo governo federal no Decreto-Lei no. 579 de 30 de julho de 1.938, para prover a formação e o treinamento dos servidores públicos federais (FARIA,1979,p.14).

Somente após a criação destes cursos pelo DASP é que se pensou na possibilidade da criação da Faculdade de Administração, para pessoas que não faziam parte do serviço público, mas de empresas. Estas últimas não existiam em grande número no Brasil e as que existiam, como as grandes indústrias fabris ou têxteis, possuíam uma administração empresarial de cunho paternalístico. Na realidade, as grandes empresas brasileiras funcionavam como uma grande família, passando a direção e a gerência de pai para filho (RATTNER e outros,1979,p.133).

O nascimento da primeira escola ou Faculdade de Administração - a Fundação Getúlio Vargas (FGV) - em 14 de julho de 1.944, através do Decreto no. 7988, trouxe uma reorganização das idéias e *práticas administrativas*.(FARIA,1969,p.58).

Cabe salientar que muitos dos conhecimentos teóricos eram e são, ainda, importados de alguns países da Europa e dos Es-

tados Unidos e até hoje têm um lugar importante nas Faculdades de Administração, embora se aceitem idéias que chegam do outro lado do planeta, como o Japão.

O Brasil, como se sabe, possui um grande contingente populacional devido a sua extensão territorial continental e parte de sua população em idade escolar não tem acesso à escola. Acrescente-se ao fato mencionado, outro, que é o da população economicamente ativa que necessita trabalhar e não pode estudar. Por outro lado, o pequeno número de estudantes do ensino superior se sente privilegiado e assimila as teorias estrangeiras, rapidamente, já que suas expectativas para conseguir trabalho não são boas, a não ser que consigam um emprego em uma grande empresa multinacional.

Quanto aos estudantes, por sua condição de participação no processo político-educacional, ao refletirem sobre a situação do Brasil e a relação educação-trabalho, pensam em criar o seu próprio negócio e ser o seu próprio patrão.

Para que consigam realizar tais objetivos de vida, necessita-se formar, nos Cursos de Administração existentes nas universidades do país, uma massa crítica de mestres voltados à criação de teorias, modelos, conceitos e técnicas com um desenho brasileiro na solução de problemas. Para isso já se pensa em uma Teoria Brasileira (Teoria B), (MOURA,1994), discutida em sim-

Posios e conferências, de modo interdiciplinar, por sociólogos, antropólogos, pedagogos, administradores, economistas, historiadores e cientistas políticos.

Necessita-se, portanto, juntar esforços em várias áreas do conhecimento, na elaboração e implementação de novas propostas, que visem à formação de Recursos Humanos compatíveis com a sociedade e a realidade brasileira.

Ora, entre tantos problemas a enumerar, observa-se que a sociedade atual vive bombardeada pelos meios de comunicação, fato que provoca conflitos e expectativas, novas formas de fazer e de sentir que trazem como consequência desejos muitas vezes inatingíveis. A massificação cultural cria, sem dúvida, *mudança de consciência no público*, conforme recentes pesquisas sobre *o Imaginário Social e a Educação*, segundo relato de SCHOLL, (1992, p.97-129).

O público escolar (alunos) já não tem a preocupação ética de colocar em voz alta certas questões que há poucos anos causariam temor aos colegas e professores e, portanto, ousam fazer perguntas que durante muito tempo foram consideradas sacrílegas, como por exemplo: *por que a escola, mesmo a pública, sempre desprestigiou o trabalho ou as profissões do tipo comerciais? você concorda que quanto mais se organiza (teoricamente) o sistema de*

trabalho, no ocidente, este vai se tornando obsoleto? (HAMMER e CHAMPY, 1994-Prefácio).

A primeira questão, bem como a segunda, estão interligadas e não são objetos do presente estudo. No entanto, o excesso de organização empresarial cresceu tanto que criou "megamonstros" chamados "multinacionais" e "transnacionais", muitas das quais chegaram a explodir, provocando a demissão em massa de pessoas superqualificadas. Veja-se, por exemplo, a American Airlines nos USA e a Concorde, na França. Estes fatos proporcionaram o nascimento de uma enorme quantidade de pequenas e microempresas, nos países industrializados e em desenvolvimento, como o Brasil.

Outra vertente do problema sobre a Educação, no Brasil, é o excesso de evasão e repetência no 1o. grau, (sem contar os que não têm acesso à escola), a popularização do 2o. grau profissionalizante e a concorrência desvairada pelo acesso à universidade, via exame vestibular. (média 15 alunos por 1 vaga).

Por outro lado, as faculdades formam, no 3o. grau, um contingente populacional que recebe títulos universitários como o de Administrador, de Professor Licenciado e Bacharel, cuja qualificação nem sempre é completa devido a falta de treinamento e de estágios adequados durante o seu curso, mas também por falta de conhecimento sobre as novas tecnologias e novos modos de repensar as velhas e boas idéias.

Diante dos fatos expostos, verifica-se a existência de um hiato entre o conteúdo escolar mínimo (teórico) e os conhecimentos do campo de trabalho, na empresa. Constata-se, a cada dia, um distanciamento maior entre os dois tipos de conhecimento. A situação é ilustrada pela frase imperativa de HAMMER e CHAMPY (Introdução, 1994): ***esqueça o que você sabe sobre como as empresas devem funcionar: quase tudo está errado!***. Questiona-se então, por que a escola não está tão aberta às inovações e novidades, além da área pedagógica.

Na maioria dos livros pesquisados sobre o problema educação trabalho, educação economia, educação empresa, educação formal, educação informal, observa-se que nas recomendações e conclusões, uma das saídas para o desenvolvimento do país e a melhoria de qualidade de vida dos seus cidadãos é a formação de recursos humanos, sua qualificação para o trabalho, portanto, sua participação no conhecimento por vias formais como a escola ou por vias informais como o trabalho.

Nota-se, por meio da leitura de especialistas na área de Administração, de Economia, (DRUCKER, 1993, p.141), de Recursos Humanos (CHIAVENATO, 1991, p.28-29), principalmente de Educação, (MARTINS, 1992, p.53) que a unanimidade cresce em relação às necessidades dos estudos interdisciplinares, às interações entre o conhecimento e as pessoas, à reengenharia do saber e às parcerias que antes se supunham impossíveis.

A escola, por outro lado, para que seja aberta, deve aceitar o fato de rever todos os seus conceitos e idéias sobre o trabalho, já que muitas pessoas se esforçam e estudam a vida toda para se tornarem excelentes trabalhadores e profissionais, revendo, permanentemente, seus processos de conhecimento.

A revisão de todo o sistema educacional, implica uma revisão de processos de ensinar, de aprender e de ler os "modos de fazer" (*modus fasciendi*) ou de executar uma tarefa, seja ela braçal, mecânica, artística ou intelectual.

Assim, já não é mais possível sustentar a rejeição à tecnologia pedagógica ou educacional, devido ao grau de desenvolvimento da tecnologia educacional e de outras tecnologias como a informática com fins educativos, visto que as pessoas necessitam de um trabalho e de uma educação cada vez mais integrados, voltados à melhor qualidade de vida.

Sob este ponto de vista, a pequena organização (micro ou pequeno empreendimento) poderá romper o círculo do conceito "capital-trabalho-lucro", valorizando seu capital social e natural, tanto aquele extraído do meio ambiente, quanto do saber ou conhecimento elaborado e desenvolvido pelo homem. Entre estes saberes ou capitais coloquem-se as artes e as tecnologias.

O propósito do pesquisador foi portanto de *eleger e discutir sobre elementos que viabilizassem uma proposta pedagógica*

para a formação de Recursos Humanos que desejam criar e gerir pequenas e microempresas, ou seja o seu próprio negócio. A expressão nominada, está popularizada e é conhecida no mundo todo, para traduzir a idéia de **microempresa**.

A microempresa no Brasil é conhecida e caracterizada pelos estudiosos do assunto com inúmeras denominações, tais como: Empresa invisível - Periférica - Marginal - Subterrânea - Informal - Não capitalista - Fundo de quintal - Satélite - Sub-contratada - Microunidade - Trabalhador empresário - Microindústria - Anão - Pigmeu e Bebê. (MORAES,1986,p.33).

RIBEIRO,(1984,P.33) ao analisar o Estatuto da Microempresa, polemiza sobre a noção de micro, questionando se ela é uma empresa pobre ou uma empresa criança.

A noção do termo "microempresa" motivou uma série de pesquisas, em vários campos do conhecimento, inclusive no da educação. Esta noção é ampla, mas no trabalho ficou restrita à idéia de que, nas pequenas organizações, estavam aparentes, apenas as **práticas**, mas na realidade subjazem outros processos relacionados a **ensinar e aprender**.

Uma das questões desafiadoras, portanto, seria: por que não unir os conhecimentos teóricos às habilitações profissionalizantes e às práticas, em cursos mais operacionais?

Partiu-se ainda da premissa que os microempresários, mesmo com curso superior, não têm conhecimento de técnicas e práticas administrativas para solucionar problemas econômicos e sociais.

Por isso, o estudo iniciou-se com a intenção de propor uma linha pedagógica ampla para atingir a raiz da questão, ou seja, a educação desde os primeiros passos, nos bancos escolares, para conscientização e motivação das pessoas sobre o valor da educação e do trabalho.

Algumas questões destacam-se para reflexão.

a) Haveria uma relação entre a educação formal dos recursos humanos de uma empresa, de uma comunidade e/ou país e a capacidade de solucionar problemas como o desemprego?

b) Haveria uma relação de sucesso entre:

EDUCAÇÃO-----> FORMAÇÃO DE RH-----> DESEMPREGO

INSUCESSO ----> SOLUÇÃO -----> EMPREGO

MICROEMPRESAS

c) Existiria uma relação entre um maciço e bem equacio-

nado investimento na educação e nos recursos humanos de um povo e os níveis de produção?

d) Como equacionar o problema da produção com a aplicabilidade da educação informal?

e) De que modo preparar ou educar os atuais e futuros microempresários para o sucesso de seu empreendimento?

f) Como despertar o potencial gerencial e administrativo para criar o seu próprio negócio?

g) Existe uma relação entre o nível de educação de um povo ou o grau de escolaridade e o desemprego?

h) Qual seria a solução mais viável para minimizar o problema do desemprego?

Outro fato a considerar foram as experiências do pesquisador que se tornaram importantes como elementos condutores do estudo.

Partindo destas experiências, resolveu-se fazer um recorte dentro do tema proposto e estudar a *noção de micromepresa*, bem como os elementos para discussão de uma disciplina de cunho empresarial, para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

As experiências que deram suporte à pesquisa desenvolveram-se em três etapas quando se tratou da noção de microempresa, correlacionando-a com a Educação: 1) as aulas ministradas no Departamento de Administração do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR, voltadas à criação de empresas; 2) a publicação do Plano Nacional de Desburocratização (Decreto no. 83740 de 18/07/1979-Departamento de Imprensa Nacional, Brasília, 1979.); 3) entrevistas formais e informais com microempresários e alunos do curso de graduação em Introdução à Economia e Administração Farmacêutica, na UFPR.

Ressalte-se a grande importância atribuída ao estudo e desenvolvimento da microempresa atualmente. Desde 1987 até 1990, realizaram-se cursos de extensão, na UFPR, cujos títulos foram a Microempresa e o Seu Próprio Negócio.(anexo 7).

Estes cursos demonstraram que as pessoas inscritas não eram somente alunos dos curso de Economia e Administração, mas muitos eram pequenos e microempresários buscando ajuda para melhorarem suas microempresas e atualizarem os conhecimentos nas suas áreas específicas.

Uma das gratas supresas nestes cursos foi a constatação de que 75% dos participantes inscritos eram de fora do âmbito universitário.

Em uma primeira etapa, as aulas ministradas sobre a criação de empresas, no Departamento de Administração, durante a docência, constituíram-se em incentivo à realização deste trabalho. Na disciplina de Administração, ministrada nos Cursos de Economia, Contabilidade, Administração e Farmácia sempre, ao final de cada semestre, objetivava-se a elaboração de trabalhos em equipe ou, individualmente, sobre microempresa. Alguns alunos que já tinham uma pequena empresa, sempre faziam os trabalhos individualmente, mostrando uma visão empresarial. Destacavam-se também aqueles que faziam outros cursos paralelos na área de engenharia ou de informática porque demonstravam outros tipos de conhecimentos, além de maior interesse pela disciplina ministrada.

Em uma segunda etapa, propiciada pelo Programa Nacional de Desburocratização, realizaram-se seminários sobre DESBUROCRATIZAÇÃO, no ano de 1980, em Curitiba. Apresentado pelo então ministro de Estado, Hélio Beltrão, o programa provocou grande interesse no público. A ele associavam-se imediatamente as pessoas que iriam iniciar um negócio próprio.

Finalmente, a terceira razão das motivações sobre o tema escolhido para as reflexões pedagógicas sobre os Recursos Humanos e a sua preparação para a Criação do Próprio Negócio foram as entrevistas informais feitas com micro e pequenos empresários. Estas, forneceram indícios para a elaboração de formulários para as entrevistas formais.

Além desses fatores, motivações de ordem teórica e a expressão da literatura provocaram reflexões e questionamentos. A afirmação de THIOLENT(1992,p.110) é sugestiva: *a discussão da organização do trabalho intelectual enquanto produção e utilização de conhecimentos especializados abrange a pesquisa científica e tecnológica de tipos universitários e empresariais.*

Em uma análise realizada por SCHUMACHER no livro *Small is Beautiful*, (prefácio), o autor pensa ser necessário rever três problemas fundamentais para a melhoria da qualidade de vida: a) *a distância que separa ricos e pobres; b) a distância entre educados e sem instrução e; c) as divergências entre a indústria e a agricultura.* E preciso também, juntar esforços e imaginação de modo a compatibilizar os modelos de consumo, os métodos de produção, os sistemas de idéias e valores para que possam servir à sociedade campestre e à urbana, a fim de oportunizar a competição social.

Para o presente trabalho enfocou-se o segundo tópico, isto é, a distância entre educados e sem instrução - não deixando de considerar os outros tópicos como variáveis importantes.

Pretendeu-se, assim, levantar elementos que mostrem a utilidade e o valor do que é pequeno (pequenas unidades de organização e trabalho), isto é, a realidade e o conhecimento formal e informal que devem juntar-se em um matrimônio ideal entre a prática e a teoria.

Quanto à metodologia, a pesquisa seguiu um caminho bibliográfico e documental, de caráter exploratório. A segunda fase baseou-se em pesquisa de campo com amostragem aleatória de 20%, em um universo de 100 empresas do ramo farmacêutico-bioquímico.

Foram elaborados dois questionários; o primeiro para alunos do 4o. ano do Curso de Administração da U.F.P.R., que serviu de embasamento ao segundo questionário para empresas do ramo farmacêutico.

A hipótese do pesquisador foi, portanto, a idéia de trazer para discussão elementos que viabilizem uma proposta pedagógica para a formação de recursos humanos que desejem criar e gerir pequenas e microempresas, ou seja o seu próprio negócio.

O presente estudo pretende atingir os seguintes objetivos:

a) selecionar conhecimentos de caráter histórico, teórico e legal sobre as microempresas com a finalidade de incluir o tema "microempresa" no currículo de 3o. Grau;

b) levantar elementos alternativos para a elaboração de futura proposta pedagógica que vise a criação e o gerenciamento do próprio negócio, incentivando novas práticas administrativas.

Deste modo, razões suficientes justificaram a realização desta pesquisa e foram fornecidas pelo contacto docente e acadêmico, diretamente, com os alunos, em sala de aula, além da fundamentação teórica que a subsidiou.

No entanto, para propor uma nova alternativa de educação, faz-se necessário também conhecer a história das micros e pequenas empresas e os aspectos legais que dão suporte a sua existência.

1 REFERENCIAL TEORICO LEGAL

1.1 A HISTORIA DAS MICROEMPRESAS

As idéias sobre o desenvolvimento teórico da administração servem para esclarecer o ponto de vista pedagógico e para caracterizar a microempresa, no presente.

As organizações e as idéias de como dirigir empresas existem desde a Antiguidade e documentos, tanto da China como da Grécia antiga, revelam os cuidados com o planejamento, organização, liderança e controle dos empreendimentos públicos, tais como a Grande Muralha e o Partenon.

Os gregos e os romanos também tiveram sucesso em dirigir vários *empreendimentos cooperativos*, tais como obras públicas, aventuras militares e sistemas judiciários (DUTTON,1932; WATSON,1910;JONES,1923,p.98-99, citados por HAMPTON,D.R.1980,p.8).

Os séculos XVIII e XIX - época da Revolução Industrial - fornecem evidências das práticas administrativas adotadas. Mas até o século XX a herança destas práticas está mais em evidência do que o pensamento administrativo.

A falta de obras escritas sobre o trabalho de administração durante a Revolução Industrial reflete o não reconhecimento da administração como uma tecnologia, ou seja, um *conjunto de habilidades suscetível de ser aprendido* (POLLARD,1965,p.296-297). Isto ocorreu, historicamente, por três razões: a) a função administrativa não se distinguia da função comercial e da função téc-

nica e financeira. As duas últimas eram consideradas mais importantes e eram vistas independentes uma da outra. Ninguém se preocupava com o problema de integrar todos estes recursos; b) os administradores - fundadores ou pioneiros-tinham como objetivo *iniciar uma organização e mantê-la em pé do melhor modo que soubessem*. (HAMPTON,1980,p.8). As qualidades pessoais destes líderes eram atribuídos o sucesso ou o fracasso da empresa, ao invés de serem fruto de processos administrativos impessoais; c) reformar o caráter de cada trabalhador era a idéia mais difundida para que este se tornasse um servidor obediente à organização. Os funcionários não eram considerados como *recursos humanos* e havia pouco ou nenhum esforço para adaptar a administração e as tarefas às pessoas.

Estas idéias /não desapareceram ainda, nos dias de hoje, impedindo a compreensão do conteúdo pedagógico da administração. Apesar destes problemas, um conjunto de conhecimentos sobre o tema começou a formar um corpo teórico no início do século XX. A princípio, concentrou-se nas *tarefas*, depois nas *pessoas* - o que já foi um enorme progresso e, finalmente se deu ênfase à *administração* propriamente dita.

Taylor (1900), o pai da administração científica, preocupava os seus companheiros ao jogar "criquet", pois planejava minuciosamente os ângulos de suas tacadas. Quando caminhava, ele

contava os seus passos, para descobrir o melhor modo de andar pouco e mais rápido.

Taylor fez estudos com o manuseio de ferro gusa. Um dos seus empregados chamado Schmidt deveria pegar um lingote e caminhar com o lingote, até que ele (Taylor) lhe dissesse para parar ou descansar e o empregado obedecia. *Um funcionário de salário elevado faz exatamente o que lhe é ordenado sem reclamar.* Isto pode ser traduzido sem dúvida como uma **pedagogia autoritária.**

Os Gilbreths identificaram dezessete unidades de movimento, que denominaram "Therbligs", usando o próprio nome invertido. Eles e Taylor tinham horror ao desperdício e ao ócio.

Gilbreth pai, costumava sentar-se na banheira e colocar o sabão na sua mão direita. Colocava então a mão direita com o sabão sobre o seu ombro esquerdo e percorria para baixo toda a parte de fora do braço com o sabão. Chegando aos dedos, invertia a direção, deslizando o sabão sobre a parte interna do braço até à axila, depois por toda a parte lateral esquerda, pela parte de sua perna subindo pela parte interna. Fazia o mesmo do outro lado do corpo.
(HAMPTON, 1980, p. 10-11)

Essas demonstrações pedagógicas das práticas para tomar banho eram realizadas no meio da sala da casa, para os seus doze filhos, como uma técnica de tornar o banho rápido, eficiente e econômico.

Henri Fayol, (1910), diretor de uma companhia francesa de mineração, criou o POSDCORB, acograma que significa, planejamento, organização, pessoal, direção, coordenação, relatório, orçamento.

Fayol não observava nem escutava os trabalhadores, mas se sentava só, a sua mesa de trabalho, para colocar no papel as suas idéias sobre as funções gerais da administração, tendo sido criticado por seu método, em fevereiro de 1937 e chamado de "cão de guarda dos empresários", por WEILL(1979,p.34).

Esta breve introdução pretende apenas explicitar o modus fasciendi, ou seja, os métodos ou técnicas através dos quais se queria ensinar os operários a trabalhar para produzirem mais, focalizando algumas práticas que não se preocupavam, absolutamente, com o ser humano como recurso humano, nas suas expectativas de melhoria de vida.

Este trabalho permitiu focalizar a relação, que deve ser melhor explorada, entre as práticas administrativas do trabalho e a noção pedagógica do fazer um trabalho, seja ele realizado em uma escola ou em uma empresa grande, média ou micro.

O objeto de observação e análise escolhido foi a micro-empresa do ramo farmacêutico-bioquímico, em Curitiba, Paraná.

Antes, porém, de investigar as microunidades empresariais, recorreu-se à história das microempresas no Brasil, para melhor situá-las, no tempo e espaço.

Historicamente, uma das primeiras forças que se teve no Brasil, no sentido de incentivar o pequeno empresário, foi a divulgação de um alvará editado por D. João VI, em 28 de abril de 1.809, que estipulava as seguintes medidas:

- . empréstimos às manufaturas de algodão, lã, seda, ferro e aço;
 - . concessão de privilégios por 14 anos aos inventores de novas máquinas;
 - . isenção de impostos de exportação para produtos manufaturados no país;
 - . isenção de direitos aduaneiros às matérias-primas necessárias às fábricas nacionais.
- (MORAES, 1986, p.13)

Este fato propiciou uma abertura ao livre comércio e à economia. A seguir, a assinatura de um acordo do Brasil com a Inglaterra, em 1.810, veio prejudicar os pequenos empresários e negociantes, porque as empresas nacionais viviam sob a tutela do Estado (imperial) e o Estado era totalmente relapso com o setor. Além disso, os tratados assinados com a Inglaterra, vieram sufocar a iniciativa privada nacional.

Atualmente, uma ampla visão do estado das micro e pequenas empresas, no mundo, se mostra no panorama que segue.

Na Itália, por exemplo o governo edita um Manual de Contabilidade, para auxiliar os microempresários.

