EXECUTIVOS OU PROFESSORES? A DESPROFISSIONALIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA.

Nayla Cristine Ferreira Ribeiro (EPSJV/FIOCRUZ-RJ/FAPERJ).
naylaribe@fiocruz.br
Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos (EPSJV/FIOCRUZ-RJ/FAPERJ).
apsantos@fiocruz.br

I – INTRODUÇÃO[1]:

Este projeto trata da ação educativa que as empresas adotam para seus trabalhadores com o intuito de formá-los através da disseminação da cultura empresarial, denominado de Educação Corporativa. Difundida pela exigência do contexto da reestruturação produtiva, a educação torna-se contínua e se alinha ao *thélos* empresarial: a competitividade mercadológica.

A Educação Corporativa é constituída na política neoliberal, que responsabiliza o Estado pela má formação de mão-de-obra para o mercado e torna o capital agente educador.

Temos como foco nesta pesquisa, a utilização do corpo empresarial – gerentes e executivos – que atuam como docentes neste contexto. Esta ação traz dupla rentabilidade, ao universo corporativo: primeiro por estes (gerentes e executivos) conhecerem a realidade corporativa e transmitirem de maneira que o educando/trabalhador internalize a filosofia empresarial; e segundo pelo custo ser reduzido, uma vez que se utiliza pessoal próprio. Nossa questão central é a desqualificação do corpo docente, que é reduzido a monitores pedagógicos sem formação pedagógica condizente para

[1] Esta pesquisa é parte integrante de um projeto maior que visa o mapeamento da educação corporativa no âmbito da saúde e é desenvolvido pelo Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho e Educação (GEPTE), lotado na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), na Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) no Rio de Janeiro. Este trabalho é coordenado pela Professora Dr.ª Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos e, neste espaço, desenvolvemos o projeto: Educação Profissional em Saúde nas Universidades Corporativas - O *thelos* da vantagem competitiva como princípio educativo é compatível com uma concepção ampliada de saúde, necessária ao profissional dos SUS?
Esta pesquisa recebe financiamento da Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – FAPERJ, desde Abril de 2008.

ministrar uma aula, tornando o âmbito educativo mera reprodução de conteúdos condizentes com os interesses do corpo empresarial.

Este trabalho se justifica pela relevância do tema, que é pouco estudado numa abordagem crítica, sobretudo na área da educação. Outro fator de motivação para esta pesquisa é a dimensão que esta política estrategista e mercadológica vem ganhando, uma vez que o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior está fomentando e disseminando estudos referentes a esta temática.

Neste estudo, servimo-nos da fundamentação teórica de Antonio Gramsci com o papel da escola unitária, omnilateral, "desinteressada". Gramsci afirma que devemos passar do âmbito corporativo-econômico para o ético-político, somente desta forma estaremos atuando na perspectiva da transformação.

I.II – Contextualização do Objeto:

Para contextualizar o momento em que vivemos, é necessário retornarmos, sem nos aprofundar, ao modelo taylorista-fordista, no qual o trabalhador se especializava em uma parte da produção, não tendo conhecimento pelo todo produzido. Este modelo foi marcado pela fragmentação do trabalho, "controle do tempo de produção, [...] extrema especialização, [...] ao trabalhador não [era exigido] a reflexão sobre o seu fazer, apenas atenção". (QUARTIERO e CERNY, 2005, p. 26).

No novo modelo de produção, a acumulação flexível utiliza a educação para pôr em prática suas estratégias mercadológicas. Torna "o trabalhador de especialista do nada em incompetente do tudo" (OLIVEIRA, 2004, p.77). Através da política Neoliberal é disseminada a Teoria do Capital Intelectual, onde o capital justifica suas ações educativas alegando a negligência do Estado.