No Japão, há uma Agência da Pequena e Média Empresa (Small and Medium Enterprise Agency - SMEA), ligada ao MITI, (Ministry of International Trade and Industry), além de entidades de coordenação e apoio que trabalham com políticas integradas entre governo federal, governos estaduais, prefeituras municipais, além de bancos estaduais e privados.

Nos Estados Unidos há um instituto denominado S.B.A. (Small Business Administration), criado em 1.953, para auxiliar os pequenos empresários.

Na França, o governo Mitterrand permitiu um grande desenvolvimento de novos microempresários. A criação de empresas foi prioridade básica do seu governo reorganizando o sistema de registro empresarial. Em guichê único o futuro empresário entrega a documentação necessária e recebe pelo correio, em apenas 12 dias, a licença para iniciar suas atividades.

Na Inglaterra, as *Enterprises*, ou agências de iniciativa privada, financiadas por grandes empresas britânicas, são estimuladas pelo governo a apoiar pequenas iniciativas empresariais e inclusive encorajar novos criadores de empresas.

Na Alemanha, uma entidade denominada *Unternehmer Kultur* (Cultura de Empreendimentos) foi criada para caracterizar duas iniciativas: a primeira, uma maternidade de empresas, criada em 1980, com amparo da Universidade Técnica de Berlim; a segunda, do Ministério de Pesquisa e da Tecnologia para estimular a criação de empresas de tecnologia moderna.

A Constituição Brasileira de 1.988 não ignora mais a existência dos pequenos e microempresários e abre espaço no Título VII, Capítulo 1, Artigo 170, inciso IX, para *um tratamento mais*

favorecido para as pequenas empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte. (anexo 3).

Na realidade, não se trata de favorecimento paternalista do Estado, mas da queda de mitos consagrados pela burocracia existente, tal como o excesso de leis que emperravam o desenvolvimento de uma empresa de grande e médio porte e que sufocavam, igualmente, uma microempresa.

Há portanto, que considerar os novos fatos e os novos tempos democráticos e conforme já pensava LINCOLN, *os dogmas do passado tranqüilo são inadequados para o presente turbulento (...) como a nossa situação é nova, tem-se que pensar de novo e agir também de modo novo. (MATTOS, 1983, p.27).*

Ora, os governos dos países superindustrializados como Estados Unidos, Itália, França, Japão e outros obrigaram-se a pensar em como resolver o problema da absorção da mão-de-obra residual por força de sua tecnologia avançada.

Assim, se de um lado o Brasil tem tecnologia avançada em alguns setores de sua economia bélica, industrial e científica, por outro tem tecnologia denominada "tecno-social" que o aproxima da organização econômica semelhante à do Japão, após a Segunda Guerra Mundial. (SANTOS, 1987, p.24-25).

O exemplo do Japão mostra que, embora as condições históricas dos dois países tenham enormes diferenças, há que se comparar alguns pontos em comum: o Japão saiu de uma era feudal para uma era altamente industrial, conforme IIDA (1984,p.26-27), importando tecnologia e investindo maciçamente nas grandes empresas e na educação compulsória de primeiro grau para as crianças de seis a quatorze anos, além das universidades para formar técnicos e profissionais de ensino superior, já em 1872, enquanto os brasileiros, preocuparam-se só recentemente com o mesmo assunto. A universidade brasileira mais antiga (UFPR) tem apenas 83 anos e a distribuição da riqueza, bem como a reforma agrária são problemas ainda não resolvidos pelos governos, fatos que estão na raiz da maioria dos conflitos sociais do país.

Os conflitos referidos têm suas bases na riqueza mal distribuída, devido aos latifúndios improdutivos que impedem uma justa e urgente reforma agrária, *para fixar o homem ao campo*, de um lado; de outro, a educação compulsória prevista na Constituição, para as crianças e adolescentes, não produz os resultados esperados para fortalecer o cidadão e o trabalhador. Deste modo, não se pode ter um desenvolvimento técnico-especializado, pois a péssima educação patrocinada pelo Estado não motiva o cidadão insatisfeito; produz um cidadão incapaz para trabalhos comuns e específicos. Surge, assim, uma mão-de-obra não qualificada para a indústria, comércio ou outros ramos, mas competente o suficiente para trabalhos artesanais que podem se transformar, se bem orien-

tados, em trabalhadores qualificados. Esta qualificação por vias não-formais e formais fornecidos por universidades ou outras instituições, transformariam seu trabalho em produção de pequena escala e até em escala industrial. Nasceriam então, as empresas com características familiares ou de *fundo de quintal*, denominadas microempresas.

Recorrendo-se ao exemplo do país onde a microempresa deu certo como no Japão, recorde-se que no período pós-guerra, dois fatores importantes concorreram para a consolidação da existência das microempresas. O primeiro, foi a fundação da agência da Pequena e Média Empresa, (SMEA-Small and Medium Enterprise Agency) (1948,p.40), ligada ao Ministério da Indústria e do Comércio Internacional (MITI) e o segundo, de natureza legal, foi a promulgação da Lei Básica da Pequena e Média Empresa, em 1963, de acordo com IIDA (1984, p.37-38). Esta lei definiu a pequena e média empresa, estabelecendo linhas gerais da política governamental para fortalecê-la.

No Brasil, ressaltam-se os planos governamentais - plano para proteger o pequeno agricultor, para simplificar a burocratização da máquina estatal, para a democratização dos mecanismos de apoio creditício e financeiro aos produtores rurais - objetivando assegurar às corporações mencionadas o acesso a determinados benefícios, como a isenção de taxas, de impostos e sobretaxação abusiva de seu trabalho.

Estes instrumentos consolidaram-se no Programa Nacional de Desburocratização (PND 18/07/79) (anexo 1) e na Constituição Brasileira, de 1988 (Artigos 170 e 179) (anexo 3), fortalecendo o já existente Estatuto da Microempresa (17-11-1984), que não funcionava por falta de regulamentação constitucional.

Historicamente, nas grandes nações, os governos estão preocupados em criar, assessorar, desenvolver e orientar as microempresas. (SANTOS,1987,p.17-25).

No Brasil, experiências como a implantação do Parque das Indústrias Leves em Londrina (PR), composto de pequenas fábricas (392) em 1973, e hoje é um sucesso.(CESARIO,1981,p.18).

Em Curitiba, a idéia de uma cidade industrial teve início em 1974, alocando indústrias no Bairro Pinheirinho. Somente em 1980 foi criada a Cidade Industrial de Curitiba (CIC) que, atualmente, abriga empresas de vários tamanhos e é um polo industrial, econômico e tecnológico.

A criação do CEBRAE - Centro Brasileiro de Apoio a Média e Pequena Empresa (1972) - pelo Ministério do Planejamento permitiu a difusão de agentes, em todo o país, atuando em centros específicos, que levariam às pequenas empresas os objetivos da entidade. Assim foram criados os CEAG's - Centros de Assistência

Gerencial, (MORAES,1986,p.41), hoje chamados de CEBRAE's regionais, que tinham como premissas fundamentais proporcionar treinamento empresarial, assistência técnica e creditícia. Atualmente, o CEBRAE e os CEAG'S transformaram-se em instituição de prestação de serviços à população, ampliando a área de atuação, com o nome de SEBRAE. (Serviço Brasileiro de Apoio a Pequena e Média Empresa).

Enquanto se criavam as associações de microempresas para o fortalecimento dos pequenos empreendedores, estes faziam funcionar um sem número de empreendimentos, hoje consolidados como malharias, indústrias caseiras de congelados, ou manipulação de cosméticos. Tomem-se os exemplos, em Curitiba, de indústrias farmacológicas e cosméticas (O Boticário, a Herbarium, Phytoderm, Verbena) de enorme sucesso nacional e internacional. Além destas, vendas por telefone, bijuterias, doces e compotas, fábricas de botas e uniformes industriais, fábricas de facas, de calçados, de embalagens, de artesanato em couro, em madeira, em vidro e corda.

A iniciativa privada, por seu turno, ajuda as micros a crescerem. Um exemplo disso, é uma publicação chamada *Pequenas Empresas, Grandes Negócios*, da Editora Abril e, posteriormente, publicada pelas Organizações Globo (1991-1995), de circulação mensal, no Brasil e em Portugal. Esta revista traz excelentes matérias, como por exemplo, ganhar mais experiência em gestão empresarial, políticas de controle de custo, estoques, compras,

vendas, por fim o *franchising*, e idéias para quem quer começar o seu próprio negócio. Anuncia cursos para quem quer ser microempresário ou para quem já o é, enfatizando as novidades nas práticas administrativas para melhor gerir o seu negócio.

A rede Globo de Televisão transmite, aos domingos pela manhã, um programa de trinta minutos sobre os microempresários de sucesso, patrocinados pelo SEBRAE.

Há, no entanto, dificuldades gerenciais e problemas de sobrevivência das micros e pequenas empresas. A maioria das autoridades governamentais e econômicas enfatiza sua importância no processo de crescimento, porque reconhecem-nas como geradoras de emprego. Dizem estas autoridades, que a microempresa fornece importante contribuição à economia por ser *um viveiro para emergência de talentos empresariais e para o surgimento de inovações a nível das empresas.* (IIDA, 1984, p.14)

Apesar de todo o reconhecimento público e institucional, o índice de fracasso das microempresas é de 90% durante os cinco primeiros anos de sua existência. (Associação de Microempresas do Paraná). Este índice aponta, obrigatoriamente, para a criação de novas alternativas de trabalho para a promoção do homem a cidadão.

Uma das vias para arregimentar este contingente humano, inclusive de mão-de-obra não especializada, produzido também pela escolarização oficial do Primeiro ao Terceiro Grau, seria a formação pedagógica em práticas administrativas de planejamento, organização, gerenciamento, contabilidade, finanças, e tudo o mais que fosse necessário para garantir a segurança e o sucesso do futuro empresário.

Na história da microempresa não se pode deixar de abordar a legislação criada para sustentá-la e protegê-la. Até que se elaborasse o seu estatuto maior, muitos projetos de lei e decretos foram editados. Impossível portanto, ignorar os *aspectos legais* que a organizam e a legitimam, atualmente, no contexto social. (anexo 4 - fundamentação legal).

1.2 Aspectos Legais

Em seminário realizado sobre a desburocratização, em Curitiba, (1982) o Ministro de Estado na época, Dr. Hélio Beltrão, mostrou que o objetivo do II Plano Nacional de Desenvolvimento, era o de intensificar a implementação da Reforma Administrativa de que tratava o Decreto-Lei 200 editado em 25/02/1967. Este decreto previa:

melhorar o atendimento dos usuários do serviço público; reduzir a interferência do Governo na atividade do cidadão e do empresário; eliminar formalidades e exigências cujo custo econômico ou social fosse superior ao risco da coisa pública. E por fim, o de fortalecer o sistema da livre empresa, favorecendo a pequena empresa, que constitui a matriz do sistema.

O Decreto Nº. 83740, de 18/07/1979 que instituiu o Programa Nacional de Desburocratização, estava destinado a dinamizar e a simplificar o funcionamento da Administração Pública Federal. (anexo 1).

A lei complementar n. 48 de 10 dez. 1984, (anexo 2), que estabelece as normas integrantes do Estatuto da Microempresa, relativas ao *tratamento diferenciado, simplificado e favorecido, nos campos administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial*, trouxe um avanço às negociações sobre pequenas e microempresas. O artigo 179 da Constituição Federal de 1.988, (anexo 3) que trata desse assunto, ainda não foi votado no Congresso Nacional, por motivo da urgên-

cia do Plano de Estabilização, cuja moeda denominada Real, em vigor no País, foi aprovada recentemente, no Congresso.

Assim sendo, conforme as normas do Estatuto, para se abrir uma microempresa, de acordo com informações no Balcão SEBRAE - Serviço Brasileiro de Orientação a Micro e Pequena Empresa - e na Junta Comercial do Paraná é necessário:

1. comprar em papelaria formulário de contrato social ou individual para preencher e dar entrada na Junta Comercial do Estado. a) Ficha de inscrição para CGC - Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda. b) Livro modelo I para Indústria ou modelo 1A para o Comércio. c) Guia de Declaração para Microempresa;

2. pagar as taxas bancárias preenchidas e a guia DARF-documento de arrecadação de emolumentos e taxas federais;

3. levar à Junta Comercial, o formulário de busca, requerimento preenchido, declaração de microempresa, CGC, Xerox do CIC e RG dos sócios e as guias de DARF já pagas;

4. levar à Secretaria da Fazenda os documentos registrados na Junta Comercial, o livro modelo I ou IA, com o CIC e RG dos sócios, para registro no Estado do ICMS (Imposto de Circulação de Mercadorias e/ou Serviços);

5. levar a Guia de Inscrição à Prefeitura Municipal. Toda a documentação deverá ser registrada na Junta Comercial,

(carnê do IPTU, ou o contrato de aluguel, para verificação do local de trabalho), para a obtenção do Alvará de Licença Municipal;

6. registro da empresa junto ao INAMPS, Instituto Nacional de Previdência Social, para contribuição previdenciária dos sócios e dos empregados.

Outros tipos de registros para convênios podem ser pedidos aos órgãos: SENAC - Serviço Nacional do Comércio; SENAI - Serviço Nacional da Indústria e outros órgãos de classe.

A maioria dessas empresas não são notadas dentro da sociedade porque estão, muitas vezes, na clandestinidade, somando apenas 20% de sua produção para o cômputo do Produto Interno Bruto (PIB).

Considere-se, no entanto, que um dos tipos de microempresa como as microindústrias ou as subcontratadas fornecem seus produtos a empresas de grande porte, por preços mínimos. Estas últimas, colocam apenas a sua marca revendendo os produtos por preços superestimados.

Ao examinar a noção e a caracterização de microempresa, nos documentos legais da Secretaria da Fazenda do Estado do Paraná, no seu regime fiscal sobre a Microempresa, relativamente ao ICMS (Lei Complementar no. 58/91) vê-se que: *não pode a microempresa ultrapassar o seu faturamento anual de 1.547 unidades pa-*

drão do Paraná, UPP, (Lei 1.966/92 de 22/12/1992, art. 423 a 434).

Segundo FONSECA (1984, p. 23-29), as microempresas caracterizam-se pelos seguintes critérios: quantidade de empregados, faturamento anual, capital, ativo imobilizado e qualitativos, trabalho próprio ou de familiares, não tem produção em escala, apresenta condições peculiares e são organizações rudimentares.

O Governo Federal tratava a microempresa, em 1988, no artigo 2º. de seu estatuto como: as pessoas jurídicas que tiverem um faturamento anual de Cz\$ 800.000,000 (oitocentos mil cruzados). Atualmente, no âmbito da legislação federal, esse enquadramento depende dos seguintes requisitos: a receita bruta anual deverá ser, no máximo de 96.000 UFIRs (unidade fiscal do imposto de renda), ou de R\$ 56.700,00. Estes dados foram colhidos em agosto de 1994, no Guia do Empreendedor, (Ed.Globo, ano IV, no.5, p.8, out.1994). É muito melhor colocar estes dados em uma moeda internacional como o dólar, do que em cruzados, cruzeiros velhos ou novos, OTN, ORTN, MVR, UPC, UPP ou INPC, para se ter sempre um valor mais próximo da realidade.

Outras instituições financeiras como o extinto BADEP-Banco de Desenvolvimento do Estado do Paraná e o Banco do Brasil, elaboraram outros tipos de cálculos para caracterizar a microempresa como tal.

Por fim, o MERCOSUL, um conglomerado econômico entre países do cone sul para a livre iniciativa de bens e serviços, iniciou as atividades entre Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai (em estudos e negociações, e a viabilidade da entrada do Chile). Esta união permitirá que grandes, pequenas e microempresas sejam parceiras comerciais de vários países, empregando pessoas que até então não tinham oportunidades.

O Mercosul elaborou uma fórmula (ainda em estudo) para conceituar e caracterizar as microempresas.

$$C = 10 \times \left\{ \frac{PO}{POm} \times \frac{V}{Vm} \right\}^{1/2}$$

C = Coeficiente - PO = Empregados - POm = Referencial de empregados - V = Faturamento - Vm = Referencial de faturamento anual. 1/2 = potência.

Para aprofundar-se no tema, resolveu-se abordar a *dimensão da noção da microempresa*, observando os *desafios contemporâneos*.

1.3 A Dimensão da Noção de Microempresa

O mundo atual está dividido entre países ricos e pobres. Embora esta divisão dicotômica e maniqueísta apareça com frequência em jornais, em artigos de livros e revistas e em pesquisas não é correto simplificar os *desafios contemporâneos*.

Entre estes desafios enumeram-se: excesso de produção e/ou falta de alimentos, excesso de produtos industrializados, de modelos econômicos e educacionais bem como tecnologias ultrapassadas, que se impõem aos países considerados pobres ou pouco desenvolvidos.

Para agravar este estado de coisas, além da *burocracia* e dos custos de se montar e administrar um negócio próprio, nota-se, também no país, um quadro de recessão econômica em todos os setores: os salários dos professores e dos outros trabalhadores são baixos; o poder de compra se resume a um mínimo necessário para a sobrevivência e isso para aqueles que têm emprego, porque para os desempregados o poder de compra é praticamente zero.

Assim, se não há empregos, os poucos existentes, oferecem baixa remuneração e a rotatividade destes, isto é, o "turn over" é muito grande, provocando prejuízos também, às empresas.

E evidente que o modelo econômico vigente no país se reflete nas oportunidades educacionais, profissionais e de emprego. Não se pode portanto, estudar ou fazer um curso para aumentar a sua renda ou ainda para mudar de atividade, porque a educação pública, embora extensiva a todos os cidadãos, de acordo com a Constituição, (art.205), está restrita àqueles indivíduos que possuem família abastada cujo suporte financeiro viabiliza mais facilmente a competição no mercado de trabalho.

Vive-se um momento histórico em que o mundo inteiro parece concordar sobre as vantagens da livre iniciativa. No entanto, quanto mais se discute sobre a desburocratização, mais se constata a necessidade da leitura dos intertextos burocráticos e não burocráticos.

Com a intenção de facilitar o acesso ao seu próprio negócio, maior a necessidade de desvendar os mistérios da legislação pertinente ao assunto. (anexos 1-6).

Ora, um cidadão semi-alfabetizado terá dificuldades para enfrentar esta burocracia, por mínima que seja, pois dependerá de outrem para preencher papéis.

Em recente viagem que o pesquisador fez a Cuba, (julho/93), pode observar que o país, desde 1.959, fechou as portas à economia de livre mercado, tanto interna quanto externamente. Re-

centemente, Cuba mudou seu modo de pensar sobre o assunto, abrindo sua economia a países estrangeiros e à livre iniciativa. Embora, hoje, o socialismo e o capitalismo já cedam lugar às teorias modernas da sociologia empresarial, conforme obra, recentemente, traduzida para o português, sobre a *Sociedade Pós-Capitalista* (DRUCKER, 1993, p.153), o autor lembra o exemplo dos países que saíram de sistemas autoritários como o do "shogunato feudal japonês" para uma "sociedade do conhecimento", associando as artes manuais e industriais à escola.

Isto acontece, atualmente, na Europa socialista, na ex-União Soviética e, até na China, ressoam os ecos sobre a importância do papel do empreendedor da iniciativa empresarial para desenvolver os mecanismos de mercado, comuns nos países livres. (DEGEN, 1989, p.1).

Com respeito às pequenas unidades, SCHUMACHER (1979, p.56), aconselha:

Quando se trata de agir, evidentemente precisamos de pequenas unidades, porque a ação é assunto altamente pessoal e não pode estar em contacto com mais do que um número bem limitado de pessoas em um dado momento qualquer. Quando porém, se cogita de idéias, princípios ou ética, de indivisibilidade da paz e também da ecologia, necessitamos reconhecer a unidade da humanidade e basear na unidade da humanidade nossas ações sobre esse reconhecimento.

No livro de GRACIOSO, (1983, p.58-60), cujo título lembra imediatamente um grande problema econômico: isto é, *Como en-*

frentar as multinacionais ou, no mínimo como aprender com elas, o autor afirma existirem vantagens em ser pequeno porque a microempresa pode ser mais ágil do que uma grande, tanto na comercialização interna quanto nas exportações, já que elimina problemas mais facilmente.

Retomando o problema do próprio negócio, observa-se que *a escola pode ajudar a resolver o questão*. Esta necessita, urgentemente, descobrir como se deve chegar a uma educação que proporcione o autodesenvolvimento do microempresário sem que ele precise de permanente tutela e subsídios do Estado, tais como: financiamentos bancários, desconhecimento da clientela, da economia. PAIVA E RATTNER (1985,p.118-119), apontam o papel e a força educativa da Universidade, para a melhoria desta situação:

A reivindicação por uma educação continuada surgiu ultimamente com relação aos contingentes da força de trabalho com instrução superior. Caberia à universidade um papel central na criação de um potencial científico-tecnológico que, por sua vez, induziria maior racionalidade ao sistema produtivo, à administração pública à vida social e à política em geral. A comunidade científica exige e defende a autonomia da pesquisa, pois somente na mais absoluta liberdade, sem restrições ou imposições econômicas ou políticas, seria possível produzir conhecimentos objetivos.

Não é sem motivos, portanto, que PAIVA e RATTNER se detiveram na análise do problema que ora se focaliza nesta pesquisa e que se materializou na obra *Educação Permanente e Capitalismo Tardio*.

O conceito *Educação Permanente*, ligado à educação de adultos, trabalhado em tese de mestrado defendida na UFPR, por CERVI(1978,p.6), tem um sentido complexo e uma feição extratágica para a efetivação de uma política continuada de expressão da capacidade adaptativa do homem. Opõe-se ao perfil discriminatório do sistema escolar, utilizando como momento de superação, a abertura que supõe a própria concepção do ensino supletivo.

Estudos realizados por diversos autores sustentam que uma das fontes ou origens do sistema burocrático reside no próprio lar, conforme explica MATTOS (1983,p.4): *Pais burocratas, que adotam a didática do não. O não por princípio: não pode, não deve, não faz bem, não é bonito...A consequência dessa distorção pedagógica é: não-iniciativa, não-criatividade, não-combatividade, não-realização.*

São questões como estas que devem ser repensadas sob os pontos de vista da educação pessoal, escolar e dos recursos humanos. Será que a escola considera as dificuldades do indivíduo, bem como as experiências que teve e tem em seu lar? Como poderá se desenvolver a criatividade, a reflexão e a crítica se a pessoa tem como princípios um sem números de "nãos", em sua vida? Isto pode criar no indivíduo, insegurança em muitos aspectos de sua educação e até dificuldades para se tomar decisões como a de iniciar um pequeno negócio.

Dados colhidos, recentemente, pelo SEBRAE(out.1994),apontam um número significativo de pequenas e microempresas, estimado em 3,5 milhões que respondem por 60% dos empregos e cerca de 20% do PIB (Produto Interno Bruto), apesar dos entraves burocrático-administrativos para se conseguir entrar no sistema produtivo.(Guia do Empreendedor,1994,p.8).

Sob a ótica da grande maioria dos governos aparecem modelos de organizações e planos econômicos e sociais, que colocam ênfase nos recursos financeiros como a única forma de solucionar os seus problemas, inclusive os educacionais.

Na realidade, esta é uma crença difundida e defendida por pessoas alheias ao modo como se produz riqueza ou capital, como também é aceita pela maioria dos especialistas em economia, pelos capitães da indústria, por gestores econômicos da maioria dos governos, por jornalistas econômicos e outros especialistas.

As constatações sobre o tema fazem avançar, lentamente, o ajuste entre a prática e o discurso em torno dos problemas de produção, já que estes estão vinculados às transformações filosóficas, religiosas e políticas do últimos três ou quatro séculos, na atitude do homem, para analisar a realidade.

Considere-se que a palavra *produção* está sendo utilizada com sentido amplo, na distinção entre *renda e capital*, contrapondo-se à idéia proposta por Marx ao formular a chamada teoria do valor-trabalho. (SCHUMACHER, 1979, p.12-13).

Uma das razões para tratar diferentemente o tema produção é ficar-se alheio à realidade e tratar como sem valor tudo aquilo que não foi realizado por nós mesmos, porque o *homem moderno não se experiencia a si mesmo como uma parte da natureza, mas como uma força exterior destinada a dominá-la e a conquistá-la*. (SCHUMACHER, 1979, p.12)

Confunde-se o capital natural proporcionado pela natureza com um acervo de saberes e conhecimentos técnicos científicos, ou com sofisticados equipamentos e infraestrutura material que auxilia a produzir uma pequena parte do capital que se utiliza, verdadeiramente.

Consome-se, de modo voraz, o que a natureza oferece, graciosamente, sem se aperceber que os recursos ou o dinheiro obtido são o produto de recursos insubstituíveis.

Uma parte da renda desses recursos insubstituíveis, como o petróleo e o carvão, por exemplo, retirados do capital natural, deveria ser colocada em um fundo especial, exclusivamente para

desenvolver métodos de produção e modelos de vida, bem como pesquisas de outras riquezas da terra que não dependessem desses combustíveis fósseis.

A substituição do uso de bilhões de toneladas de combustíveis fósseis por energia resolve o problema, em parte, e cria um outro problema futuro, bem maior, que é o uso da energia nuclear de forma pacífica, sem guerras ou distúrbios sociais. Ora, uma sociedade culta, mas alertada para estes problemas, sabe que pode sofrer acidentes provocados por descuidos técnicos.

Assim, o problema do lixo atômico atormenta os países menos desenvolvidos e até desenvolvidos como U.S.A. que, recentemente, compraram 0,13% do território apache (*Indios Mescaleros* do Novo México, U.S.A.) por 2,3 bilhões de dólares, para guardar, por 40 anos, resíduos atômicos de 33 empresas nucleares. (Folha de São Paulo, 16 de abril de 1995, p.1-21).

Por tais razões, os homens que vivem em *pequenas cidades* terão mais cuidado com seu pedaço de chão e com seus recursos naturais, do que aqueles que vivem em megalópoles.

Tomando as grandes e pequenas cidades como exemplo, pode-se compará-las às grandes e pequenas organizações. As organizações gigantescas são importantes, mas as pequenas unidades são fundamentais para a sobrevivência da economia. As grandes cidades

como Paris, Toquio, Nova Iorque, Londres, Cidade do México, São Paulo e Rio de Janeiro, têm problemas de segurança, saúde, educação, transporte e lixo que praticamente são insolvíveis. E só lembrar das milhares de toneladas de lixo recolhidas ao dia e que devem ser destruídas, selecionadas, recicladas ou reaproveitadas como adubo. Mesmo assim, observa-se que uma das crenças mais difundidas pelo mundo é aquela de que é "melhor" viver numa grande cidade como as citadas, quando na realidade ocorre o contrário.

A prática, a experiência e a teoria mostram exatamente o oposto, isto é, viver em pequenas cidades e em pequenas comunidades bem organizadas permite que se viva com melhor qualidade de vida.

De acordo com estudos realizados por SCHUMACHER, o ideal seria viver numa cidade no máximo, com 500 mil habitantes. Este fato pode ser extensivo às pequenas unidades organizacionais, uma vez que estas têm, em tese um controle maior e, às vezes, total sobre os seus recursos, sejam estes físicos e financeiros ou humanos.

SCHUMACHER (1979), aborda a *educação como um bem de capital* ou seja, como *um bem muito importante*. Diz ele: *cada palavra é uma idéia*, para explicar que muitas vezes as pessoas buscam a educação, mas não têm noção do que procuram: se é algo como treinamento, para prover o homem de certas habilidades ou, apenas, como passatempo.

A linguagem verbal, por exemplo, é um importante recurso de aprendizagem, já que cada palavra pode ser uma idéia. A filosofia tradicional sempre fez tentativas para criar um sistema de ordem nas idéias e interpretação do mundo. Tudo o que fazemos depende de nossas idéias. Ao final, o que estão buscando mesmo são idéias que tornem o mundo, a vida, mais agradável e compreensível para si mesmas.

Como dizia Confúcio: *um homem intelectual, cheio de opiniões corretas, é antes de tudo aquele que sabe uma coisa, e reconhece que sabe, e quando não sabe, reconhece que não sabe*, eis as premissas do conhecimento. (SCHUMACHER, 1979, p.80).

Longe das especialidades de conhecimentos, existe o centro constituído de convicção básica que é a Metafísica e a Ética.

Assim, os problemas verdadeiros - na política, na economia, na educação, no casamento, no relacionamento social - são sempre problemas de coisas contrárias que se destinam a superar ou a reconciliar opostos.

Ora, os problemas de educação também geram oposições e conflitos; são, também reflexos de nosso tempo e não se pode resolvê-los somente através da organização, da administração ou de dispêndio de dinheiro. SCHUMACHER diz que a solução destes problemas deverá ocorrer pela metafísica, pelas convicções centrais que se encontram em desordem, pela antimetafísica.

A Educação só pode ajudar-nos se produzir "homens integrais". O homem verdadeiramente educado não é aquele que conhece um pouquinho de tudo, nem tampouco o que conhece todas as minúcias de todos os assuntos (como se tal coisa fosse possível)...O homem integral não terá dúvidas básicas, de sua opinião quanto ao sentido e à finalidade da própria vida. (SCHUMACHER, 1979, p.81).

A *educação* tornou-se um bem de capital social, bastante desejado, muito caro em certos contextos sociais e às vezes, inatingível.

Ora, a dependência criada pelos países pobres, com modelos de produção e consumo dos países ricos, somente será transformada pela mudança de mentalidade psico-social da sociedade como um todo.

Num primeiro momento, a melhor ajuda a dar seria a de fornecer conhecimentos úteis, já que é preferível dar conhecimentos do que dar coisas materiais.

Vejam-se os exemplos no Brasil: campanha de leite para crianças, merenda escolar, distribuição de alimentos aos pobres, distribuição de livros e cadernos nas escolas.

O normal e ético seria as pessoas alcançarem e receberem as coisas por mérito pessoal e não recebê-las um dia ou outro, no Natal, em campanhas ou em programas políticos eventuais.

SCHUMACHER(1983), sugere um equilíbrio entre negociantes, consumidores e administradores, tanto nos países doadores como nos beneficiários por meio da fórmula: A - N - C. Administradores-Negociantes-Consumidores. Só quando essa combinação estiver equilibrada, haverá uma quebra no desequilíbrio do problema de desenvolvimento das nações.

Quanto a *diminuir a distância entre educados e sem instrução*, o autor acredita que uma parte da juventude de hoje, rebelde e às vezes mal orientada, está procurando um novo estilo de vida, sendo o dever da geração presente, sair do seu especialismo e oferecer uma visão educacional aceitável para o futuro.

Retomando a idéia de SCHUMACHER sobre a juventude e a escola atuais, há que se reconhecer a influência das mídias (Televisão, Jornais, Revistas, Rádio, Vídeos) sobre as expectativas futuras do jovem: a grande maioria quer ser artista de TV, de cinema, jogador de futebol ou de outro esporte que lhes dê vida boa e salários polpudos, o mais rápido possível. Poucos querem ficar estudando durante anos a fio, ao saberem das poucas garantias profissionais que vislumbram.

Por estas e outras razões, impõe-se à escola uma visão menos romântica e mais pragmática da vida: não é crime, nem pecado querer ter melhor qualidade de vida para si e para os seus.

Deste modo, se o cidadão não escolarizado já tem esta visão prática quanto à sua sobrevivência, por que, então, o jovem escolarizado ou que tem oportunidade de fazê-lo, não pode organizar todo o seu saber acadêmico - seja em que nível for - dirigidos à *criação de um negócio próprio?*

Ora, todos têm de trabalhar. Por que, então, a escola não atende a estas expectativas? E claro, que nem todas as escolas podem ter estes objetivos, no entanto, alguns cursos deveriam focalizar em seus currículos tais temas ainda ignorados e desprestigiados.

O prestígio de muitas escolas, durante muito tempo, tem se valido apenas de conhecimento teórico, impondo aos seus alunos *sonhos* de realizações em "estágios práticos" em empresas, ou mesmo em outras escolas.

Ora, pode parecer estranho referir-se aos sonhos quando se trata de educação do ser humano, mas alguns escritores e pesquisadores acreditam em seus sonhos. *Em todas as idades o homem individual e coletivo, possui grandes sonhos.* (HELD, 1980, p.125).

E sobre o tema, manifesta-se Jacó GUINSBURG:(1989,p.23): *em princípio você não faz nenhuma empresa se ela não for acompanhada de ilusões...*Sempre há um princípio utópico que está na

ponta de sua realização prática e quem não tem ilusões não faz nada, não pode dar um passo, principalmente numa empresa. (BU-FREM,1991,p.12).

São esses sonhos, são essas ilusões que motivam o homem a ter esperança em sua vida e em seu trabalho, não importa quais sejam.

Quando se vê estudos sobre o trabalho, a família ou aquilo que se oculta sob o ensino institucionalizado, pode parecer que apenas o chefe de família (o pai) é que trabalha. Mas estudos recentes no Brasil (IBGE, 1990), na França (UNESCO-Paris,1994) e no seminário de Salzburgo (6/04/95), mostram que a mulher é, em muitos casos "o chefe" da família e trabalha fora ou inventa o seu próprio meio para subsistir.

A noção de trabalho delimita e é delimitada pela noção de microempresa, cuja dimensão depende do contexto situacional. Esta dimensão depende da mudança de paradigmas sócio-educacionais e de parcerias alternativas.

Para tal, deve-se tratar de aclarar construtos (conceitos) como a educação, a prática educativa, os desejos sociais e as tensões e conflitos que permeiam os problemas atuais da sociedade.

A educação, por exemplo, desde que concebida nos moldes da tradição clássica, é entendida como ação coletiva pela qual a sociedade mostra aos jovens, os valores, as técnicas, a cultura, os modos de vida, enfim, a civilização para aperfeiçoar a condição humana. Estes objetivos, nortearam a criação da escola, para responder à exigência de um ensino destinado ao conjunto de homens livres, mas em um processo coletivo. O ler, o escrever e o contar, mais a prática de quebrados (LEITE, 1938-1950, p.163-172), constituíam-se as funções básicas da escola, especialmente da escola brasileira, até bem pouco tempo.

O conhecimento transmitido pelo ensino na escola retomou o ideal clássico fixando esta transmissão através da linguagem escrita. No entanto, os processos de mudança sociais têm sido tão rápidos que o conhecimento do mundo, atualmente, só se concretiza com o conhecimento de outras linguagens e não apenas com a linguagem escrita da língua materna.

Por tais razões, as sociedades e as comunidades estão sempre buscando novos modos de educação e de vida social, de onde surgem novas instituições culturais, educacionais, econômicas (como a microempresa) e alternativas: a educação à distância, a educação pelo trabalho (cooperativas) e outras como as famosas ONGS (organizações não governamentais) que são criadas em várias partes do planeta, com os mais variados fins.

A população brasileira que sente as grandes transformações e mudanças em sua estrutura social como o aumento da densidade demográfica, turbulências nos hábitos e valores da população sofre, inevitavelmente, na área educacional. Como consequência, enfrenta problemas para recuperar a credibilidade, e equacionar a demanda dos alunos por mais escolas, especialmente, para melhorar a formação e a qualidade do ensino e de seus recursos humanos.

Vê-se, em um país onde uma sociedade com marcas do sistema pós-industrial e até pós-moderno nas artes (vide as famosas "instalações" na Bienal de São Paulo de 1.994), convive entre a extrema riqueza e a extrema pobreza. Os governos têm tentado, em vão, diminuir esta distância com projetos (combate à fome, por exemplo) de âmbito nacional, mobilizando todas as camadas da população para integrá-las a um projeto social moderno.

Para diminuir a distância *entre ricos e pobres, entre educados e sem instrução* devem-se considerar as posições de alguns autores como SCHUMACHER (1979-1983), DRUCKER (1993), HAMMER e CHAMPY (1994), RATNER (1979) e outros, ao pesquisarem as dimensões educacionais e pedagógicas que o trabalho e as novas organizações oferecem.

Alguns destes autores, tentam mostrar quanto a escola se fechou para as populações subdesenvolvidas e quanto as fábricas e indústrias procuraram *parcerias* com as instituições de ensino.

2 METODOLOGIA

2.1 Aplicação dos Questionários

Ao abordar a perspectiva teórica do trabalho constatou-se que o tema base deste estudo mostra a possibilidade de estabelecer um tipo de ensino mais adequado à realidade. Este ensino permitirá selecionar algumas alternativas para sugerir programas com novas disciplinas e temas já inseridas em cursos de extensão universitária, para reciclagem de professores, de alunos, de futuros microempresários e, também, para promover uma mudança cultural da comunidade.

Dentro desta perspectiva e levando em conta a multiplicidade de pontos de vista sob os quais se pode observar a realidade, procurou-se complementar a investigação bibliográfica (teórica, histórica e legal) com entrevistas dos alunos do 4º. ano do curso de administração (disciplina de introdução à administração) da Universidade Federal do Paraná, num total de dezoito alunos e entrevistas com vinte microempresários do ramo farmacêutico-bioquímico da cidade de Curitiba-Paraná.

A opção por este tipo de amostra justifica-se pela necessidade que o pesquisador sentiu de levantar e adicionar aos dados apontados na parte histórica e legal, a opinião daqueles que já são microempresários e daqueles que pretendem sê-lo.

Para validar o instrumento "questionário", aplicou-se o mesmo, aos alunos do Curso de Mestrado em Educação, considerando-se o fato de que a maioria destes já são profissionais, de várias áreas do conhecimento e alguns são empresários. (Anexo 8).

Procurou-se fazer uma análise das opiniões dos entrevistados, bem como da percepção dos alunos em relação ao seu próprio negócio.

Retomaram-se as questões do questionário: "gostaria de possuir o seu próprio negócio";

"o curso de Administração pode dar condições de montar o seu próprio negócio";

"existem características especiais para ser microempresário";

"na sua opinião, quais os fatores mais importantes para montar uma pequena (micro) empresa";

"existe uma dimensão educacional (pedagógica) dentro das práticas administrativas de planejar, organizar, dirigir e controlar o trabalho"?

O ensino ou educação superior dos Recursos Humanos ofertados no Curso de Administração da UFPR demonstra claramente a importância atribuída pelos entrevistados ao curso superior, como um poderoso fator para a melhoria da qualidade da sociedade, por meio da educação e do trabalho.

As opiniões foram expressas por longos parágrafos, por períodos curtos e, às vezes, por um simples sim ou não. Alguns enunciados são esclarecedores quanto à existência de uma dimensão pedagógica nas práticas administrativas, lembrando as antigas idéias sobre a administração, relatadas na parte histórica. (Taylor; Gilbreth; Mayo e Fayol).

Por outro lado, por meio desta pesquisa, procedeu-se à análise sobre a existência e a sobrevivência de um grupo de microempresas do ramo farmacêutico-bioquímico, de Curitiba.

Objetivou-se também elucidar uma problemática que ultrapassa as dificuldades rotineiras e burocráticas com que se defrontam essas microunidades, bem como a visão empresarial daqueles que pretendem ser microempresários (alunos) e daqueles que já são donos do seu próprio empreendimento (microempresários).

Além destes objetivos, a análise permitiu extrair a dimensão educacional e pedagógica do modo de ação ou do fazer de uma microempresa, bem como as conotações subjacentes à noção do que é pequeno, nos textos das leis e na realidade.

Fêz-se uma pesquisa de campo em vinte empresas do ramo farmacêutico e bioquímico, já que o pesquisador lecionava no Curso de Farmácia e Bioquímica da Universidade Federal do Paraná. Estas

empresas, todas de pequeno porte, não se constituem em um paradigma para elaborar um perfil de microempresa.

Na formulação dos questionários que foram elaborados com base nas reflexões anteriores ainda constam as preocupações com os objetivos que foram desmembrados pelas questões abaixo:

* Dimensionar a questão pedagógica da ME sob o ponto de vista da formação de recursos humanos.

* Levantar elementos para uma discussão pedagógica no âmbito escolar e acadêmico.

* Mostrar a possibilidade de uma educação permanente dentro das organizações.

* Dar condições mínimas, para preparação de recursos humanos nas escolas de 1º. e 2º. graus e nas universidades, necessárias para criação e gerenciamento do seu próprio negócio.

* Contribuir para o estudo da ME através de elementos para uma proposta com objetivo de minimizar o índice de desemprego no país.

A pesquisa focalizou, por amostragem, vários estabelecimentos comerciais e industriais farmacêuticos, nos quais constatarem-se algumas dificuldades, conforme mostram os resultados no tópico 2.2.

Elaboraram-se dois questionários, um para alunos do quarto ano do curso de administração, que serviu de embasamento ao segundo, isto é para os empresários do ramo farmacêutico.

No primeiro questionário havia perguntas abertas e fechadas sobre as aspirações dos alunos ao seu próprio negócio, o motivo, e os fatores necessários para o sucesso empresarial.

As perguntas feitas de forma simples serviram para embasar o "por que" "o como" de se possuir o próprio negócio. O conhecimento do pesquisador, em onze anos de trabalho no IPARDES (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social), bem como na Coordenadoria Estadual de Estatística deram-lhe embasamento para a formulação das questões, nos questionários de pesquisa.

No segundo formulário, aplicado aos empresários do ramo farmacêutico-bioquímico, pretendeu-se confirmar o modo pelo qual os empresários gerenciam o seu próprio negócio e se valorizam o aspecto pedagógico de uma educação contínua e permanente.

Em uma segunda etapa, aplicaram-se formulários elaborados de modo a extrair da amostra pesquisada entre empresários e alunos, dados que permitissem análises percentuais para validar a hipótese e os objetivos.

Os questionários foram *pré-testados* com os alunos do Curso de Mestrado em Educação da Universidade Federal do Paraná, na disciplina de Metodologia Científica.

2.2 Coleta, Análise e Resultados

De acordo com os questionários elaborados e aplicados (quest. 1) aos alunos do Curso de Administração da UFPR (anexo 8) obtiveram-se os seguintes resultados:

A primeira pergunta sobre a aspiração ao próprio negócio obteve um percentual de 100% de respostas positivas. (gráfico 1).

Quanto à pergunta dois "se trocaria o seu próprio negócio por um emprego em uma empresa multinacional," onze alunos responderam sim, representando 78%. (gráfico 1).

Na pergunta três, "se o Curso de Administração pode dar condições para montar o próprio negócio", nove alunos responderam sim, representando 64% do total das respostas.

A pergunta "Qual a característica mais importante para ser empresário?" formulada no item quatro, dez alunos responderam que era *ser líder*, representando 71% da amostra aleatória, contrapondo-se a 29% que apontaram outras características. (gráfico 1)

Na quinta questão, aberta, perguntou-se sobre "os fatores mais importantes para montar o seu próprio negócio". As respostas mais frequentes foram: conhecimento do negócio, força de vontade e capital. (gráfico 2)

Perguntou-se na sexta questão, "quais os tipos de negócio que gostariam de criar". A maioria respondeu que seria do ramo de confecções. (gráfico 2) É interessante analisar esta respos-

ta, pois desde o homem da caverna em período pré-histórico, a sua primeira preocupação foi com a *confecção de sua roupa*, de pele animal, para a proteção contra as intempéries e perigos da natureza.

Na sétima questão perguntou-se "por que o empregado perde o desejo de produzir e a criatividade". Muitas respostas foram dadas já que esta era uma questão aberta, no entanto, "a falta de motivação" pode ser considerada a mais significativa. (gráfico 2).

Na pergunta oito, "você pensa que é possível aprender (pedagogicamente) melhor sobre as práticas administrativas na universidade?", setenta e sete por cento dos entrevistados responderam que sim indicando claramente que valorizam os estudos sobre o tema. (gráfico 1).

Observe-se que as perguntas fechadas estão no gráfico nº.1 (1,2,3,4 e 8) e as abertas (5,6, e 7) estão no gráfico nº.2.