> O deslocamento do papel do estado para o empresariado na direção de projetos educacionais se apresenta com a justificativa da mudança de base técnica do trabalho - [...] modelo de acumulação flexível [presente no] discurso hegemônico [onde há] a

> necessidade de um novo trabalhador, formado de acordo com o *ethos* da empresa. [...] "novo trabalhador", mais comprometido afetivamente com a organização e com a produtividade, segundo tal formulação, mais humanizada no neofordismo. (SANTOS, 2004, p.2-3)

A acumulação flexível requer um novo trabalhador, "uma nova subjetividade é forjada: a do trabalhador 'colaborador'" [2] (OLIVEIRA, 2004, p.77). Exige-se um comprometimento maior do trabalhador com a instituição, transmite-se a idéia de uma grande família. O conhecimento, neste contexto, pertence a toda instituição, deixando de ser tácito para tornar-se coletivo (SANTOS, 2004).

Frigotto (s/d) nos fala que "tornou-se uma espécie de lugar comum falar-se em crise do trabalho e emergência da sociedade do conhecimento; crise ou fim do emprego e era da empregabilidade" (p.11-12). Questões como a empregabilidade emergem no interior do novo modelo de produção, tornando o desemprego culpa dos indivíduos por não terem alcançado uma qualificação[3] necessária para atuarem no mercado de trabalho. Já o discurso empresarial é contemplado de oportunidades e empregos que não são aproveitados pelos indivíduos por não terem a formação adequada, segundo a ótica corporativa.

> [...] o fenômeno do desemprego é culpa dos indivíduos, os quais não souberam adquirir a educação adequada [...], mas nunca das empresas, embora sejam essas que tomam as decisões sobre investimentos e emprego e que organizam os

[2] Colaborador é o termo utilizado pelas empresas para denominar uma falsa idéia de companheirismo entre o trabalhador e o patrão.

[3] Entendemos o termo qualificação como um processo histórico, que segundo Machado (1996) "a dinâmica da qualificação/desqualificação representa uma fundamental mediação para a compreensão das relações sociais e técnicas, capazes de explicar as circunstâncias pelas quais os indivíduos se tornam habilitados/inabilitados, aptos/inaptos, classificados/desclassificados, dignos/indignos a merecer o reconhecimento social das suas capacidades de trabalho" (p.16).

> processos de trabalho (BIANCHETTI e QUARTIERO, 2005, p. 14)

O papel da escola neste contexto está arraigado à política neoliberal e, neste *lócus,* reproduz a estrutura dominante através dos conteúdos que dissemina no seu âmbito. A escola atua através dos interesses da classe dominante. Na concepção de Gramsci situa-se como Aparelho Ideológico do Estado, onde:

> [...] a burguesia se solidariza ao Estado com as instituições que zelam pela reprodução dos valores sociais, conformando o que Gramsci chama de Estado Ampliado [sociedade política + sociedade civil]. Essas instituições se comportariam como Aparelho Ideológico do Estado [...] (MORAES, 2002, pág.8).

Segundo Mészáros (2005), a educação tem/terá grande responsabilidade para a transformação social. Munida de uma concepção crítica, ela tenderá a cimentar seu bloco histórico para a ascensão de uma hegemonia que possibilite uma sociedade mais justa. Mészáros, afirma que só haverá mudança quando a estrutura capitalista for destruída.

II – EDUCAÇÃO CORPORATIVA:

A Educação Corporativa se define por ter um ensino com estrutura administrativa e pedagógica vinculado às empresas dos mais diversos ramos de atividade. Este novo modelo educativo visa à formação do profissional focado no ambiente de negócios, possuindo um currículo personalizado para a necessidade de cada empresa. A Educação Corporativa é definida por seus adeptos, como:

> [...] um guarda-chuva estratégico para sistematizar [...] esforços de treinamento, centralizar [...], aplicar medidas consistentes [...] fazer experiências relativas a novos caminhos de aprendizagem dos funcionários e colher as eficiências de custo com o modelo de educação na forma de serviços compartilhados (MEISTER, 1999, p.35).

Nós, enquanto críticos deste modelo, compreendemos esta abordagem pedagógica como uma tática mercadológica, uma vez que a "educação", apresentada pelo universo corporativo não condiz com uma concepção ampla da educação. A educação neste terreno é assegurar a competitividade mercadológica através medidas pontuais que favoreçam a corporação, e não o educando.