GRAFICO 1
 FORMULARIO APLICADO AOS ALUNOS
 DO 4º. ANO DE ADMINISTRAÇÃO

Perg./Perc.	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
<hr/>										
1. Seu Negó-										
cio Prop.	*****									
<hr/>										
2. Empr. Mult	*****									
<hr/>										
3. Curso										
Adm dá										
Cond. P.N.	*****									
(Próprio Negócio)										
<hr/>										
4. Caract.										
p/P.N.	*****									
<hr/>										
8. Pedagog.	*****									
<hr/>										

GRAFICO 2
FORMULARIOS APLICADO AOS ALUNOS
DO 4º. ANO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

QUESTOES ABERTAS: 5, 6 e 7

Pergunta 5. Fatos importantes para o Próprio Negócio	Conhecimento do Próprio Negócio Força de Vontade Capital
---	---

Pergunta 6. Tipo de Negócio escolhido	Confecções
--	------------

Pergunta 7. O empregado perde a criatividade?	Falta de motivação
--	--------------------

Os resultados da aplicação dos questionários (Quest. 2) às empresas farmacêuticas-bioquímicas permitiram descrever a realidade e verificar em termos percentuais a sobrevivência e a expansão destas empresas, relacionadas ao grau de escolaridade e formação de seus recursos humanos.

Observou-se na pesquisa de campo realizada em 1.994, quando em contacto, nos últimos 15 anos, com alunos do curso de Farmácia e Bioquímica da Universidade Federal do Paraná, que havia entre estes, alguns pequenos empresários, com curso superior.

O item primeiro referiu-se ao ramo de atividade empresarial: dos vinte entrevistados, todos eram do mesmo ramo farmacêutico-bioquímico. (100%).

O item dois do questionário, que trata de Cargo/Função do entrevistado, mostrou que os proprietários, chefes e sócios representam 68,4%; os outros, como o caso de balconista ou funcionário, representam 15,8% e não têm, na maioria das vezes, nem o 1o. grau completo. Quanto aos proprietários, que representam 31,6% do total dos entrevistados destas pequenas empresas, constata-se que um terço dos donos do negócio têm formação superior. (gráfico 3).

Quanto à pergunta três, se a empresa proveio do ramo familiar, mostra que nesse ramo de atividade farmacêutico-bioquimi-

GRAFICO 3

FORMULARIO APLICADO EM FARMACIAS E LABORATORIOS

1. Ramo Atividade - Empresas farmacêuticas

2. Cargo/Função 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Gerente *****

Sócio *****

Chefe *****

Proprietário *****

Funcionário *****

3. Ramo Familiar

Sim *****

Não *****

co quase não existe a herança de pai para filho na empresa, pois verifica-se o fato nas respostas "não" que representam 68,4%. Notou-se, ainda, que apenas 31,6% de empresas vêm do ramo familiar e que a formação específica em farmácia é variada. (gráfico 3).

Em relação ao tempo de atividade da empresa (pergunta quatro) constatou-se que 31,6% está na faixa de 6 a 8 anos. Para até cinco anos de atividade as respostas representam 36,8% e este fato mostra que a maioria das empresas foram, recentemente, criadas. (gráfico 4).

O nível de escolaridade, (na pergunta cinco) dos informantes com curso superior foi de 63,1%, ou seja, a grande maioria tem curso superior completo. Um percentual de funcionários tem apenas o 1º. grau 5,3%; quanto aos outros informantes funcionários, 26,3% têm o 2º. grau completo. (gráfico 4).

Altamente significativo foi o resultado percentual dos entrevistados quando se revelou o grau de escolaridade de nível superior em mais de 50%.

A pergunta seis "quantos empregados tem a empresa", pode-se verificar que 47,4%, dos microempresários têm poucos empregados, isto é, na faixa de 0 a 5 empregados. Do total das vinte empresas entrevistadas, quase a metade tem pouquíssimos empregados, significando, portanto, que se caracterizam como microempresas pelo número de empregados, isto é, de acordo com as regras estabelecidas por instituições governamentais e financeiras. Isto

GRAFICO 4

FORMULARIO APLICADO EM FARMACIAS E LABORATORIOS

PERCENTUAL 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

4. Tempo de Atividade

0 a 2 anos *****
3 a 5 anos *****
6 a 8 anos *****
9 a 10 ***
11 a 15 *****
16 a 20 ***
21 acima ***

5. Escolaridade

1o. Grau ***
2o. Grau *****
Sup. Inc. ***
Sup. Compl. *****

6. Quantos Trabalham

0 a 5 *****
6 a 10 *****
11 a 15 *****
16 a 20 ***
20 acima *****

mostra que, praticamente, a metade das empresas possuem menos que cinco empregados e com mais de cinco anos de atividade. Estes dados provam que as leis referentes às microempresas, mais as de encargos sociais que representam até 100% a mais acima dos salários, com as férias, 13º. salário, seguros, acidentes, faltas ao serviço por doenças e licença maternidade, sufocam as pequenas empresas. É urgente rever a legislação existente e a política dos incentivos para que se possa investir mais nos recursos humanos e em sua educação para beneficiá-los a si e à empresa.(gráfico 4).

Em seminário recente realizado pelo SEBRAE, declarou-se que das 3,5 milhões empresas existentes no país, 85%, tem menos do que cinco empregados. Na pequena amostra de apenas vinte empresas prova-se, claramente, essa afirmativa.

A pergunta sete, se a empresa possui um logotipo, tem a intenção de detectar se os empresários criam um símbolo ou uma marca para que a sua empresa seja, com o tempo, conhecida por um logotipo. Representa uma boa maioria com 68,4% de respostas positivas. Responderam "não" apenas um terço dos empresários entrevistados ou seja, 31,6%. A questão do uso do logotipo indica a importância que é dada ao símbolo utilizado para associar os produtos fabricados e comercializados a uma clientela específica. O design da logomarca indica, também, o grau de síntese empregado no desenho e o tipo de leitura que o usuário pode fazer. Indica a qualidade, a origem, a originalidade o tipo de clientela e se o

produto for bom entrará na lista dos objetos do desejo de muitas pessoas, tais como um perfume francês, uma comida italiana ou um relógio suíço. Tudo isso, tem a ver com o grau de formação do proprietário da empresa, pois quanto mais ampla a sua educação e cultura, maior o grau de satisfação e de aprovação terá o seu produto, diante do consumidor. (gráfico 5).

Verificou-se na pergunta oito se o empresário havia feito "leiaute", da sua empresa. Como resposta constatou-se que 42,1% nunca fez, e 57,9% respondeu que sim. O objetivo desta pergunta foi o de detectar se as pequenas empresas se preocupam com a distribuição espacial, a distribuição dos equipamentos da empresa coletivamente e o fluxo do pessoal de modo racional. Enfim, o uso dessa técnica (leiaute) é muito importante, porém mostra que quase a metade das empresas entrevistadas responderam "não" (42,1%). (gráfico 5).

Perguntou-se no item nove se a empresa dá mais importância à: matéria prima, Vendas, pessoal, produção, serviços, compras, finanças e/ou outros. Observou-se que no item finanças não houve nenhuma resposta afirmativa. Houve um equilíbrio entre: pessoal, produção, serviços, compras, e outros, todos com 10,5%. A grande preocupação dos empresários foi, sem sombra de dúvida, no final do funil ou seja nas vendas e, aí está o grande desafio do pequeno empresário. (gráfico 5).

Perguntou-se na questão dez, se a empresa faz programação financeira. As respostas "sim" corresponderam a 89,4%, em sua

GRAFICO 5

FORMULARIO APLICADO EM FARMACIAS E LABORATORIOS

Percentual	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

7. Logotipo

sim *****

não *****

8. "Lay Out"

sim *****

não *****

9. A empresa dá mais importância para:

Pessoal *****

Compras *****

Produção *****

Serviços *****

Vendas *****

M.Prima *****

Outros *****

grande maioria. Esta programação é muito importante para a empresa e o setor financeiro pesa muito nos custos empresariais de onde se justifica um número elevado de respostas afirmativas. Não responderam a esta pergunta 5,3%, percentual igual para as respostas que não fazem programação financeira. (gráfico 6).

No questão onze, perguntou-se se as empresas faziam ou não propaganda e publicidade. Responderam "sim" 47,4% e "não" 52,6%. Estes dados mostram que nas empresas do ramo farmacêutico e bioquímico entrevistadas, menos de cinquenta por cento pensa ser necessário fazer propaganda reconhecendo, porém, que se fizessem mais propaganda dos seus produtos diminuiria, sem dúvida, o ponto de estrangulamento na comercialização. Lembre-se no entanto que o Ministério da Saúde proíbe a propaganda de produtos do setor farmacêutico-bioquímico (remédios), de acordo com a Lei 6.360 de 23/09/1976-Art.58, Tit.X, para que não haja manipulação nas "mídias", do mesmo produto fabricado por várias empresas; ou, ainda, que algum grande laboratório utilize seu poderio econômico para vender seus produtos, pagando maior tempo e espaço nas mídias. O problema principal, no entanto, refere-se à questão ética de que a saúde não deve ser objeto de manipulação de monopólios ou oligopólios, mas de segurança social. (gráfico 6).

Consultou-se na questão doze se a empresa faz uma política de educação continuada ou permanente para o seu pessoal. Responderam "sim" 63,1%, mostrando que dois terços dos entrevistados estão preocupados com os recursos humanos e a sua preparação constante para o presente imediato. Nesta pergunta verificou-

GRAFICO 6
FORMULARIO APLICADO EM FARMACIAS E LABORATORIOS

Percentagem	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

10. Faz Progr. Financeira

sim *****

não ***

não resp ***

11. Faz Publicidade

sim *****

não *****

12. Treinamento R.H.E.

sim *****

não *****

não resp ***

se que a educação, de um modo geral, dos entrevistados (quanto ao hábito de ler ou falar sobre assuntos de administração, de economia e de educação) se preocupa com o enriquecimento da sua própria educação como forma de bem estar pessoal, preparando-se melhor para as tarefas e a convivência humana na empresa e fora dela. (gráfico 6).

A partir dos resultados, pode-se então afirmar que os microempresários têm dificuldade em introduzir melhorias no seu negócio, devido à resistência para se atualizar educacionalmente, embora não tenham dificuldades para fabricar ou manipular medicamentos ou cosméticos. Há, no entanto, falta de conhecimento nas questões de caráter administrativo e referentes à legislação fiscal como: recolhimento de taxas e impostos, isenção de taxas, épocas obrigatórias de pagamentos, prazos, descontos, vantagens de importação, leasing de máquinas, contabilidade, aplicação do dinheiro, capital de giro, vendas no atacado/varejo, informatização, normas técnicas de controle de qualidade do produto. Há inclusive o reconhecimento sobre o valor da educação continuada, mas não há incentivos sociais para tal.

Reconhecem os entrevistados, que faltam conhecimentos sobre sua área específica, como outros tipos de conhecimento relacionados à melhoria do trabalho interpessoal. Muitos destes empresários até fazem cursos de Análise Transacional, Como Ter Sucesso, Mudança de Paradigmas, Relações Humanas no Trabalho e ou-

tros, pagando caro a sua falta de informação sobre educação geral e permanente, que as instituições fornecem quase gratuitamente, em cursos de extensão ou em convênios com empresas.

3. ELEMENTOS PARA UMA PROPOSTA EDUCACIONAL

3.1 Elementos para uma proposta

Neste tópico examinou-se o que se chama de modernidade empresarial esquecendo tudo o que se sabe para começar tudo de novo. Trata-se da Reengenharia, cujos princípios foram sintetizados por HAMMER e CHAMPY, (1994, Introdução).

As profundas mudanças sócio-econômicas provocam a aceleração e a obsolescência do conhecimento atualmente praticadas, bem como das transformações das condições de sua difusão e de seu uso. (DEMEY, 1994).

Será que não é hora de mudar a escola também, *começar tudo de novo*, recomeçar uma nova concepção de escola, e quem sabe solucionar alguns dos pontos cruciais que impedem o desenvolvimento da sociedade e que a própria sociedade exige como: a erradicação da pobreza; o fim das desigualdades de distribuição de renda, do desemprego, da mão de obra sem qualificação, das endemias, da falta de segurança e da violência?

As mudanças *nos paradigmas educacionais* exigem mudanças de paradigmas pessoais e grupais, e são bastante difíceis de serem conseguidas. O uso da tecnologia nos lares e na escola, por exemplo, é algo que ainda não foi bem absorvido pelas pessoas, já que estas mudanças se sucedem com muita velocidade.

Tomem-se como exemplos os relógios de pulso, os computa-

dores e os telefones. Os relógios de corda, por exemplo, perderam seu status para os relógios de quartzo japoneses.

Os computadores de 1.990 já passaram a ser sucatas. Os telefones celulares de dois anos já não têm mais peças de reposição, (NEC) por exemplo. Dentro de breve tempo não se precisará mais de fax, telefone e correio e nem sair de casa para se fazer compras. Tudo será feito por computadores inteligentes da rede INTERNET.

Todas estas inovações começam com um invento cujas descobertas foram desenvolvidas por empresas, por escolas ou, muitas vezes, com a parceria das duas. Portanto, as escolas não serão monopolistas. Será preciso uma parceria formal entre as escolas e as instituições empregadoras. Concorda-se, assim, com a posição de DRUCKER, expressa anteriormente, de que as escolas precisarão de estímulos para trabalhar com adultos e organizações empregadoras, *tanto quanto os adultos e seus empregadores precisarão de estímulo para trabalhar com escolas.* (DRUCKER, 1993, p.161).

Na Alemanha, as escolas e as empresas trabalham juntas há mais de 150 anos, em programas de aprendizado profissional para jovens, constatando-se que cada vez mais se necessita unir escolas e instituições para a educação permanente de jovens e adultos.

No Japão, as escolas controlam o acesso às carreias nas empresas e nas agências governamentais (DRUCKER, 1993, p.161-162).

Na França, as **Grandes Ecoles** também têm esse poder e prestígio e na Inglaterra, instituições como escolas Oxford e Cambridge são ainda consideradas superpotências do ensino superior.

As escolas não podem ter o monopólio do ensino. Na sociedade moderna a educação deve permear a massa social. As organizações de todo tipo devem fazer parcerias com as escolas.

Deste modo, poderemos atingir um nível maior de Educação, para que se possa levar nossa sociedade para uma democracia plena, com direito a pensar e agir de acordo com os princípios éticos de uma sociedade pós-capitalista.

Estes fatos obrigam o pesquisador, as instituições universitárias e de todos os níveis a repensar a idéia de *sistema aberto, escola responsável e escola como parcerias* acessíveis ao maior número possível de pessoas. (DRUCKER, 1993, p.151-162).

Este enfoque envolve fundamentalmente um processo de aprendizagem *caracterizado por diversos graus de oportunidades, apropriabilidade e cumulatividade*. Segundo URDANETA (1992, p.115-127), podem assumir três modalidades: a) o movimento de "externa-

lidades" intra e interindustriais; b) os processos informais de acumulação tecnológicas "learning-by-using" e "learning by doing" e c) os processos de pesquisa economicamente onerosos.

3.2. Dimensão Pedagógica Potencial versus Parcerias Reais

A dimensão pedagógica aqui será descrita como parcerias sociais tais como se apresentam nas médias e grandes empresas: co-gestão, franquias, cooperativas, parcerias participativas no capital/trabalho, democratização do capital, distribuição de lucros entre empregados, reengenharia, qualidade total.

Esses sistemas de aprendizagem e trabalho em pequenas proporções podem, perfeitamente, ser adaptados à microempresa e às escolas. Ambas são parceiras potenciais, já que possuem os recursos humanos à disposição.

As parcerias reais podem acontecer entre empresas, patrões e empregados, nas grandes e médias empresas, e entre escolas e empresas, quando se criam outras empresas, por exemplo, para atender parte da produção, repassando a direção e a organização para os empregados que têm bastante experiência em alguma área específica, tal como em engenharia elétrica, mecânica ou outra qualquer. Para isso, são realizados encontros, seminários, sessões ou aulas para a transmissão do conhecimento entre especialistas e não especialistas. Estes últimos, transformados em alunos, assistem, anotam, experimentam e executam as novas idéias, técnicas, processos e métodos no próprio local de trabalho.

O maior problema da escola pública é que esta não está aparelhada com laboratórios e grandes espaços para executar e testar as novidades. Mas, muito mais importante do que laboratórios sofisticados e espaços, seria a vontade política dos planejadores educacionais, dos diretores e dos professores. Estes estão no fim da linha da tomada de decisões e, raramente, suas idéias se impõem, como na Fábula dos Porcos Assados e João Sentido-Comum (TILICH, 1976) em aceitar as mudanças que a sociedade necessita, de modo cada vez mais rápido.

Como exemplo tome-se a empresa INEPAR, que fabrica cabos elétricos, na Cidade Industrial de Curitiba, cujo proprietário criou algumas pequenas empresas dando oportunidades para seus funcionários e fornecedores mais antigos se transformarem em pequenos empresários.

Atualmente, a INEPAR fabrica não só cabos elétricos como trabalha com importação de automóveis, aluguéis de carros e sistemas de comunicação (70% de ações) via cabo, da NET, em associação com a rede Globo de Televisão.

Esta experiência em associação é também conhecida como co-gerência, termo alemão (Mitbestimmung), que significa poder empresarial compartilhado ou mesmo poder compartilhado de decisão. O termo é usado correntemente para significar co-gestão, co-

decisão, co-determinação e co-gerenciamento. Pode-se dizer também participação ou colaboração entre capital e trabalho.

Cogestão é um sistema de participação do trabalhador o qual tem a palavra na organização da empresa. Manifesta-se em dois níveis: operacional e estratégico. A cogestão atua no nível da organização técnica do trabalho e no nível da política geral da empresa. (FARIA, 1985, p.62).

Os objetivos da co-gerência situam-se em três níveis: as questões de pessoal; as questões sociais; e as questões econômicas. (Enciclopédia Nova Cultural, 1986; p.709-710). Esta experiência de co-gestão acaba sendo uma parceria, que permite aos empregados fazerem parte da diretoria executiva empresarial.

Outra fórmula inovadora empresarial - **as franquias** - que estão sendo muito difundidas no Brasil, permitem fornecer aos micros-empresários a sua tecnologia, a administração e a padronização de várias empresas com o pagamento de um aluguel da marca e tradição da empresa, com taxas contratuais exclusivas, que variam de 3% à 15% do faturamento, como a empresa "O Boticário".

As **cooperativas**, bem como as associações de empresas de profissionais liberais, como a "UNIMED", são outra forma das microempresas subsistirem. Nas cooperativas, as compras, as vendas e os serviços podem ser feitos em grande escala ou combinados: um planta flores, o outro fabrica vasos e vendem em conjunto, computando as despesas e dividindo os lucros.

A empresa parananense Hermes Macedo S/A. hoje funciona em todo o seu espaço físico nacional como locadora para pequenas e microempresas, que usam um nome tradicional para venderem vários produtos, pagando uma taxa de franquia. Cada um cuida do seu pequeno espaço.

O capital e o trabalho também são outras formas de parcerias, bem como a democratização do capital e a distribuição de lucros entre patrões e empregados dando oportunidade para que tenham um pequeno lucro além do salário. Dessa forma, se fará uma poupança para aplicação num negócio próprio, proporcionando empregos à família e abrindo oportunidades a terceiros.

Buscar novas concepções pedagógicas fundamentadas em princípios filosóficos compatíveis com esse sistema de parcerias é tarefa de todos os indivíduos no processo de criação e desenvolvimento de microempresas. Estas novas concepções de vida no trabalho buscam, certamente, contribuir para a adequação do sistema de aprendizagem às novas tecnologias e às circunstâncias espaço-temporais.

Por outro lado, é possível que isso se transforme em realidade invertendo o lado escuro desse quadro tão conhecido como *carências sociais* para: melhor distribuição da riqueza, pleno emprego, mão de obra qualificada, saúde, proteção ao cidadão, tranquilidade no trabalho, várias fontes de renda em parcerias

com microunidades de trabalho. Esta realidade se concretizaria com a formação e treinamento dos recursos humanos das grandes empresas e de instituições de ensino governamentais para que se tornassem parceiras em projetos educacionais.

Como exemplo, tome-se o convênio realizado pela Prefeitura Municipal de Curitiba, pela Universidade Federal do Paraná e o IMAP - Instituto Municipal de Administração Pública (1989) - para a formação de recursos humanos, realizado sob a coordenação da UFPR, entre outros que ela realizou, utilizando o sistema de parcerias.

A propósito, sobre o mesmo assunto, DRUCKER(1993) afirma que as escolas precisam de estímulos para trabalhar com os adultos e que nas organizações, tanto os patrões como seus empregados, precisam de estímulo para trabalhar com as escolas.(DRUCKER,1.993,p.161).

É preciso, em todos os níveis e em todas as idades, motivação para um aprendizado permanente. Ao conceber a educação como um sistema aberto, tanto para os educandos como para aqueles que não tiveram acesso à educação em nenhum momento de sua vida de criança, adolescente ou de adulto, visualizou-se uma nova concepção de educação permanente.

É necessário também veicular o conhecimento como processo de e para aprender dentro e fora da escola. Enfim, a educação e o ensino não podem ser monopólio das escolas mas precisam permeiar toda a sociedade. As empresas e os órgãos governamentais precisam ser transformados em instituições de aprendizado e de ensino. As escolas devem trabalhar com parcerias, isto é, em conjunto.

Repensar o papel e a função da educação escolar seria pensar em outras alternativas como Educação Permanente ou Educação à Distância que é também uma forma de Educação Permanente.

Além deste ponto de vista, outro ponto parece fundamental, pois se refere à educação como elemento básico e elo integrador na vida do ser humano. Diz CERVI: *A educação deve se tornar uma dimensão normal da vida individual - o homem deve ser educado para vivê-la como um componente de sua natureza social.* (CERVI, 1978, p.39).

Outra autora que trata da Educação à Distância, como forma alternativa de educar-se permanentemente, é MARTINS, em *Educação Superior à Distância*, que enfatiza: *na educação aberta à distância, o estudante tem oportunidade de dialogar de forma sistemática mais com a realidade do que com o docente. E a realidade e não o professor que proporciona os problemas, dá sentido aos saberes, a validade, às experiências.* (MARTINS, 1991, p.63).

Essas modalidades de ensino, juntamente com as novas tecnologias avançadas, devem servir de pano de fundo às parcerias reais entre as microempresas e instituições escolares para formar novos empreendedores e gerenciadores capazes de criar seu próprio negócio, cujos objetivos são: gerar riquezas, empregos, bem estar social, e melhor distribuição de renda.