As ações educativas viabilizadas pelas corporações envolvem várias modalidades de ensino, tais como cursos livres (inglês, informática, etc.), educação básica (ensino fundamental e médio), e educação profissional de nível técnico, graduação, pós-graduação etc.

O público-alvo é composto por funcionários, familiares, fornecedores e, em alguns casos, a comunidade em geral, que é atendida através de programas de responsabilidade social.

É natural encontrarmos na literatura referente à temática a utilização dos termos: Educação Corporativa e/ou Universidade Corporativa. Em ambos os casos, as ações e finalidades se assemelham. A nomenclatura Universidade Corporativa (UC) tem a finalidade de atrair os funcionários – uma vez que estes se orgulham de trabalhar e estudar numa instituição que na qual tem uma universidade –, e dos clientes – que ficam mais atraídos pelos serviços de uma instituição que investe no ensino.

> [a] expressão universidade corporativa, o uso do termo "corporativo" significa que a universidade é vinculada a uma corporação e que serviços educacionais não consistem seu principal objetivo [...] o termo "universidade" não deve ser entendido dentro do contexto do ensino superior, o qual designa a

> educação de estudantes e o desenvolvimento de pesquisa em várias áreas do conhecimento. (VIANNA, 2004 apud QUARTIERO e CERNY 2005p. 33).

A utilização do termo universidade remete à idéia, segundo a ótica empresarial, de flexibilização. Contudo vem sendo bastante criticada por acadêmicos da área da educação, como é expresso por Quartiero e Cerny (2005): "uma usurpação de competências exclusivas do mundo acadêmico, mas que, do ponto de vista dos empresários é uma aspiração justa e uma exigência deste momento" (p. 23).

A educação voltada ao negócio da empresa torna-se o diferencial para a competitividade de mercado; investe-se no trabalhador para que este possa produzir mais e melhor, investimento que é realizado através da educação contínua pertencente ao novo modelo de produção, a acumulação flexível – esta objetiva "a organização descentralizada do trabalho e a integração de tarefas" (QUARTIERO e CERNY, 2005, p. 28).

A Educação Corporativa surgiu nos Estados Unidos na década de 70. Com a necessidade sentida pelas empresas em ensinar o "como fazer", criam-se os centros de estudos que mais tarde ficaram conhecidos como "universidades, institutos ou faculdades corporativas" (MEISTER, 1999, p.20). A literatura referente à temática, atribui a General Eletric, o posto da primeira instituição a realizar a Educação Corporativa.

A necessidade corporativa instituiu junto ao novo modelo de produção uma ênfase na educação como diferencial para a competitividade mercadológica, algo que não esteve presente no modelo taylorista-fordista. A educação ganhou destaque, disseminando a cultura do "aprendizado contínuo" como passaporte de permanência no mercado de trabalho.

> A realidade mudou, exigindo que todas as pessoas em todos os níveis da empresa tenham bem desenvolvida a capacidade de criar trabalho e conhecimento organizacional, contribuindo de maneira efetiva para o sucesso dos negócios. (EBOLI, 2004, p.46)

No Brasil a Educação Corporativa teve início na década de 1990 com a abertura econômica do governo do então Presidente Fernando Collor de Mello, onde a economia se globalizou aumentando a competitividade mercadológica.

A Educação Corporativa emergiu do conceito considerado obsoleto de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Estes centravam as atividades de maneira específica e técnica. Todavia, o universo empresarial, começou a perceber que o aprendizado, neste âmbito, estava "perdendo a validade" rapidamente (MEISTER, 1999). Com a necessidade de instaurar um aprendizado contínuo, surge a Educação Corporativa que tem como finalidade desenvolver estratégias através das competências humanas, a partir da "Gestão do Capital Intelectual" (MARTINS, 2004).