Assim, para melhorar a qualidade de vida, pode-se criar pequenas escolas-empresas e escolas industriais em grandes áreas onde as pessoas vivam e, também, nas regiões urbanas nas quais se observe maior migração populacional.

Essas unidades empresariais e industriais devem ser médias, pequenas e micros sem exigir muito capital, com métodos de produção bem simples, utilizando matérias primas locais e para consumo, também, próximo.

4. CONCLUSÃO: Recomendações e Sugestões

Considerando-se os objetivos propostos como, selecionar conhecimentos de caráter histórico, teórico e legal sobre as microempresas com a finalidade de incluir o tema "microempresa" no currículo de 3º. grau, constataram-se, via questionário, as dificuldades dos microempresários em introduzir melhorias no seu negócio, devido à resistência para se atualizar educacionalmente. Algumas sugestões serão feitas no sentido de desenvolver programas, cursos, consultorias e assessorias a futuros empreendedores, bem como a parceria da escola, responsável pelo bem estar e pela realização do ser humano integral.

E, a partir desta visão, que se deve entender o valor do trabalho empreendedor, ou seja, propor a viabilização da dimensão pedagógica subjacente à noção de microempresa.

Para os planejadores curriculares das escolas e instituições educacionais, recomenda-se atenção às exigências de uma escola mais aberta a todos os tipos de experiências, no sentido de implementar uma disciplina que venha preencher os vazios existentes, como criar o seu próprio negócio ou uma microempresa.

É necessário adotar velhos conceitos como o de *experiência*, sem restrições, tal como a vê HUSSERL, (Paris, 1959), citado em "Currículo Superior" por PEDRA (1988, p.144).

A experiência deve ser considerada como fonte e base de todo o conhecimento sobre os objetos e sobre as idéias, por outros enunciadas, mas isto não quer dizer que exista uma só e única forma de experiência, "a sensível...". Este modo de pensar, de conceber a "experiência" se opõe ao reducionismo empirista posto que aponta para diferentes formas do experienciar: experiência estética, religiosa, de mim mesmo, de outros egos"...

Só assim, seria possível viabilizar a inclusão de novos temas em uma disciplina já existente ou, mesmo, de planejar uma disciplina nova como a "criação do seu próprio negócio".

Nos cursos de pós-graduação também é importante contemplar o currículo com algo que venha despertar o interesse de organizar, gerenciar e desenvolver uma micromepresa.

Aos órgãos federais, estaduais e municipais recomenda-se maior sensibilidade para a desburocratização e incentivo aos pequenos empreendedores.

Recomenda-se, ainda, que nos cursos ministrados se mostre a utilidade e o valor do que é pequeno (pequenas unidades de organizações e trabalho), isto é, a realidade e os conhecimento formal e informal devem juntar-se em uma parceria real entre prática e teoria.

As idéias que podem auxiliar os pequenos empresários são muitas e brotam a cada instante. Tome-se como exemplo, as cem mil pessoas que se aglomeraram na pedreira Paulo Leminski (Curitiba, set. de 1994) para assistir a banda Barão Vermelho. Imagine-se a possibilidade de venda de refeições rápidas, para cem mil pessoas, em embalagens que se ofertam em aviões, com preços acessíveis. Leve-se em conta o número de pessoas que nelas trabalhariam (criação, produção, compra e venda) e o retorno do capital empregado!

Outras sugestões seriam:

introdução de uma disciplina denominada: Criação Empresarial, nos Currículos de Administração, com o mínimo de sessenta horas;

criação de um Instituto de Orientação às Microempresas em nível municipal;

incentivo às consultorias empresariais, lembrando que uma destas, foi criada em 1992, pelos alunos do Setor de Ciências Sociais Aplicadas e nasceu das idéias desenvolvidas nos cursos de Criação de Empresas, realizados pelo pesquisador anos de 1.988 e 1.990 e de um Seminário sobre a Microempresa, em parceria com UF-PR, patrocinado pelo banco Bamerindus nos dias 24 a 28 de abril de 1.989, conforme programa anexo. (anexo 7);

parcerias pedagógicas, nas quais ministrar-se-iam cursos em convênios com as universidades e outras entidades: Universidade do Trabalho; Cidade Industrial de Curitiba; Associação Comercial; Federação das Indústrias do Estado do Paraná; SESC; SENAC; SENAI; SENAR; SEBRAE e outras empresas e prefeituras municipais;

consórcios, associações de compra e/ou venda;

financiamentos a baixo custo para máquinas e equipamento;

simplificação burocrática para a criação de microempresa;

estímulo à ação governamental, através do SEBRAE, para criar cursos de aperfeiçoamento gerencial às microempresas;

transferência de tecnologia das grandes às microempresas com estímulos governamentais, como abatimento do imposto de renda;

diminuição da carga tributária, isentando-se de taxas o que fosse reinvestido;

parcerias com instituições educacionais e não educacionais como:

universidades;

secretarias de estado;

secretarias de educação municipal;

grandes Empresas;
institutos artesanais e associações;
criação de Instituto de Orientação à Microempresa, em nível municipal, na Secretaria de Indústria, Comércio e Turismo;
criação de um Banco de Desenvolvimento Municipal para atender ao microempresário, tal como o que já existe atendendo à mulher microempresária, intermediado pela Associação Comercial do Paraná.

Quanto ao segundo objetivo, levantar elementos alternativos para elaboração de futura proposta pedagógica que visa a criação e o gerenciamento do próprio negócio, incentivando novas práticas administrativas foi alcançado, após a interpretação dos resultados e aparecem como recomendações e sugestões a serem inseridas em uma nova disciplina para alunos dos cursos de Administração de Empresas e, também, em cursos informais, em cursos de extensão, em cursos de atualização e em cursos de pós-graduação.

Seria oportuno lembrar quais países investiram na formação de seus recursos humanos durante longo prazo para terem como recompensa um bom retorno em matéria de produtividade, em alta tecnologia. Países como o Japão (IIDA, 1984, p.115), que valorizaram, no passado, desde os trabalhos artesanais, assim como os manufaturados em pequenas unidades de trabalho informal, familiar e fora do grande sistema produtivo governamental, tiveram grande sucesso em sua economia, graças à educação formal à valorização do trabalho em escala familiar.

É possível, conhecendo o exemplo destes países, incentivar a criação destas pequenas micro-unidades de trabalho para minimizar o desemprego, no Brasil. Para tal, fez-se um recorte na realidade, pesquisando microempresas do ramo farmacêutico-bioquímico que tiveram sucesso, de modo que estes pudessem servir de exemplo a quem quisesse ter o seu próprio negócio.

Outra saída para o desenvolvimento seria a de formar na sociedade, uma mentalidade política voltada para a educação, a exemplo de países do primeiro mundo que aplicam até 25% do PIB-produto interno bruto - na educação do seu povo.

Muitas escolas do país utilizam, ainda, modelos de uma educação que reproduz e transmite conhecimentos em vez de criá-los.

Como mudar o quadro deste tipo de escola? A sociedade em esforço conjunto com as empresas e instituições educativas governamentais poderiam ser parceiras na formação educacional, profissional e política dos cidadãos para erradicar os focos de concentração de marginalizados, desempregados e desocupados, principalmente, nas cidades de médio e grande porte.

Finalmente, recomenda-se buscar integração mais efetiva entre os meios formais de educação com o empresariado; multipli-

car as disciplinas e meios de estudo; estimular a interdisciplinaridade; atualizar a nossa tecnologia escolar e empresarial e incentivar a integração educativa regional, via INTERNET, com a global.

Pelos fatos demonstrados foi possível defender a hipótese, não só de discutir sobre elementos que viabilizem uma proposta pedagógica alternativa para a formação de recursos humanos que desejam criar e gerir pequenas e microempresas (próprio negócio), mas também de afirmar que a necessidade de fazê-la é urgente e as possibilidades são reais.

Todas as sugestões e recomendações consubstanciadas como elementos para uma proposta educacional que ilustram a dimensão pedagógica da "ME" serão inócuas sem a racionalização burocrática e legal. Estas últimas não poderiam prescindir, por outro lado, das contribuições da comunidade e da vontade política do governo de um país em querer melhorar a vida dos seus cidadãos.

ANEXOS

- Anexo 1 Decreto 83740 de 18/07/79, programa nacional de desburocratização.
- Anexo 2 Lei complementar n. 48 de 10/12/84, normas do estatuto da microempresa.
- Anexo 3 Artigos 170 e 179, da Constituição da república federativa do Brasil, 1988. Federal de 1988.
- Anexo 4 Fundamentação legal
- Anexo 5 Lei 7256 27/11/84- Microempresa
- Anexo 6 Lei complementar n. 1 20/12/90 - Municipal, regime tributário das microempresas
- Anexo 7 Programa do Seminário sobre a microempresa no Paraná. (apoio Bamerindus).
- Anexo 8 Questionários de pesquisa n. 1 e 2.
- Anexo 9 Gráficos n.1-12, complementares à tabulação dos questionários n. 1 e 2.

ANEXO 1

DECRETO Nº 83.740, DE 18 DE JULHO DE 1979

Institui o Programa Nacional de Desburocratização e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, decreta:

Art. 1º Fica instituído o Programa Nacional de Desburocratização, destinado a dinamizar e simplificar o funcionamento da Administração Pública Federal.

Art. 2º O Programa Nacional de Desburocratização ficará sob a direção do Presidente da República, com a assistência de um Ministro Extraordinário, que terá a incumbência de orientar e coordenar a execução do Programa, observado o disposto no presente Decreto.

Art. 3º O Programa terá por objetivo:

- a) contribuir para a melhoria do atendimento dos usuários do serviço público;
- b) reduzir a interferência do Governo na atividade do cidadão e do empresário e abreviar a solução dos casos em que essa interferência é necessária, mediante a descentralização das decisões, a simplificação do trabalho administrativo e a eliminação de formalidades e exigências cujo custo econômico ou social seja superior ao risco;
- c) agilizar a execução dos programas federais para assegurar o cumprimento dos objetivos prioritários do Governo;
- d) substituir, sempre que praticável, o controle prévio pelo eficiente acompanhamento da execução e pelo reforço da fiscalização dirigida, para a identificação e correção dos eventuais desvios, fraudes e abusos;
- e) intensificar a execução dos trabalhos da Reforma Administrativa de que trata o Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, especialmente os referidos no Título XIII;

f) fortalecer o sistema de livre empresa, favorecendo a em pequena e média, que constituem a matriz do sistema, e consolidar grande empresa privada nacional, para que ela se capacite, quando o caso, a receber encargos e atribuições que se encontram hoje a responsabilidade de empresas do Estado;

g) impedir o crescimento desnecessário da máquina administrativa federal, mediante o estímulo à execução indireta, utilizando-se, sempre que praticável, o contrato com empresas privadas capacitadas e o convênio com órgãos estaduais e municipais;

h) velar pelo cumprimento da política de contenção da criação indiscriminada de empresas públicas, promovendo o equacionamento de casos em que for possível e recomendável a transferência do controle para o setor privado, respeitada a orientação do Governo na matéria;

Art. 4º Para o bom desempenho de suas atribuições, o Ministro Extraordinário para a Desburocratização deverá:

a) integrar a estrutura da Presidência da República, funcionando em estreita articulação com o Gabinete Civil e com as Secretarias de Planejamento e de Comunicação Social, que lhe propiciarão o apoio necessário;

b) promover, junto aos Ministérios Civis, mediante cooperação com os respectivos titulares, a adoção, em caráter prioritário, das medidas necessárias à realização dos objetivos do Programa, procedendo-se, com esse propósito, à revisão e eventual ajustagem das leis, regulamentos e normas em vigor, respeitada, quando for o caso, a competência do Poder Legislativo;

c) entender-se diretamente com as autoridades estaduais e municipais no caso de medidas que, compreendidas nos objetivos do Programa, escapem à competência federal;

d) quando expressamente solicitado, cooperar com os Poderes Judiciário e Legislativo, inclusive recolhendo e estudando, para a Presidência da República, sugestões que envolvam a iniciativa do Poder Executivo; e

e) sugerir ao Presidente da República as providências necessárias à fiel execução do presente Decreto.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 18 de julho de 1979; 158º da Independência e 91º da República.

JOÃO B. DE FIGUEIREDO

Hélio Beltrão

**LEI COMPLEMENTAR N.º 48 — DE 10 DE
DEZEMBRO DE 1984**

Estabelece normas integrantes do Estatuto da Microempresa, relativas a isenção do imposto sobre circulação de mercadorias (ICM) e do imposto sobre serviços (ISS).

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei complementar:

Art. 1.º Às microempresas ficam assegurados os favores estabelecidos nesta lei complementar, sem prejuízo dos demais benefícios previstos na legislação estadual e municipal.

Art. 2.º Para os fins previstos no artigo anterior, os Estados, o Distrito Federal, os territórios e os municípios, mediante lei, definirão as microempresas em função das características econômicas regionais ou locais, atendendo, ainda, à participação efetiva dessas empresas na arrecadação dos tributos estaduais ou municipais.

§ 1.º A definição da microempresa deverá ser feita de forma a que a isenção não acarrete perda de receita superior a 5% (cinco por cento) do montante estimado para a arrecadação do imposto isento; na forma do artigo 3.º desta lei complementar, e a que a receita bruta anual da microempresa não exceda o limite máximo, estabelecido em lei federal, para o seu tratamento favorecido e diferenciado.

§ 2.º A definição a que se refere este artigo será baixada no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da vigência desta lei complementar.

§ 3.º Vencido o prazo referido no § 2.º deste artigo, enquanto a lei estadual ou municipal não estabelecer outra definição, considerar-se-á mi-

croempresa a que tiver receita bruta anual igual ou inferior a:

- a) 10.000 (dez mil) ORTN, no âmbito estadual;
- b) 5.000 (cinco mil) ORTN, no âmbito municipal.

§ 4.º Para os efeitos previstos no § 3.º deste artigo, tomar-se-á por referência o valor da ORTN vigente no mês de janeiro de cada ano, devendo a receita bruta anual ser apurada no período de janeiro a 31 de dezembro.

§ 5.º No primeiro ano de atividade, o limite da receita bruta será calculado proporcionalmente ao número de meses decorridos entre o mês da constituição da empresa e 31 de dezembro do mesmo ano.

Art. 3.º As microempresas definidas na forma do artigo 2.º desta lei ficam isentas:

I — do imposto estadual sobre operações relativas à circulação de mercadorias, quanto às saídas de mercadorias e ao fornecimento de alimentação que realizarem;

II — do imposto municipal sobre a prestação de serviços de qualquer natureza.

Parágrafo único. A isenção referida no inciso I deste artigo não se estende às saídas de mercadorias, expressamente relacionadas em lei estadual, que fiquem sujeitas ao regime de substituição tributária já instituído ou que venha efetivamente a se instituir no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da vigência desta lei complementar.

Art. 4.º As microempresas que deixarem de preencher os requisitos para o seu enquadramento nesta lei complementar ficarão sujeitas ao pagamento dos tributos incidentes sobre o valor da

receita bruta que exceder o limite fixado no seu artigo 2.º ou na lei estadual ou municipal, bem como sobre os fatos geradores que vierem a ocorrer após o fato ou situação que tiver motivado o desenquadramento.

Art. 5.º Nos limites de sua competência, a legislação estadual ou municipal orientar-se-á no sentido de conceder redução ou dispensar as microempresas do pagamento das taxas vinculadas ao exercício do poder de polícia, bem como de eliminar ou simplificar o cumprimento de obrigações tributárias acessórias a que estiverem sujeitas.

Art. 6.º Os Estados, o Distrito Federal, os territórios e os municípios poderão considerar extintos os débitos das microempresas para com a Fazenda Estadual ou Municipal, de natureza tributária, vencidos até a data da vigência desta lei complementar, inscritos ou não, como dívida ativa, ajuizados ou não.

Art. 7.º Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8.º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 10 de dezembro de 1984; 163.º da Independência e 96.º da República.

JOÃO FIGUEIREDO
Ernane Galveas
Murilo Badaró
José Flávio Pécora

[Publicada no "Diário Oficial" da União, de 11/12/1984.]

ria anual, ficarem sem despesas correspondentes poderão ser utilizados, conforme o caso, mediante créditos especiais ou suplementares, com prévia e específica autorização legislativa.

Artigo 167 São vedados:

I — o início de programas ou projetos não incluídos na lei orçamentária anual;

II — a realização de despesas ou a assunção de obrigações diretas que excedam os créditos orçamentários ou adicionais;

III — a realização de operações de créditos que excedam o montante das despesas de capital, ressalvadas as autorizadas mediante créditos suplementares ou especiais, com finalidade precisa, aprovados pelo Poder Legislativo por maioria absoluta;

IV — a vinculação de receita de impostos a órgão, fundo ou despesa, ressalvadas a repartição do produto da arrecadação dos impostos a que se referem os artigos 158 e 159, a destinação de recursos para a manutenção e desenvolvimento do ensino, como determinado pelo artigo 212, e a prestação de garantias às operações de crédito por antecipação de receita, previstas no artigo 165, § 8º;

V — a abertura de crédito suplementar ou especial sem prévia autorização legislativa e sem indicação dos recursos correspondentes;

VI — a transposição, o remanejamento ou a transferência de recursos de uma categoria de programação para outra ou de um órgão para outro, sem prévia autorização legislativa;

VII — a concessão ou utilização de créditos ilimitados;

VIII — a utilização, sem autorização legislativa específica, de recursos dos orçamentos fiscal e da seguridade social para suprir necessidade ou cobrir déficit de empresas, fundações e fundos, inclusive dos mencionados no artigo 165, § 5º;

IX — a instituição de fundos de qualquer natureza, sem prévia autorização legislativa.

§ 1º Nenhum investimento cuja execução ultrapasse um exercício financeiro poderá ser iniciado sem prévia inclusão no plano plurianual, ou sem lei que autorize a inclusão, sob pena de crime de responsabilidade.

§ 2º Os créditos especiais e extraordinários terão vigência no exercício financeiro em que forem autorizados, salvo se o ato de autorização for promulgado nos últimos quatro meses daquele exercício, caso em que, reabertos nos limites dos seus saldos, serão incorporados ao orçamento do exercício financeiro subsequente.

§ 3º A abertura de crédito extraordinário somente será admitida para atender a despesas imprevisíveis e urgentes, como as decorrentes de guerra, comoção interna ou calamidade pública, observado o disposto no artigo 62.

Artigo 168 Os recursos correspondentes às dotações orçamentárias, compreendidos os créditos suplementares e especiais, destinados aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário e do Ministério Público ser-lhes-ão entregues até o dia vinte de cada mês, na forma da lei complementar, a que se refere o artigo 165, § 9º.

Artigo 169 A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

Parágrafo único. A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão de pessoal a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, só poderão ser feitas:

I — se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II — se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

TÍTULO VII

DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

Capítulo I DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Artigo 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I — soberania nacional;
- II — propriedade privada;
- III — função social da propriedade;
- IV — livre concorrência;
- V — defesa do consumidor;
- VI — defesa do meio ambiente;
- VII — redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII — busca do pleno emprego;
- IX — tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Artigo 171 São consideradas:

I — empresa brasileira a constituída sob as leis brasileiras e que tenha sua sede e administração no País;

II — empresa brasileira de capital nacional aquela cujo controle efetivo esteja em caráter permanente sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou de entidades de direito público interno, entendendo-se por controle efetivo da empresa a titularidade da maioria de seu capital votante e o exercício, de fato e de direito, do poder decisório para gerir suas atividades.

§ 1º A lei poderá, em relação à empresa brasileira de capital nacional:

Artigo 177 Constituem monopólio da União:

I — a pesquisa e a lavra das jazidas de petróleo e gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos;

II — a refinação do petróleo nacional ou estrangeiro;

III — a importação e exportação dos produtos e derivados básicos resultantes das atividades previstas nos incisos anteriores;

IV — o transporte marítimo do petróleo bruto de origem nacional ou de derivados combustíveis de petróleo produzidos no País, bem assim o transporte, por meio de conduto, de petróleo bruto, seus derivados e gás natural de qualquer origem;

V — a pesquisa, a lavra, o enriquecimento, o reprocessamento, a industrialização e o comércio de minérios e minerais nucleares e seus derivados.

§ 1º O monopólio previsto neste artigo inclui os riscos e resultados decorrentes das atividades nele mencionadas, sendo vedado à União ceder ou conceder qualquer tipo de participação, em espécie ou em valor, na exploração de jazidas de petróleo ou gás natural, ressalvado o disposto no artigo 20, § 1º.

§ 2º A lei disporá sobre o transporte e a utilização de materiais radioativos no território nacional.

Artigo 178 A lei disporá sobre:

I — a ordenação dos transportes aéreo, marítimo e terrestre;

II — a predominância dos armadores nacionais e navios de bandeira e registros brasileiros e do país exportador ou importador;

III — o transporte de granéis;

IV — a utilização de embarcações de pesca e outras.

§ 1º A ordenação do transporte internacional cumprirá os acordos firmados pela União, atendido o princípio de reciprocidade.

§ 2º Serão brasileiros os armadores, os proprietários, os comandantes e dois terços, pelo menos, dos tripulantes de embarcações nacionais.

§ 3º A navegação de cabotagem e a interior são privativas de embarcações nacionais, salvo caso de necessidade pública, segundo dispuser a lei.

Artigo 179 A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

Artigo 180 A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios promoverão e incentivarão o turismo como fator de desenvolvimento social e econômico.

Artigo 181 O atendimento de requisição de documento ou informação de natureza comercial, feita por autoridade administrativa ou judiciária estrangeira, a pessoa física ou jurídica residente ou domiciliada no País dependerá de autorização do Poder competente.

Capítulo II DA POLÍTICA URBANA

Artigo 182 A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.

§ 1º O plano diretor, aprovado pela Câmara Municipal, obrigatório para cidades com mais de vinte mil habitantes, é o instrumento básico da política de desenvolvimento e de expansão urbana.

§ 2º A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor.

§ 3º As desapropriações de imóveis urbanos serão feitas com prévia e justa indenização em dinheiro.

§ 4º É facultado ao Poder Público municipal, mediante lei específica para área incluída no plano diretor, exigir, nos termos da lei federal, do proprietário do solo urbano não edificado, subutilizado ou não utilizado, que promova seu adequado aproveitamento, sob pena, sucessivamente, de:

I — parcelamento ou edificação compulsórios;

II — imposto sobre a propriedade predial e territorial urbana progressivo no tempo;

III — desapropriação com pagamento mediante títulos da dívida pública de emissão previamente aprovada pelo Senado Federal, com prazo de resgate de até dez anos, em parcelas anuais, iguais e sucessivas, assegurados o valor real da indenização e os juros legais.

Artigo 183 Aquele que possuir como sua área urbana de até duzentos e cinquenta metros quadrados, por cinco anos, ininterruptamente e sem oposição, utilizando-a para sua moradia ou de sua família, adquirir-lhe-á o domínio, desde que não seja proprietário de outro imóvel urbano ou rural.

§ 1º O título de domínio e a concessão de uso serão conferidos ao homem ou à mulher, ou a ambos, independentemente do estado civil.

§ 2º Esse direito não será reconhecido ao mesmo possuidor por mais de uma vez.

§ 3º Os imóveis públicos não serão adquiridos por usucapião.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei 556, de 25-6-1850 – Código Comercial Brasileiro;
- Lei 6.404, de 15-12-76 – Lei das Sociedades por Ações – artigo (DO-U de 17-12-76);
- Lei 7.418, de 16-12-85 (DO-U de 17-12-85);
- Lei 7.450, de 23-12-85 – artigo 53 (DO-U de 24-12-85);
- Lei 7.619, de 30-9-87 (DO-U de 1-10-87);
- Lei 7.689, de 15-12-88 – artigo 2.o, § 2.o (DO-U de 16-12-88);
- Lei 7.856, de 24-10-89 (DO-U de 25-10-89);
- Lei 8.023, de 28-12-90 (DO-U de 13-4-90);
- Lei 8.383, de 30-12-91 (MF-Federal Legislação/92, p. 023);
- Lei 8.541, de 23-12-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 568);
- Lei 8.981, de 20-1-95 (Imposto de Renda/95, p. 078);
- Medida Provisória 972, de 20-4-95 (Imposto de Renda/95 Informativo 17);
- Medida Provisória 977, de 20-4-95 (Imposto de Renda/95 – Informativo 17/95);
- Medida Provisória 978, de 20-4-95 (DAF/95 – Informativo 17/95);
- Decreto-lei 486, de 3-3-69 (DO-U de 4-3-69);
- Decreto-lei 2.065, de 26-10-83 – artigo 8.o (DO-U de 28-10-83);
- Decreto-lei 2.397, de 21-12-87 – artigo 1.o (DO-U de 22-12-87);
- Decreto 612, de 21-7-82 – artigo 47 (DO-U de 22-7-92);
- Decreto 1.041, de 11-1-94 – Regulamento do Imposto de Renda – artigos 190 a 192 e 521 a 533 (Imposto de Renda/94 – Suplemento Especial);
- Decreto 95.247, de 17-11-87 (DO-U de 18-11-87);
- Resolução 563 CFC, de 28-10-83 (DO-U de 30-12-83);
- Portaria 3.097 MTPS, de 9-3-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 129);
- Instrução Normativa 2 SRF, de 7-1-93 (Imposto de Renda, p. 057);
- Instrução Normativa 20 SRF, de 7-4-95 (Imposto de Renda/95, p. 238);
- Instrução Normativa 21 DRF, de 27-2-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 116);
- Instrução Normativa 198 SRF, de 29-12-88 (DO-U de 30-12-88);
- Instrução Normativa 107 SRF, de 21-12-94 (Imposto de Renda/94, p. 1064);
- Ato Declaratório 11 CSAr, de 30-3-93 (Imposto de Renda/93, p. 208);
- Ato Declaratório Normativo 7 CST, de 5-4-93 (Imposto de Renda/93, p. 218);
- Ato Declaratório Normativo 10 CST, de 14-4-93 (Imposto de Renda/93, p. 249);
- Ato Declaratório Normativo 16 COSIT, de 30-3-94 (Imposto de Renda/94, p. 300);
- Ato Declaratório Normativo 18 CST, de 5-5-93 (Imposto de Renda/93, p. 333);
- Parecer Normativo 2 CST, de 13-3-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 141);
- Parecer Normativo 14 CST, de 21-9-83 (DO-U de 23-9-83);
- Parecer Normativo 19 CST, de 31-3-87 – itens 15 a 18 (DO-U de 7-7-87);
- Parecer Normativo 25 CST, de 9-12-82 (DO-U de 13-12-82);
- Parecer Normativo 33 CST, de 5-4-78 (DO-U de 18-4-78);
- Parecer Normativo 97 CST, de 31-10-78 (DO-U de 8-11-78);
- Manual para Preenchimento da Declaração de Rendimentos – MAJUR/95 – Lucro Presumido;
- Boletim Central Extraordinário 21 SRF, de 25-2-93 (Imposto de Renda/93, p. 125);
- Boletim Central Extraordinário 29 SRF, de 19-3-93 (Imposto de Renda/93, p. 190);
- Boletim Central Extraordinário 39 DRF, de 14-4-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 205 e 199);
- Plantão Fiscal Perguntas e Respostas SRF – 1990.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei Complementar 48, de 10-12-84 – artigos 1º ao 4º (DO-U de 11-12-84);
- Lei Complementar 70, de 30-12-91 (MF-Federal Legislação/92, p. 002);
- Lei 7.256, de 27-11-84 – Estatuto da Microempresa (DO-U de 28-11-84);
- Lei 7.689, de 15-12-88 – artigo 2º, § 2º (DO-U de 16-12-88);
- Lei 7.787, de 20-6-89 (DO-U de 30-6-89);
- Lei 7.856, de 24-10-89 – artigo 2º (DO-U de 25-10-89);
- Lei 8.218, de 29-8-91 – artigos 2º e 24 (DO-U de 30-8-91);
- Lei 8.383, de 30-12-91 (MF-Federal Legislação/92, p. 023);
- Lei 8.541, de 23-12-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 568);
- Lei 8.849, de 28-1-94 (Imposto de Renda/94, p. 105);
- Lei 8.850, de 28-1-94 – artigos 2º e 3º (DAF/94, p. 094);
- Lei 8.981, de 20-1-95 (Imposto de Renda/95, p. 078);
- Decreto-lei 1.967, de 23-11-82 – artigo 24, inciso II (DO-U de 24-11-82);
- Decreto-lei 2.065, de 26-10-83 – artigo 8º (DO-U de 28-10-83);
- Decreto-lei 2.848, de 7-12-40 – Código Penal – artigo 299 (DO-U de 31-12-40);
- Decreto-lei 5.452, de 1-5-43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 60; 74; 135, § 2º; 139, §§ 2º e 3º, 162; 168, 360; 429, e 628, § 1º (DO-U de 9-8-43);
- Medida Provisória 972, de 20-4-95 (Imposto de Renda/95 – Informativo 17/95);
- Medida Provisória 977, de 20-4-95 (Imposto de Renda/95 – Informativo 17/95);
- Medida Provisória 978, de 20-4-95 (DAF/95 – Informativo 17/95);
- Decreto 1.041, de 11-1-94 – Regulamento do Imposto de Renda (RIR) – artigos 150 a 158; 539, inciso I, e 649 (Imposto de Renda/94 – Separata);
- Decreto 612, de 21-7-92 – ROCSS – artigos 25; 26; e 82 (DO-U de 22-7-92);
- Decreto 90.830, de 30-1-85 – Regulamento do Estatuto da Microempresa (DO-U de 31-1-85);
- Decreto 99.476, de 24-8-90 (DO-U de 28-8-90);
- Portaria 3.022 MTb, de 22-1-86 (DO-U de 24-1-86);
- Portaria 3.558 MTb, de 3-10-79 (DO-U de 8-10-79);
- Instrução Normativa 2 SRF, de 7-1-93 (Imposto de Renda/93, p. 057);
- Instrução Normativa 20 SRF, de 7-4-95 (Imposto de Renda/95, p. 238);
- Instrução Normativa 23 SRF, de 21-1-86 (DO-U de 22-1-86);
- Instrução Normativa 44 SRF, de 17-2-86 (DO-U de 19-2-86);
- Instrução Normativa 49 SRF, de 10-5-89 – subitem 7.2 (DO-U de 11-5-89);
- Instrução Normativa 78 DRF, de 29-6-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 305);
- Instrução Normativa 96 SRF, de 30-11-93 (Imposto de Renda/93, p. 933);
- Instrução Normativa 107 SRF, de 21-12-94 (Imposto de Renda/94, p. 1064);
- Instrução Normativa 127 SRF, de 30-11-92 (MF-Federal Legislação/92, p. 515);
- Ato Declaratório Normativo 10 CST, de 14-2-85 (DO-U de 20-2-85);
- Ato Declaratório Normativo 24 CST, de 13-12-89 (DO-U de 14-12-89);
- Ato Declaratório Normativo 25 CST, de 13-12-89 (DO-U de 14-12-89);
- Ato Declaratório 8 CIEF, de 18-8-80 (DO-U de 19-8-80);
- Ato Declaratório 11 CSAr, de 30-3-93 (Imposto de Renda/93, p. 208);
- Parecer Normativo 4 CST, de 3-5-85 (DO-U de 23-4-92);
- Parecer Normativo 4 CST, de 22-4-92 (DO-U de 8-5-85);
- Parecer Normativo 5 CST, de 19-2-81 (DO-U de 25-2-81);
- Parecer Normativo 19 CST, de 31-3-87 (DO-U de 7-4-87);
- Parecer Normativo 25 CST, de 17-7-80 (DO-U de 22-7-80);
- Parecer Normativo 29 CST, de 28-5-87 (DO-U de 1-6-87);
- Parecer 197 CST, de 20-3-89 (Imposto de Renda/93, p. 565, em Informação);
- Grupo de Serviço 70 INSS-DARF, de 25-3-93 (Trabalho e Previdência/93, p. 144);

- Lei 8.383, de 30-12-91 (MF – Federal Legislação/92, p. 025);
- Lei 8.864, de 28-3-94 (DAF/94, p. 257);
- Decreto-lei 1.967, de 20-11-92 – artigo 24, inciso II (DO-U de 24-11-92);
- Decreto-lei 2.085, de 26-10-83 – artigo 8º (DO-U de 28-10-83);
- Decreto-lei 2.848, de 7-12-40 – Código Penal – artigo 299 (DO-U de 31-12-40);
- Decreto-lei 5.452, de 1-5-43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 60, 74, 135, § 2º, 139, §§ 1º, 3º, 162, 168, 360, 429, e 628, § 1º (DO-U de 9-8-43);
- Decreto 1.041, de 11-1-94 – Regulamento do Imposto de Renda (RIR) – artigos 150 a 158; 539, inciso II, e I (Imposto de Renda/94 – Separata);
- Decreto 612, de 21-7-92 – ROCSS – artigos 25, 26 e 82 (DO-U de 22-7-92);
- Decreto 90.880, de 30-1-85 – Regulamento do Estatuto da Microempresa (DO-U de 31-1-85);
- Decreto 99.476, de 24-8-90 (DO-U de 28-8-90);
- Portaria 3.022 MTb, de 22-1-66 (DO-U de 24-1-66);
- Portaria 3.558 MTb, de 3-10-79 (DO-U de 8-10-79);
- Instrução Normativa 23 SRF, de 21-1-66 (DO-U de 22-1-66);
- Instrução Normativa 44 SRF, de 17-2-66 (DO-U de 19-2-66);
- Instrução Normativa 49 SRF, de 10-5-69 – subitem 7.2 (DO-U de 11-5-69);
- Instrução Normativa 64 SRF, de 13-7-93 – item 3 (IPI/93, p. 265);
- Instrução Normativa 78 DRF, de 29-6-92 (MF – Federal Legislação/92, p. 305);
- Ato Declaratório Normativo 3 CST, de 16-1-91 (DO-U de 17-1-91);
- Ato Declaratório Normativo 24 CST, de 13-12-89 (DO-U de 14-12-89);
- Ato Declaratório Normativo 25 CST, de 13-12-89 (DO-U de 14-12-89);
- Ato Declaratório Normativo 33 COSIT, de 7-6-94 (Imposto de Renda/94, p. 704);
- Ato Declaratório 1 CIEF, de 25-1-88 (DO-U de 27-1-88);
- Ato Declaratório 8 CIEF, de 18-8-80 (DO-U de 19-8-80);
- Parecer Normativo 4 CST, de 3-5-85 (DO-U de 23-4-92);
- Parecer Normativo 4 CST, de 22-4-92 (DO-U de 8-5-85);
- Parecer Normativo 5 CST, de 19-2-81 (DO-U de 25-2-81);
- Parecer Normativo 19 CST, de 31-3-87 (DO-U de 7-4-87);
- Parecer Normativo 25 CST, de 17-7-80 (DO-U de 22-7-80);
- Parecer Normativo 29 CST, de 28-5-87 (DO-U de 1-6-87);
- Parecer Normativo 35 CST, de 8-6-87 (DO-U de 10-6-87);
- Parecer 197 CST, de 20-3-89 (Imposto de Renda/93, p. 565, em Informação);
- Ofício-Circular 795 CFC, de 13-9-93 (Não Publicado em D. Oficial);
- Ordem de Serviço 70 INSS-DARF, de 25-3-93 (Trabalho e Previdência/93, p. 144);
- Plantão Fiscal – Perguntas e Respostas – IRPJ/90 – Secretaria da Receita Federal;
- Boletim Central Extraordinário 17 SRF, de 2-4-87 (Não Publicado no D. Oficial);
- Boletim Central 24 DRF, de 15-2-91 (Não Publicado em D. Oficial);
- Boletim Central Extraordinário 39 DRF, de 14-4-92 (MF – Federal Legislação/92, pp. 205 e 199);
- Acórdão 4.403, de 6-4-92 (MF – Federal Legislação/92, p. 420).

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei Complementar 48, de 10-12-84 – artigos 1º ao 4º (DO-U de 11-12-84);
- Lei Complementar 70, de 30-12-91 (MF – Federal Legislação/92, p. 002);
- Lei 7.250, de 27-11-84 – Estatuto da Microempresa (DO-U de 28-11-84);
- Lei 7.639, de 15-12-88 – artigo 2º, § 2º (DO-U de 16-12-88);
- Lei 7.787, de 20-6-89 (DO-U de 30-6-89);
- Lei 7.956, de 24-10-89 – artigo 2º (DO-U de 25-10-89);
- Lei 8.218, de 29-8-91 – artigo 24 (DO-U de 30-8-91);

LEI N.º 7.256 — DE 27 DE NOVEMBRO DE 1984

Estabelece normas integrantes do Estatuto da Microempresa, relativas ao tratamento diferenciado, simplificado e favorecido, nos campos administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I**Do tratamento favorecido à microempresa**

Art. 1.º À microempresa é assegurado tratamento diferenciado, simplificado e favorecido, nos campos administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial, de acordo com o disposto nesta lei.

Parágrafo único. O tratamento estabelecido nesta lei não exclui outros benefícios que tenham sido ou vierem a ser concedidos às microempresas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

PUBLICADO NO D. O. M.	
N. 99	27/12/90

LEI COMPLEMENTAR Nº 27/12/90

Data: 20 de dezembro de 1990

"Dispõe sobre o regime tributário da microempresa e da empresa de pequeno porte e dá outras providências."

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, decreta e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

CONCEITO DE MICROEMPRESA E DE EMPRESA DE PEQUENO PORTE

Art. 1º A microempresa e a empresa de pequeno porte é assegurado tratamento tributário simplificado ou favorecido, a partir de seu efetivo registro, nos termos desta lei.

Art. 2º Consideram-se microempresas e empresa de pequeno porte, para os efeitos desta lei, as pessoas jurídicas e as empresas ou firmas individuais que obtiverem receita anual igual ou inferior a 10.000 e 20.000 (dez e vinte mil) Bônus do Tesouro Nacional respectivamente, apurada mensalmente segundo o valor deste título do mês de incidência do tributo.

§ 1º Para apuração do limite referido no "caput" deste artigo, deverão ser computadas todas as receitas do contribuinte, inclusive as não-operacionais, sem quaisquer deduções, mesmo as permitidas para o recolhimento do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza.

MICRO EMPRESA.

Você, que é microempresário, compareça a este grande evento: é o Seminário sobre a Microempresa no Paraná. Como se organiza, quais as suas características fundamentais, a conjuntura e o gerenciamento de opinião de especialistas no assunto. É uma excelente oportunidade para se discutir o papel da micro-empresa na economia brasileira. Não perca.

ANEXO 7

101

UM GRANDE NEGÓCIO.

PROGRAMA

Dia 24 (2ª feira) - 19h30

Abertura

Sr. José Eduardo de Andrade Vieira

Local: Anfiteatro da Reitoria da UFPR (Rua XV de Novembro)

Dia 25 (3ª feira) - 19h30

Como se organiza uma empresa

Prof. James Rui Palazzo (CEAG)

Dia 26 (4ª feira) - 19h30

Administração e Gerenciamento

Prof. Antônio José Britencourt (UFPR)

Dia 27 (5ª feira) - 19h30

Conjuntura Econômica, Marketing e Liderança

Prof. Auner Pereira Carneiro (UFPR)

Dia 28 (6ª feira) - 19h30

Fatores de sucesso com um Programa de Produtividade

Prof. Mauricio de Souza (COOBAN)

COORDENAÇÃO - Prof. Antônio José Britencourt

LOCAL

Setor de Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Federal do Paraná

Rua Dr. Favre, 405 - 1º andar - Sala de Conferências

Inscrições: 264-2522 ramal 232

PROMOÇÃO

Centro de Pesquisas Econômicas (UFPR)

APOIO:

 **BAMERINDUS**
O cliente em primeiro lugar

QUESTIONARIO DE PESQUISA n.1

NOME: ESTOU NO ____ ANO

01. Gostaria de possuir o seu próprio negócio? sim () não ()

Justificar: _____

02. Você deixaria de ter o seu próprio negócio em troca de um emprego numa empresa multinacional? sim () não ()

03. Você acha que o Curso de Administração pode dar condições de montar o seu próprio negócio? sim () não ()

04. Existe uma característica especial para ser empresário?

() ser líder - ser de família de empresários ()

() ter um grande capital inicial - ter sorte nos negócios ()

() tirar sempre boas notas - outras: _____

05. Na sua opinião, quais seriam os fatores mais importantes para montar uma pequena empresa.

1o. fator _____

2o. fator _____

3o. fator _____

06. Se colocou em um dos fatores dinheiro queira informar a quantificação e o tipo de negócio.

07. Você pensa que como empregado perderia a criatividade, o desejo de produzir e criar mais. Você concorda com isso? Dê sua opinião.

08. É possível aprender pedagogicamente sobre as práticas administrativas na universidade?

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA
SETOR DE EDUCAÇÃO - MESTRADO EM EDUCAÇÃO
RECURSOS HUMANOS E EDUCAÇÃO PERMANENTE
QUESTIONARIO N. 2

-
01. Ramo de atividade empresarial: _____
02. Gerente () Sócio () Chefe Geral () Proprietário ()
Funcionário ()
03. Proveio do ramo familiar: sim () não ()
04. Tempo de atividade empresarial: 1 ano () 2 anos () 5 anos ()
10 anos () 20 anos ()
05. Escolaridade dos informantes: 1o. grau () 2o grau ()
estudante () curso superior () qual _____
06. Quantas pessoas trabalham na empresa: _____
07. A empresa possui logotipo: sim () não ()
08. A empresa já fez " lay out ": sim () Não ()
09. Dá mais importância para: Material de compras (Matéria Prima
() Pessoal () Finanças () Produção () Serviços ()
Vendas () outros : _____
10. Faz programação financeira: sim () não ()
11. Faz publicidade e propaganda: sim () não ()
12. Faz treinamento permanente para a formação de Recursos Humanos.