Jeane Meister (1999), especialista no tema e presidente da Corporate University Xchange (empresa americana de consultoria em educação corporativa), sistematizou um quadro pontuando a mudança de paradigma do T&D para Educação Corporativa:

Departamento de Treinamento e Desenvolvimento →		Educação Corporativa
Reativo	Foco	Proativo
Fragmentada e Descentralizada	Organização	Coesa e Centralizada
Tático	Alcance	Estratégico
Pouco/nenhum	Endosso/Responsabilidade	Administração e Funcionários
Corpo docente /Instrutor	**Professores/Consultores de Universidades.**	**Gerentes sênior internos e um consórcio de professores universitários e consultores.**
Diretor de Treinamento	Responsável	Gerentes de Unidades de Negócios

Público-alvo Amplo/Profundidade limitada	Audiência	Currículo personalizado por famílias de cargo
Inscrições abertas	Inscrições	Aprendizagem no momento certo
Aumento das qualificações profissionais	Resultado	Aumento no desempenho no trabalho.

(p.23).

Manangão (2003) articula a criação da Educação Corporativa a partir de alguns aspectos: reciclagem dos profissionais, em especial dos que estão muito tempo fora do universo acadêmico; necessidade da empresa em "qualificar" seus profissionais para a competitividade mercadológica; difundir o aprendizado contínuo por toda a esfera empresarial.

A Educação Corporativa é conhecida por ter um currículo próprio sistematizado de acordo com a necessidade que a empresa apresenta. O corpo docente na maioria das instituições é composto por gerentes e executivos. A atuação destes como docentes está associada ao comprometimento e entendimento que eles têm dos negócios da empresa. Uma vez que vivenciam diariamente o cotidiano corporativo estão aptos, segundo o universo empresarial, para atuarem como educadores.

Outro benefício deste deslocamento de papel (professor/empresário) está na disseminação da cultura empresarial, pois estes têm mais credibilidade, conseguindo transmitir de maneira mais significativa a filosofia empresarial para os "colaboradores". A importância de:

> Receber gerentes seniores que usam o "treinamento" não apenas para ensinar os conceitos que utilizam todos os dias na sua vida profissional, mas também para adequar esses conceitos à realidade dos participantes [...] [traz] vantagens econômicas [...]. Em vez de contratar facilitadores profissionais, [utiliza a] própria força de trabalho. (MEISTER, 1999, p. 22)

A maioria dos cursos são oferecidos para os "colaboradores internos". A comunidade em geral é atingida principalmente através das iniciativas de Responsabilidade Social que as instituições viabilizam. É importante observarmos que atualmente as ações de responsabilidade social estão ligadas diretamente aos setores da Educação Corporativa.

A maior dificuldade atualmente das empresas está na certificação dos cursos. Contudo, para esquivar-se desta problemática, elas recorrem a parcerias com Instituições de Ensino Superior, denominadas pelo universo empresarial como: Universidades Tradicionais. Além das parcerias para as certificações dos cursos, as Universidades Acadêmicas dispõem de cursos específicos de acordo com as encomendas das empresas.

Em 2004, foi inaugurada a Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC), que tem como meta obter junto ao Governo Federal a certificação dos seus cursos sem se submeter ao Ministério da Educação. O Presidente da República, Lula da Silva, esteve presente na inauguração da ABEC.

É válido lembrarmos que:

> [...] a legislação educacional brasileira prevê a competência da outorga de diplomas apenas a Instituições de Ensino Superior, ou seja, organizações de finalidade educacional reconhecidas pelo MEC e, portanto, submetidas a um sistema de avaliação oficial [...] (MARTINS, 2004, p.39).

Outro fator de motivação para as ações da Educação Corporativa está associado às novas tecnologias. As Tecnologias da Informação e do Conhecimento (TIC) contribuem para a disseminação do conhecimento através da educação à distância (EAD), mais precisamente através do *e-learning*, que faz o aprendizado se tornar possível em qualquer espaço e tempo.

> [...] para as empresas, a principal atração do *e-learning* é a qualificação dos funcionários em um tempo menor e com custos reduzidos, salientando que

> a economia de tempo pode chegar a 50%, e de custo a 60%, em relação aos cursos presenciais. (QUARTIERO e CERNY, 2005, p.37)

Através do Relatório da Secretaria de Tecnologia Industrial[4], do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (2006) foi possível observarmos o crescimento da Educação Corporativa em escala geométrica.

O documento salientou que a educação viabilizada pelas empresas se apresenta como um fenômeno dos últimos anos, visto que sua proliferação ocorreu com maior expressão no período de 2000 a 2006 (BRASIL, 2006).