ANEXO 9

GRÁFICO 1- RAMO DE ATIVIDADE EMPRESARIAL

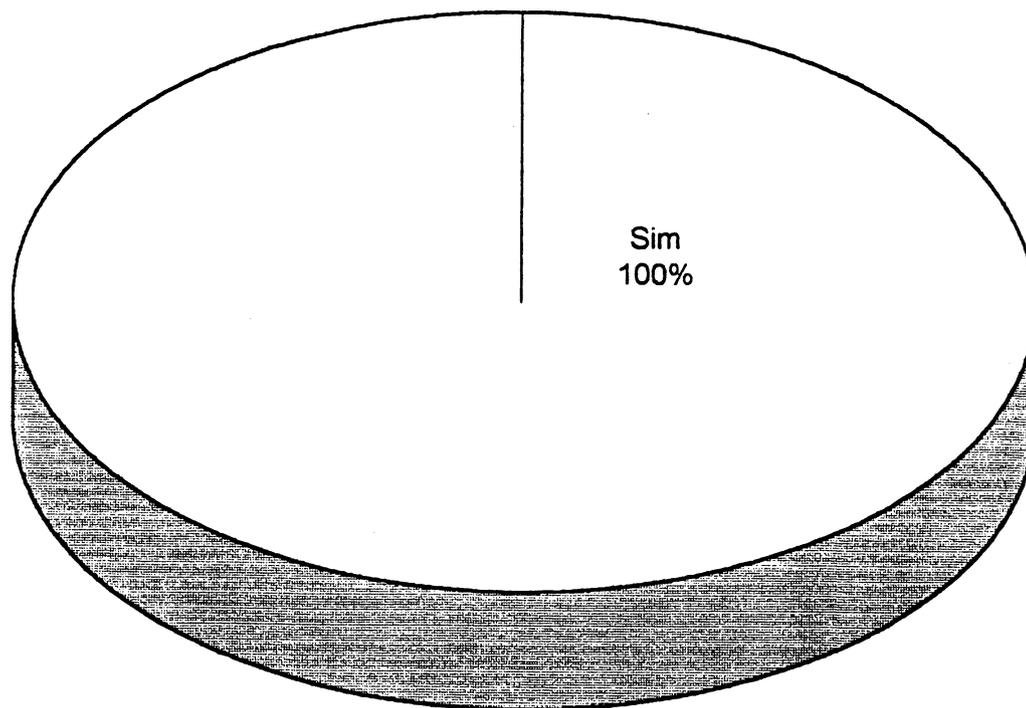


GRÁFICO 2- CARGO/FUNÇÃO-ENTREVISTADO

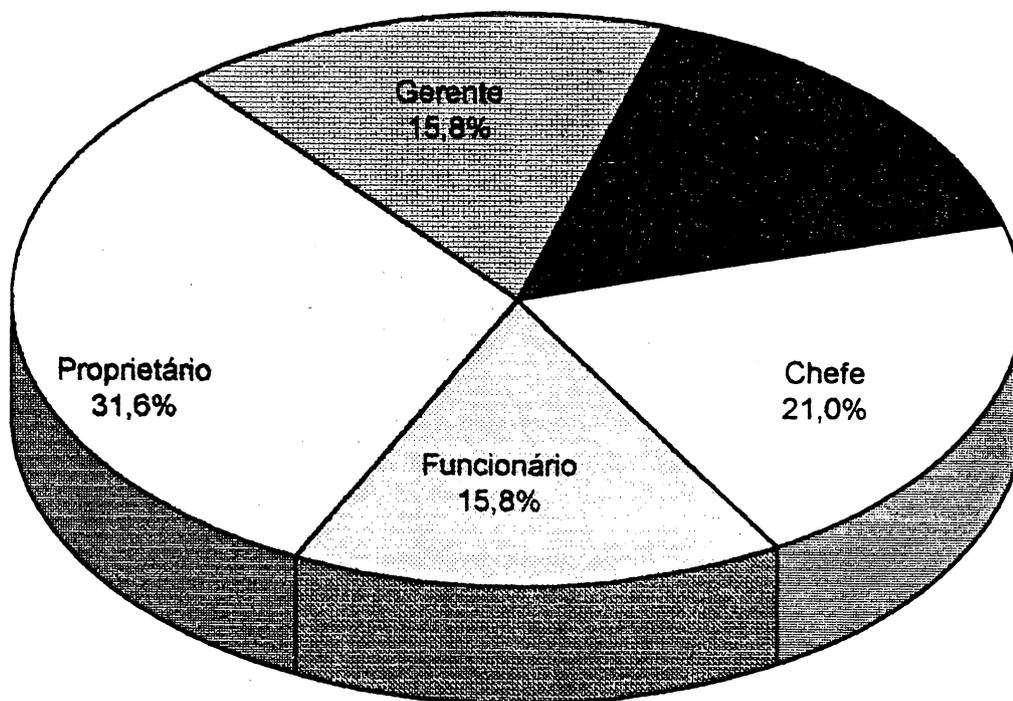


GRÁFICO 3- RAMO FAMILIAR

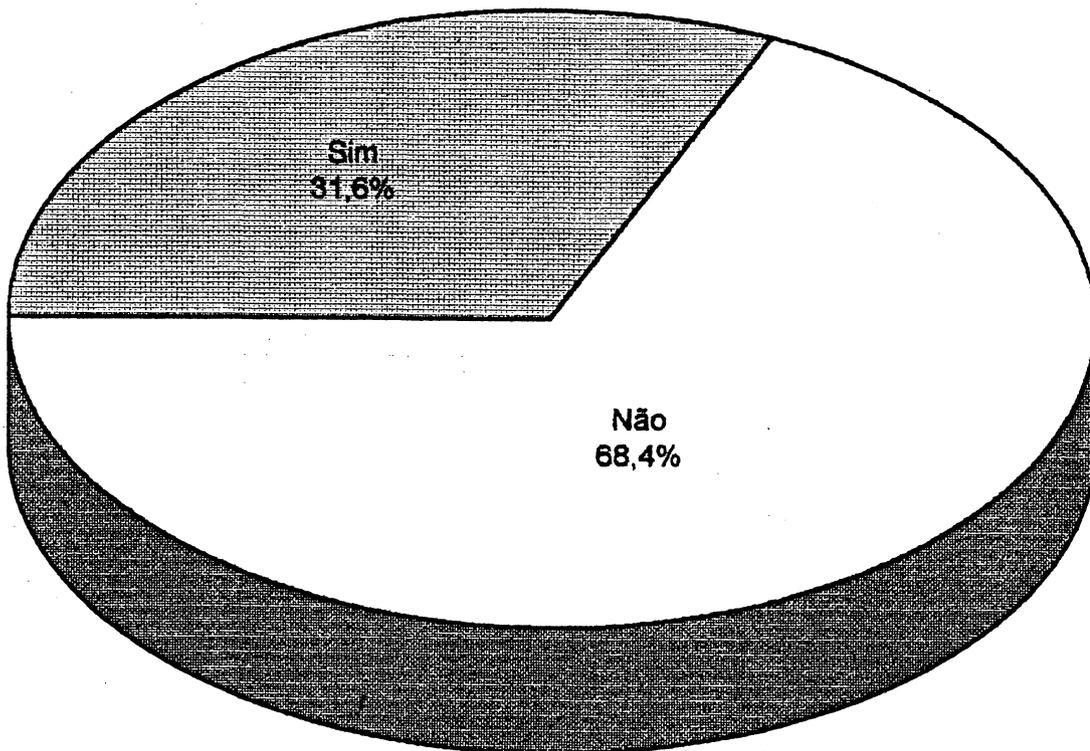


GRÁFICO 4- TEMPO DE ATIVIDADE

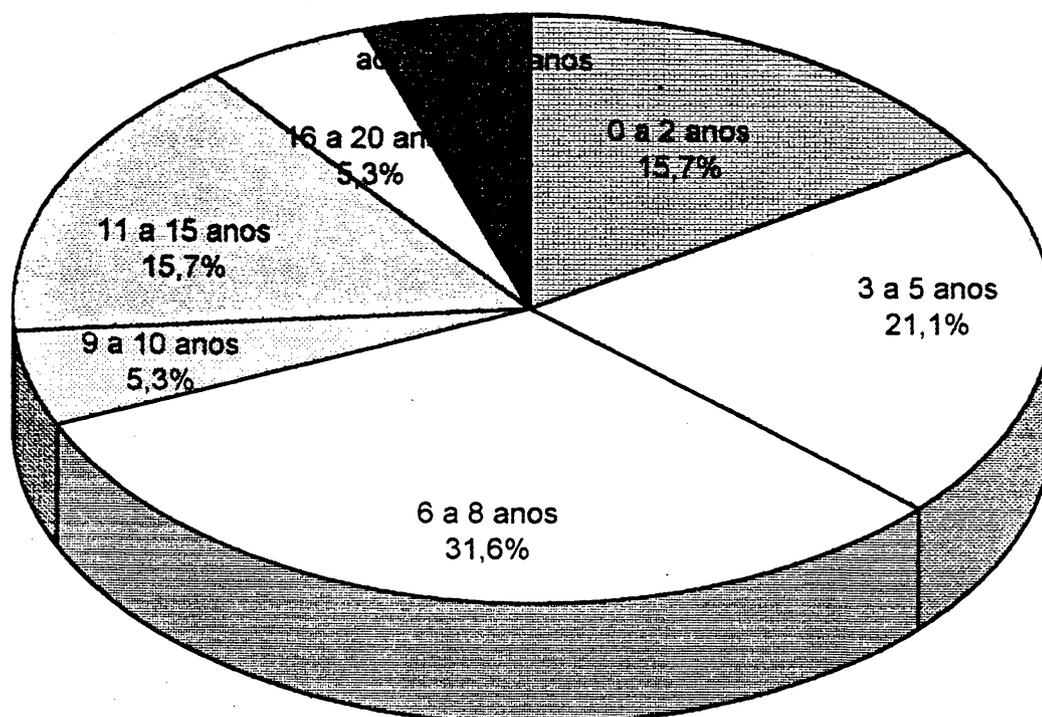


GRÁFICO 5- NÍVEL DE ESCOLARIDADE

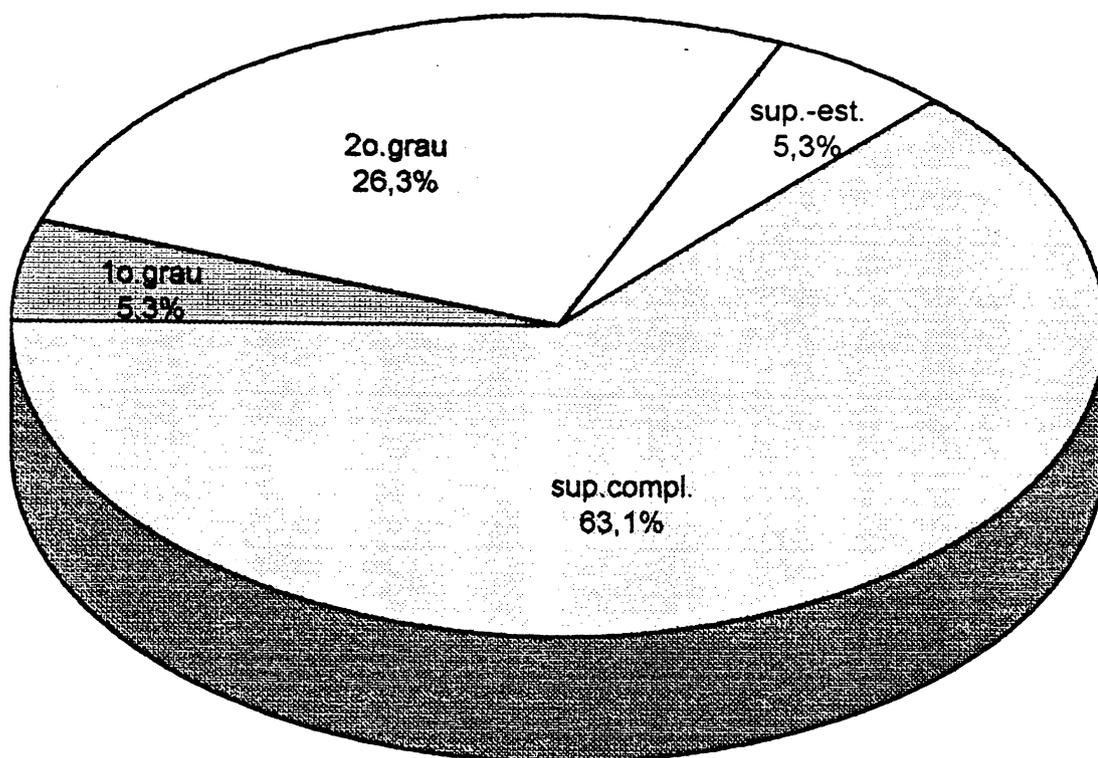


GRÁFICO 6- QUANTOS TRABALHAM

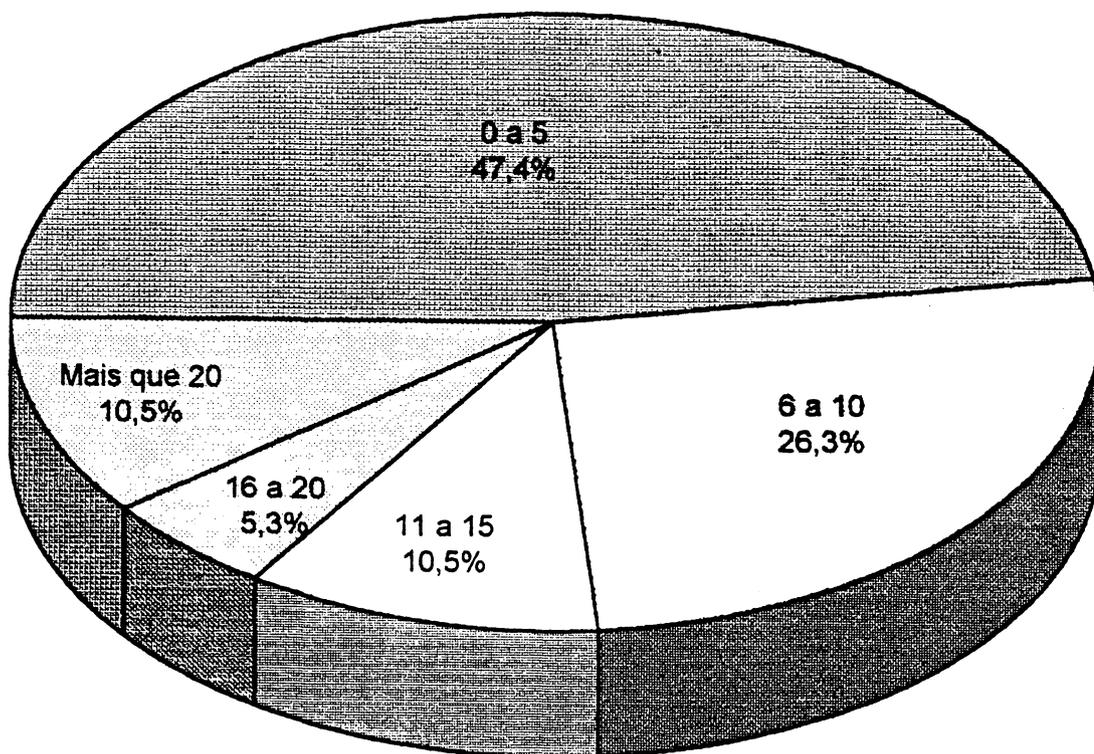


GRÁFICO 7- LOGOTIPO

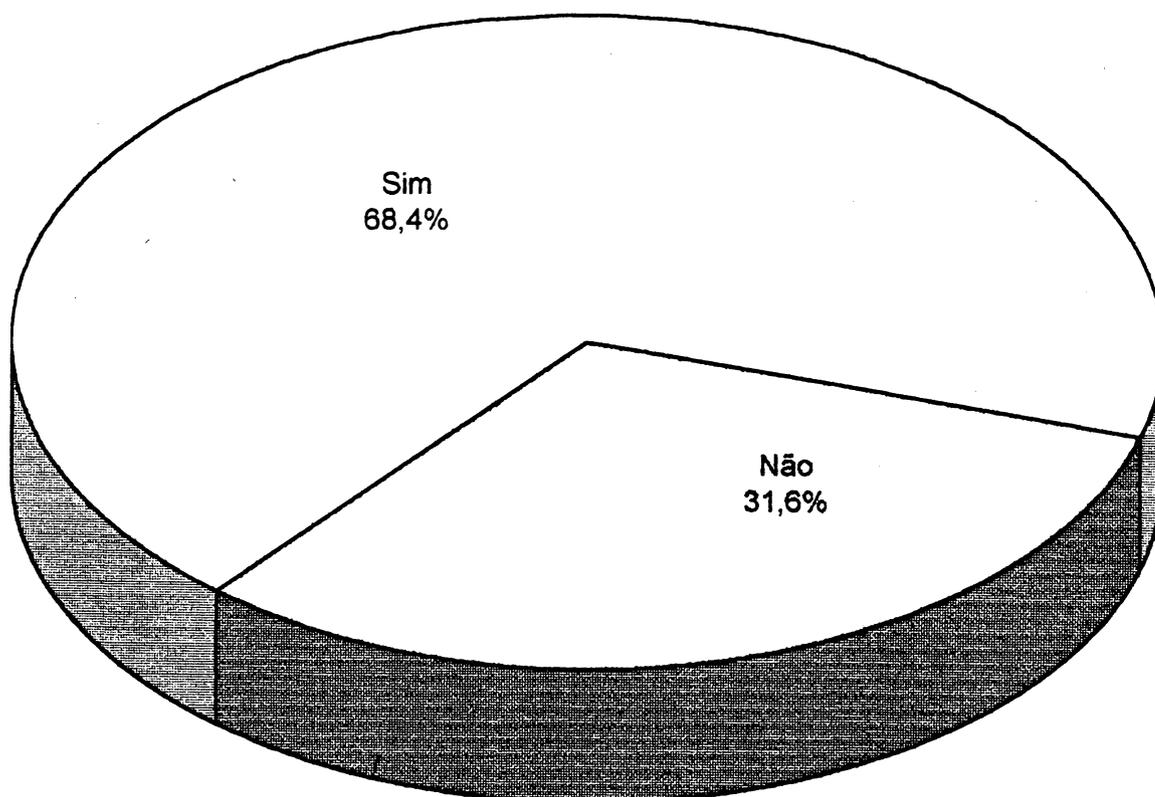


GRÁFICO 8- "LAY-OUT"

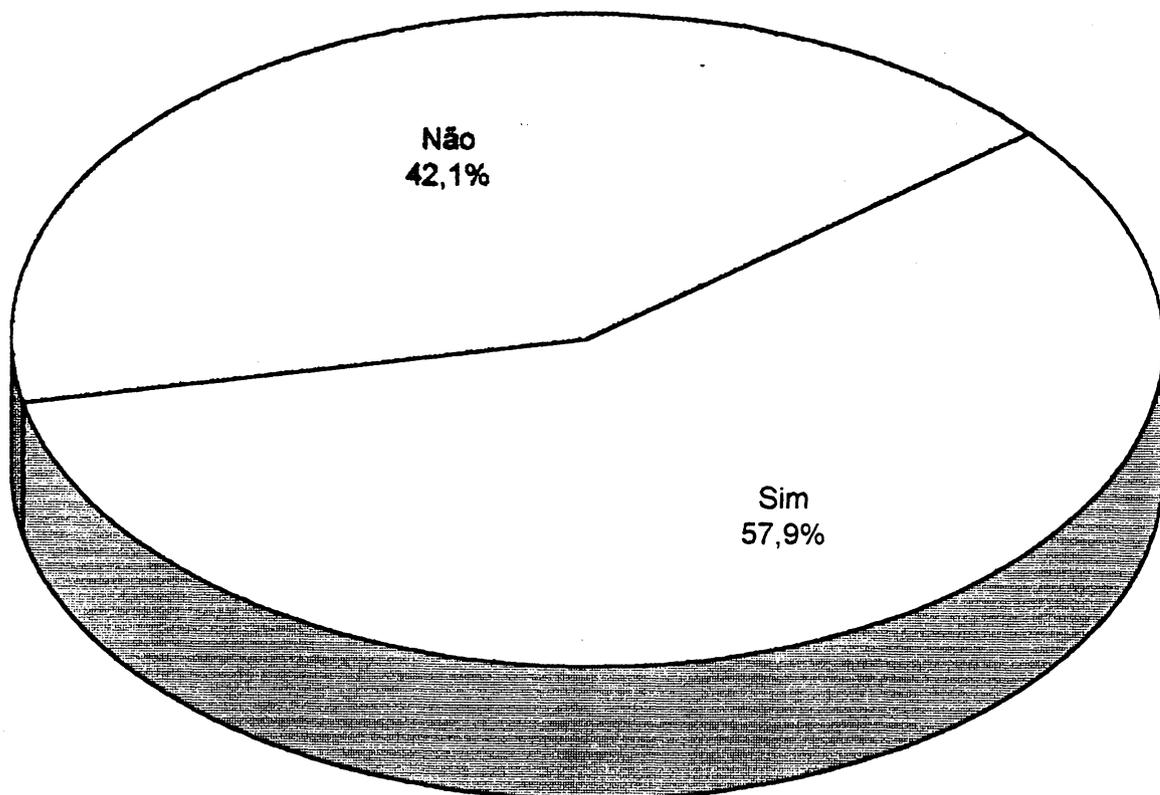


GRÁFICO 9- A EMPRESA DÁ MAIS IMPORTÂNCIA PARA:

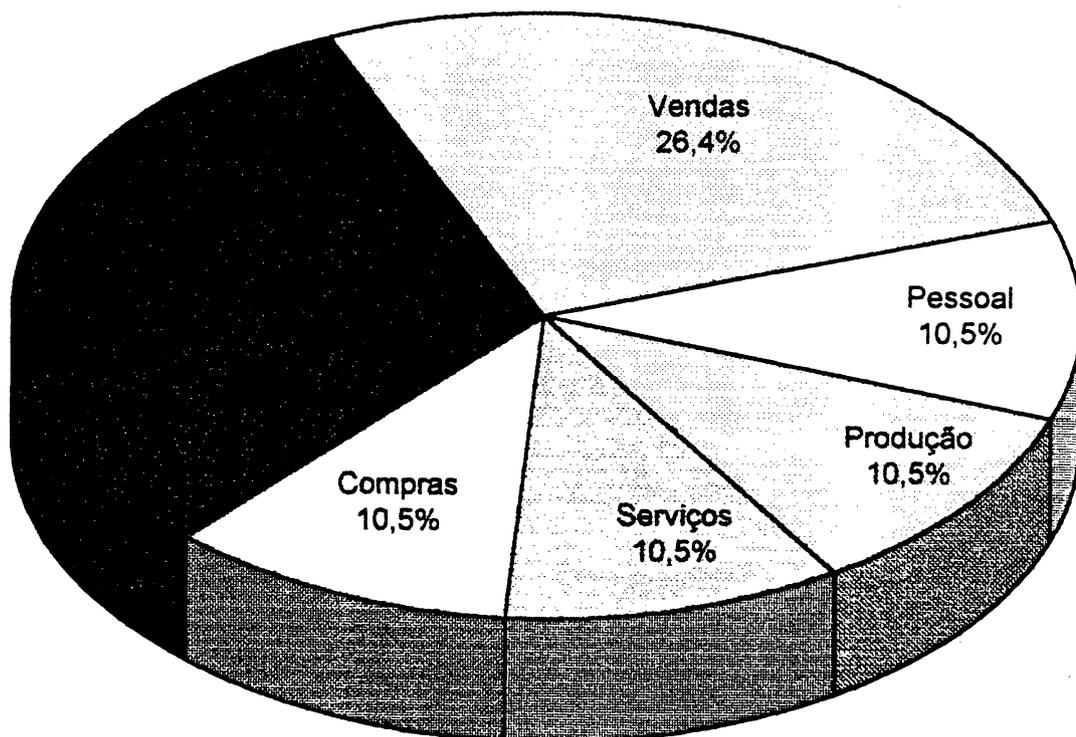


GRÁFICO 10- PROGRAMAÇÃO FINANCEIRA

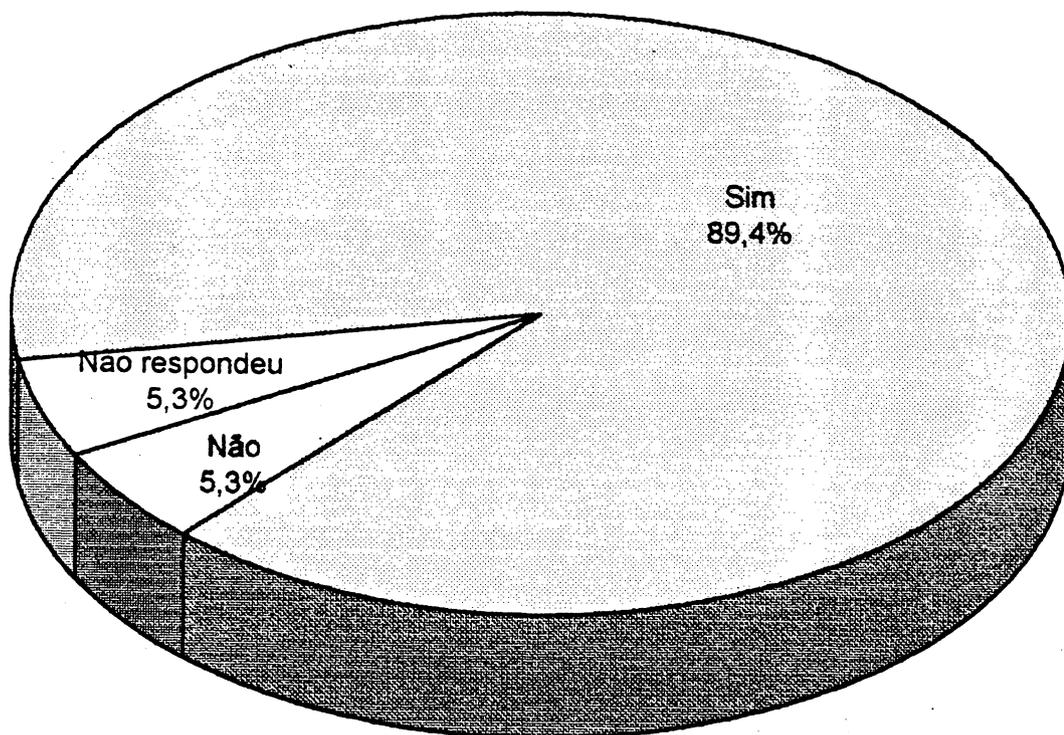


GRÁFICO 11- PUBLICIDADE E PROPAGANDA

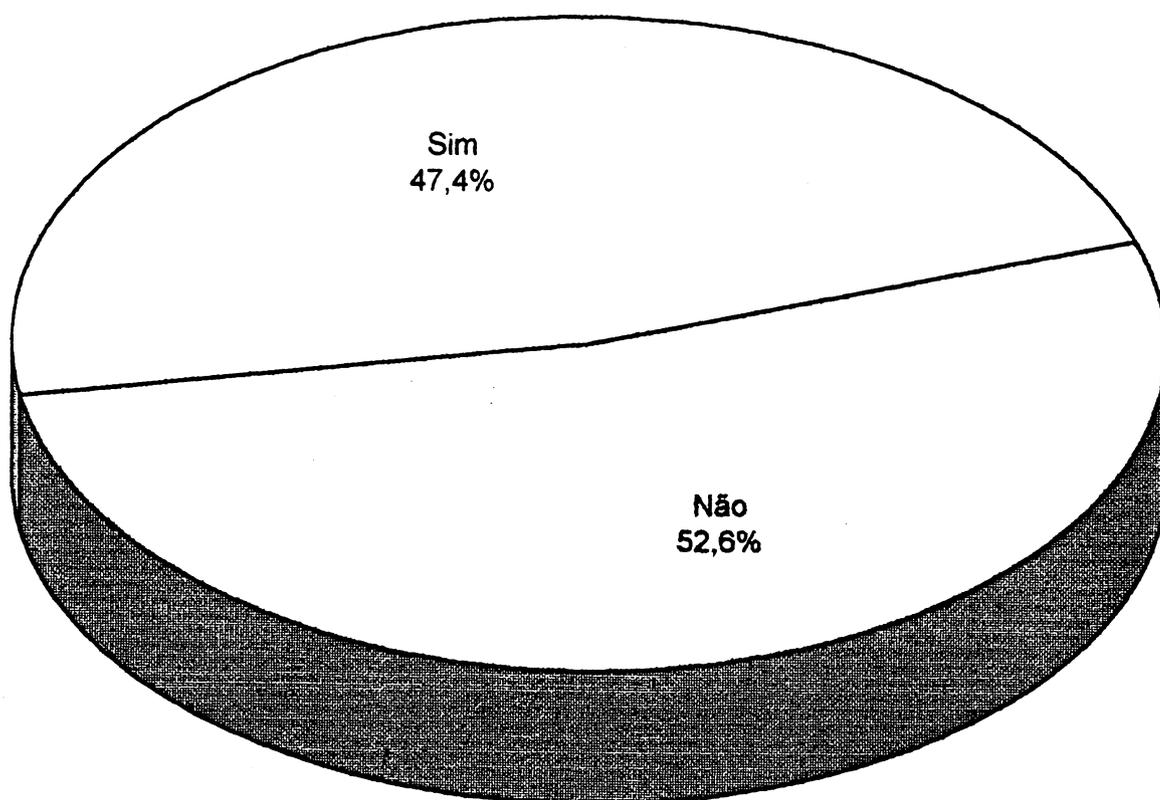
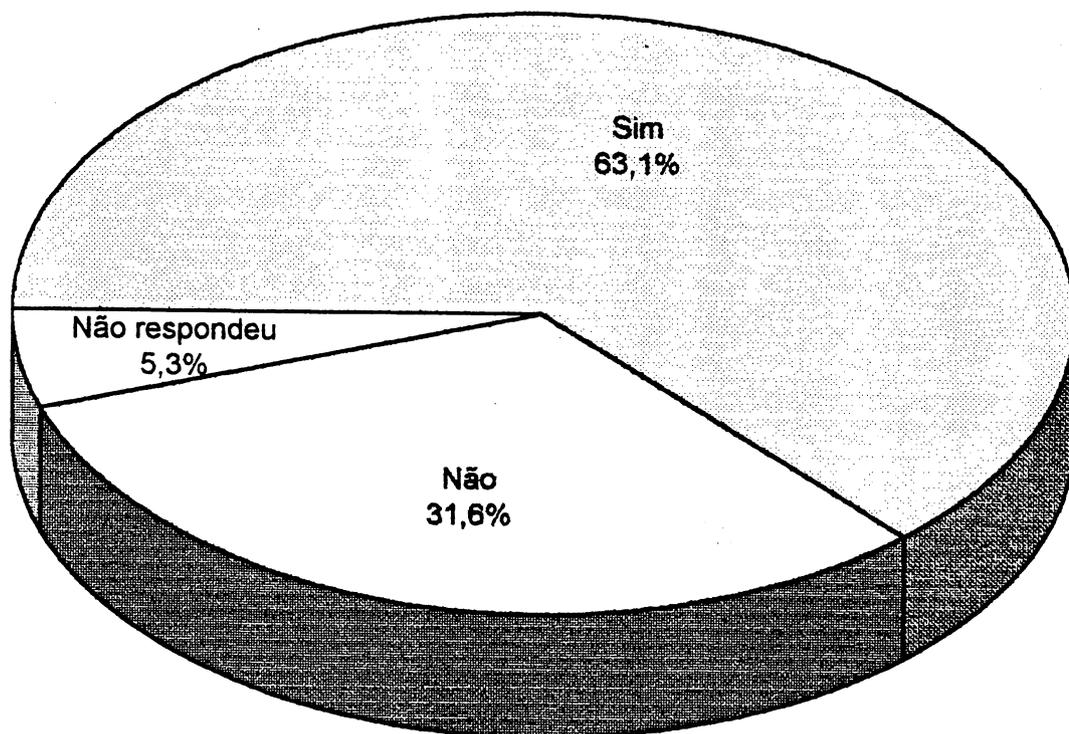


GRÁFICO 12- FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 AMIN, E. *A vez do pequeno: uma experiencia de governo*, 2. ed. Florianópolis: Casa Civil do Governo Catarinense, 1986.
- 2 AMORIM, Sônia Maria de; TREMEL, Vera Helena F. J. *Guinsburg*. São Paulo: Com-Arte, 1989. 76 p. (Editando o Editor, 1).
- 3 BRASIL. Ministério da Administração. Decreto-Lei 200 de 25 de fev. de 1967: melhoria do atendimento aos usuários de serviços públicos: fortalecimento e favorecimento dos sistemas da livre e da pequena empresa. Brasília, D.O.U., 1967.
- 4 BRASIL. Decreto n. 83740 de 18 de jul. de 1979: institui o programa nacional de desburocratização e da outras providências. Re-edição do Decreto-Lei 200. Brasília: D.O.U., 1979.
- 5 BRASIL. Lei n. 7256 de 27 de nov. de 1984: normas integrantes do Estatuto da Microempresa. Brasília: D.O.U., 1984.
- 6 BRASIL. Lei Complementar n. 48 de 10 de dez. de 1984: estabelece normas do Estatuto da Microempresa relativo à isenção de impostos. Brasília: D.O.U., 1984.
- 7 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de out. de 1988. São Paulo: Centro de Estudos da Procuradoria Geral do Estado, 1988. 144 p.
- 8 BUFREM, Leilah Santiago. *Editoras universitárias no Brasil: uma crítica para reformulação da prática*. São Paulo, 1991. Tese de Doutorado. ECA/USP. (Tese em, Ciências da Comunicação). Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo. 3 v.
- 9 CERVI, R.de M. *O Ensino Supletivo Enquanto Alternativa Política de Educação Permanente - Possibilidades e Condições*. UFPR, agosto de 1.978.
- 10 CESARIO, A. C. Chiarotti. *Industrialização e pequenos empresários em Londrina*. Curitiba: Grafipar, 1981
- 11 CHIAVENATTO, I. *Recursos humanos na empresa*. São Paulo: Atlas, 1991.
- 12 DEGEN, R. *O Empreendedor: fundamentos de iniciativa empresarial*. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.
- 13 DEMEY, M. *The cognitive paradigm*. Dordrechts: Reidel, 1984.
- 14 DRUCKER, P. *Sociedade pós capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1993.

- 15 DUTTON, H. P. *Princípios de organização*. São Paulo: Atlas, 1956.
- 16 FARIA, A. N. *Organização de empresas*. 2. ed., v. 1. Rio de Janeiro: Record, 1969.
- 17 FARIA, J. H. *Comissões de fábrica*. Curitiba: Criar, 1987,
- 18 FARIA, N. M. *Introdução à administração: perspectiva organizacional*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos, 1979.
- 19 FONSECA, J. L. *O círculo de controle de qualidade: um esforço de modelo participativo*. São Paulo: RAE, v. 24, n. 4, p. 23-29. out./dez., 1984.
- 20 GILBRETH, F. B. Jr.; GILBRETH, C. E. *Cheaper by the dozen*. Nova York: Thomaz Y. Growell Co., 1948. In: HAMPTON, D. R. *Administração contemporânea: teoria, prática e casos*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1980.
- 21 GRACIOSO, F. *Como enfrentar as multinacionais: (ou, no mínimo, como aprender com elas)*. São Paulo: Cultrix, 1983.
- 22 HAMMER, M.; CHAMPY, J. *Reengenharia: revolucionando a empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.
- 23 HAMPTON, D. R. *Administração contemporânea: teoria, prática e casos*. São Paulo: MacGrow-Hill do Brasil, 1980.
- 24 HELD, J. *O imaginário no poder*. 2. ed. São Paulo: Summus Editorial, 1980.
- 25 IIDA, I. *Pequena e média empresa no Japão*. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- 26 LEITE, S. *O História da Companhia de Jesus no Brasil*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira. 10 v., 1938-1950, t. VII, p.163-172.
- 27 LODI, J. B. *Abaixo os gurus*. VEJA. n. 12, (p. 7-9). 22 nov.95. São Paulo, 1.995.
- 28 MANACORDA, M. A. *Marx e a psicologia moderna*. São Paulo: Cortez, 1991.
- 29 MARTINS, O. B. *A educação superior a distância e a democratização do saber*. Petrópolis: Vozes, 1991.
- 30 MATTOS, F. G. *Renovação da empresa: desburocratização*. Rio de Janeiro: LTC - Livros Técnicos e Científicos Editora S.A., e CEDEG, 1983.

- 31 MERCOSUL. *Tratado de Assunção*. 23 março de 1991: envolvendo Brasil, Paraguai, Argentina e Uruguai com a finalidade de unificar a política e a economia destes países até 31 de dezembro de 1.994. CARTILHA MERCOSUL. Curitiba: Banestado, 1993.
- 32 MORAES, L. A. *A ideologia da microempresa*. Curitiba: Edição independente, 1986.
- 33 MOURA, Paulo C. in *Recursos humanos: foco na modernidade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.
- 34 PAIVA, V. ; RATTNER, H. *Educação permanente & capitalismo tardio*. São Paulo: Cortez, 1985.
- 35 PARANA. *Lei complementar n. 58. ago. 1991: estabelece normas de isenção do ICMS para a microempresa no Estado do Paraná*. Curitiba: Imprensa oficial, 1991.
- 36 PASTORE, J. *A flexibilização do trabalho na Ásia*. Brasília: Ed. SEBRAE, 1994.
- 37 PEDRA, J. A. *Currículo superior*. In: PENSANDO CURRÍCULO. Curitiba: Pós Graduação em Educação da UFPR, 1988.
- 38 PEQUENAS EMPRESAS GRANDES NEGOCIOS. *Guia do empreendedor: 700 boas idéias. Como abrir sua empresa*. Rio de Janeiro: Globo, ano iv, n. 5. out. 1994.
- 39 PEQUENAS EMPRESAS GRANDES NEGOCIOS. São Paulo: Abril, Globo, 1991-1995.
- 40 POLLARD, S. *The genesis of modern management*. Baltimore: Penguin Books, 1965.
- 41 RATTNER, H. et al. *Pequena e média empresa no Brasil*. São Paulo: Símbolo, 1979.
- 42 RIBEIRO, L. *O sucesso não ocorre por acaso*, 5. ed. Rio de Janeiro: Ed. Rosa dos Tempos, 1992.
- 43 SANTOS, S. A. *Criação de empresas de alta tecnologia: capital de risco e os bancos de desenvolvimento*. Pioneira: São Paulo, 1987
- 44 SCHOLL, L. *Desejos sociais versus práticas educacionais: uma tensão no imaginário social*. In: TEVES, N. IMAGINÁRIO SOCIAL E EDUCAÇÃO. Rio de Janeiro: Gryphus, 1992.

- 45 SCHUMACHER, E. F. *O negócio é ser pequeno*. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1.979.
- 46 _____. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.
- 47 SEBRAE, *Manual Básico de Informações: para indústria, comércio e prestação de serviços. Microempresa: Balcão de Orientações*. Curitiba: Secretaria de Estado da Indústria e Comércio, 1994.
- 48 _____. *Associativismo: alternativa para a pequena empresa*. Curitiba: SEBRAE, 1994.
- 49 _____. *Manual de como iniciar um bom negócio: microempresa*. Curitiba: SEIC, CODIC, 1994.
- 50 _____. *Como registrar uma nova empresa*. Curitiba: SEIC, CODIC, 1994.
- 51 _____. *Onde buscar apoio empresarial*. Curitiba: SEBRAE/PR, 1992.
- 52 _____. *Perfil do empresário da pequena empresa*. Curitiba: SEBRAE/ISAD/PUC-PR, 1993.
- 53 TAYLOR, F. W. *Princípios da administração científica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1953.
- 54 THIOLENT, M. *Organização do trabalho intelectual e novas tecnologias do conhecimento*. In: *Ciência da Informação*, Brasília, v. 21 n. 1 p. 110-114, mai./ago., 1.992.
- 55 _____. *Crítica da racionalidade e reavaliação das tecnologias.: educação e sociedade*. São Paulo: Cortez, 2 (7):63-88, 1980.
- 56 TITLICH, C. F. *Juicio a la escuela*. Buenos Aires: Editorial Humanista, 1976.
- 57 URDANETA, I. P. *O trabalho informacional na perspectiva do aprendizado tecnológico para o desenvolvimento*. Brasília: CIENCIA DA INFORMAÇÃO, v. 21, n. 1, p. 115-127, maio/ago. 1992.
- 58 URIS, Auren, *Novos rumos em administração de empresas*. São Paulo: Cultrix, 1.968.
- 59 WEIL, S. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. (o mundo, hoje, 32).

OBRAS CONSULTADAS

- 1 AS INDÚSTRIAS COMUNITARIAS DE TOLEDO: Sua história e implantação. Toledo; Prefeitura Municipal; Assoeste, 1985.
- 2 ALVES, Rubem. *Filosofia da ciência*. 12. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- 3 BADIOU, Alain. *Sobre o conceito de modelo*. São Paulo: Mandacaru, 1976.
- 4 BATY, Gordon B. *Pequenas e médias empresas dos anos 90: Guia do consultor e do empreendedor*. São Paulo: Makron Books, 1994.
- 5 CARVALHOSA, Modesto de. *Escreituração mercantil: Lições Práticas*. 2. ed. São Paulo: Wiszeflog Irmãos, 1908.
- 6 CIRIGUANO, G. *Fenomenologia de educação*. Rio de Janeiro: Vozes, 1972.
- 7 FARIA, A. Nogueira de. *Organização de empresas*. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, v.1-4, 1968.
- 8 FAYOL, Henri. *Administração industrial e geral*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1954.
- 9 FRACAROLLI, Luiz Machado. *Pequena e média empresas: aspectos legais*. São Paulo: Pioneira, 1975.
- 10 FURTER, P. *Educação e reflexão*. Rio de Janeiro: Vozes, 1966
- 11 GEORGE, Claude S. Jr. *História do pensamento administrativo*. São Paulo: Cultrix, 1972.
- 12 GUIA DA MICROEMPRESA FEDERAL - ESTADO DO PARANA MUNICIPIO DE CURITIBA. Associação Comercial do Paraná: 1985.
- 13 HERRMANN, Frederico Jr. *Análise de balanços: para a administração financeira*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1967.
- 14 KNECHTEL, Maria do Rosário. *Educação permanente: da reunificação alemã a reflexões e práticas no Brasil*. Curitiba: Ed. Universidade Federal do Paraná, 1994.
- 15 LAMOTTE, Sebastião Nunes. *Constiuição e legalização da microempresa*. 3. ed. Porto Alegre: Sagra, 1986.
- 16 LEGRAND, I. *Pour une politique démocratique de l'education*. Paris: PUF, 1977.

- 17 LEITE, Dante Moreira. *O desenvolvimento da criança: leituras básicas*. São Paulo: Nacional, 1978.
- 18 LORENZ, Karl M. *Análise quantitativa do currículo escolar*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 1990.
- 19 LUCKESI, C. C., *Filosofia da educação*. São Paulo: Cortez Editora, 1.994. (Série Formação do Professor).
- 20 MANUAL DO FARMACEUTICO: administração, contabilidade, promoção de negócios, legislação. São Paulo: Instituto Piniheiros, v.1-2, 1956.
- 21 MARINHO, S. P. P. *Integração universidade com o ensino de primeiro grau: quanto a universidade aprende (ou insiste em não aprender)*. In: MEC-FNDE-SESu. Reflexões sobre o programa de integração.
- 22 MARITAIN, J. *O humanismo integral*. São Paulo: Herder, 1947.
- 23 MERCOSUL. *O Paraná no Mercosul: análise preliminar de setores mais sensíveis*. Curitiba: IPARDES, out. 1991.
- 24 MERCOSUL. *Informações socio econômicas*. Curitiba: Análise Conjuntural, v. 14, n. 5-12 mai/dez. 1992; v.15, n. 1-8, jan./ago. 1993.
- 25 MORRIS, M.J. *Iniciando uma pequena empresa com sucesso*. São Paulo: McGraw-Hill, 1991.
- 26 MOSER, A. *O sentido do curso de pós-graduação: em educação e recursos humanos da Universidade Federal do Paraná*. Curitiba: Educar, 4 (2): 131-154, Jul./dez., 1985.
- 27 _____, *Tendências epistemológico-teóricas da pesquisa educacional*. Curitiba: Educar, 6 (1/2): 87-99, jan./dez. 1987.
- 28 NESTROVSKI, A. *A universidade em xeque*. FOLHA DE SÃO PAULO, 16 de abr. 1995.
- 29 PARANA. Secretaria de Estado da Cultura. *38 projetos culturais*. Curitiba: 1989. 99 p.
- 30 PIMENTA, Dimas de Melo. *De micro a grande empresa: como agir para transformar uma microempresa em um grande empreendimento*. 1. ed. São Paulo: Dimep, 1985.
- 31 RANSCHBURG, André. *Quem não faz poeira come poeira*. São Paulo: Best Seller, 1991

- 32 RATTNER, Henrique. *Pequena empresa: O comportamento empresarial na Acumulação e na luta pela sobrevivência*. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- 33 SAMPAIO, Silveira. *A lei de parkinson: na sociedade, na política, nos negócios*. São Paulo: Pioneira, 1966.
- 34 SCHWARTZ, I. *Para salvar a universidade*. São Paulo: T. A. Queiroz-EDUSP, 1983.
- 35 SEBRAE. Curitiba. Ata n. 1 da Criação IPAG (CEAG-CEBRAE-SEBRAE) sessão realizada no dia 20 de nov. 1972. Livro p. 1, lv e 2 do livro de atas do Conselho de Administração do IPAG. Registro de Títulos e Documentos em Curitiba, 09 fev. 1973.
- 36 TEVES, N. *Imaginário social e educação*. Faculdade de Educação da UFRJ. Rio de Janeiro: Gryphus, 1992
- 37 TREWATHA, R. L.; NEWPORT, M. G. *Administração: funções e comportamento*. 1. ed. 2. tiragem. São Paulo: Saraiva, 1992
- 38 UNESCO. *Conferência internacional sobre o planejamento da educação: um levantamento mundial de problemas e perspectivas*. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1975.
- 39 UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA. Biblioteca Central. *Normas para apresentação de trabalhos*. Curitiba: Ed. da Universidade Federal do Paraná, 1994. 8v.
- 40 ZILBERMAN, R. *Educação: treinamento*. In: MEC-SESu. Boletim informativo do programa integração universidade-ensino de primeiro grau. Brasília: MEC-SESu, set. 1985.