III – REFERENCIAL TEÓRICO:

Os estudos de Antonio Gramsci e Istvân Mészáros demonstram fortemente o papel da educação como ferramenta contra-hegemônica e, neste trabalho sustentam a crítica ao modelo da Educação Corporativa.

Gramsci se opunha à escola dualista, onde pré-determinava o futuro dos jovens destinando aos filhos do proletariado uma educação técnica-istrumental e aos filhos da classe dominante, escolas de formação geral e humanista. O modelo educacional pensado por Gramsci foi a "escola unitária", pautada na formação geral de essência humanista:

> [...] destinado a desenvolver em cada indivíduo humano a cultura geral ainda indiferenciada, o poder fundamental de pensar e de saber orientar-se na vida [...] escola única inicial de cultura geral, humanista, formativa, que equilibre de modo justo o desenvolvimento da capacidade de trabalhar manualmente (tecnicamente, industrialmente) o

[4] Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior Secretaria de Tecnologia Industrial. Educação Corporativa no contexto da Política Industrial, Tecnológica e do Comércio Exterior. Atividades de educação corporativa no Brasil: Análise das informações coletadas em 2006 pela STI – Secretaria de Tecnologia Industrial do MDIC – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. (Afrânio de Carvalho Aguiar, especialista visitante STI/MDIC – CNPq), Belo Horizonte, junho de 2006.

> desenvolvimento das capacidades de trabalho intelectual. (GRAMSCI, 2004, p.32 – 33)

Para este autor, qualquer atividade, seja ela instrumental ou mesmo técnica, não está indissociável ao trabalho intelectual.

> [...] não existe trabalho puramente físico, e de que mesmo a expressão de Taylor, do "gorila *amestrado*", é uma metáfora para indicar um limite numa certa direção: em qualquer trabalho físico, mesmo no mais mecânico e degradado, existe um mínimo de qualificação técnica, isto é, um mínimo de atividade intelectual criadora. (GRAMSCI, 2004, p.18)

O intelectual italiano se opunha à escola "interessada", no sentindo de interessar-se pela formação imediatista do jovem para atuar no mercado de trabalho.

O homem, para Gramsci, se constitui pelo trabalho, essência esta retirada do pensamento marxista (SANTOS, 2000). Não separando desta maneira "o *homo faber* do *homo sapiens"* (GRAMSCI, 2004, p.53), o trabalhador do ser intelectual.

IV – O CORPO DOCENTE NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA:

A Educação Corporativa sistematiza esforços para que o aprendizado ofereça vantagens competitivas. Desta forma prioriza a participação dos gerentes e executivos como instrutores pedagógicos, afim, segundo o corpo empresarial, de assegurar um aprendizado significativo. Acredita-se que a convivência com o universo empresarial – dos gerentes e executivos – estimula o aprendizado, e conseqüentemente garanta o sucesso corporativo.

No âmbito da educação empresarial atuam:

> [...] não apenas [...] professores e consultores externos, mas também [...] funcionários mais experientes, pois a aprendizagem não pode estar desvinculada do dia-a-dia do empregado. Os problemas reais da empresa e a criação de soluções devem ser debatidos dentro da sala [...]. Com isso, o objetivo do treinamento deixa de ser despejar qualificações sobre o funcionário e passa a ser estimular continuamente o desempenho no trabalho e a capacidade de solucionar problemas (SETTI, 2000).

Percebe-se na literatura referente ao tema a utilização dos gerentes e executivos como um fator significativo, contudo, não se encontram aspectos referentes à formação ditático-metodológica destes. Deve-se notar que a importância desta abordagem educativa está na internalização da filosofia empresarial por parte dos trabalhadores-alunos, não levando em consideração o processo, como isso venha a ocorrer.

O sucesso empresarial ocorre através da soma de alguns fatores preponderantes, tais como: o envolvimento de toda corporação, participação dos líderes da empresa, "e [a utilização dos] profissionais da empresa como professores." (SOUZA, 2004, p.120).

Meister (1999), destacada *guru* da área, atribui a utilização dos gerentes como uma abordagem essencial, uma vez que permite a estes a aprenderem com os alunos-trabalhadores. A autora norte-americana destaca que as "aprendizagens conduzidas pelos gerentes seniores mostram a importância de dar um passo atrás, ouvir os funcionários e aprender com eles" (p.237).

As instituições que utilizaram seus funcionários no processo de aprendizagem são destacadas por terem as melhores práticas, segundo Meister (1999).

> Uma aula dada por um gerente sênior traz consigo um alto grau de credibilidade devido a sua proximidade com as operações da organização. Os gerentes desenvolvem qualificações de

> gerenciamento de grupo justamente com um conhecimento mais profundo dos negócios [...] e os participantes [alunos] são beneficiados com o conhecimento real de gerentes experientes, que também servem de modelo (p.238).

Segundo o relatório do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio (2006), percebemos que a implementação das atividades de Educação Corporativa contava com pessoal alocado na própria Unidade encarregada dessas atividades. Há uma predominância muito significativa da utilização de equipes próprias. AGUIAR – relator do MDIC – destaca o fato de que, as unidades de Educação Corporativa atribuíram maior importância as Consultorias Internas, significando maior esforço de proteção de atividades estratégicas pelas unidades.

Outro fator de motivação da empresas para utilização dos funcionários como docentes, está na diminuição dos custos. Uma vez que se utiliza pessoal próprio, não há necessidade de gasto financeiro, conforme podemos observar na citação abaixo:

> [...] **um executivo de um nível de diretoria, pode ser um gerente como mestrado [...] nós temos inúmeros professores com mestrados com douto[...], professores não, executivos**, perdão, é também executivos que são professores![...] existem situações que tem que ser obrigatoriamente os nossos executivos [...] Tem que ser um executivo nosso pra falar, aí ele vai para a sala de aula e apresenta números, fatos, dados [...] **Então é cem por cento nosso não tem remuneração, porque é um compartilhar de idéias do dia-a-dia**, e tal [...] (Entrevistada M[5]).

[5] A entrevistada M é gerente de Recursos Humanos de uma Universidade Corporativa relacionada a uma empresa de assistência médica privada. Esta pesquisa foi relacionada em 2006-2007. Por motivos éticos da pesquisa a entrevistada e a empresa permaneceram ocultas.

V – CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A Educação Corporativa é sustentada através do atual modelo de produção, acumulação flexível, neste contexto, exige-se um "novo trabalhador", mais familiarizado com a estrutura mercadológica da instituição. Este processo é concretizado a partir da educação continuada, que se torna essencial para o sucesso empresarial, uma vez que a educação sistematizada pela instituição é embasada pelo *thélos* da mesma.

Este modelo de formação é sustentado através de alguns aspectos: novo modelo de produção – reestruturação produtiva –, onde a educação continuada é enfatizada como forma de qualificação dos trabalhadores através das necessidades do mercado; a Teoria do Capital Intelectual atribui ao capital o papel de agente educador, desmoralizando o papel que deveria ser do Estado; a utilização dos gerentes e executivos como docentes para melhor disseminar a estrutura corporativa, além da diminuição dos custos, uma vez que se aproveita o próprio pessoal para difundir a filosofia institucional; uso de ferramentas tecnológicas que possibilitam o aprendizado em qualquer espaço, além de minimizar os custos, quando o trabalhador não necessita ausentar-se do seu espaço de trabalho para estudar, podendo fazer isso em casa, em sua hora de folga; adoção de parcerias com Instituições de Ensino Superior para certificação dos cursos, uma vez que o MEC concebe certificação somente as IES; ações de responsabilidades sociais, direcionadas as comunidades do entorno das instituições corporativas, que conferem as empresas a dedução de impostos, além de afirmar a marca no imaginário social etc.

Compreendemos que tal modelo – a educação corporativa – não abarca uma educação ampla necessária à formação humana, esta emprega ao processo educativo uma concepção utilitária e instrumental.

Na concepção gramsciana a Educação Corporativa é percebida como a escola interessada, preocupando-se com a formação conivente aos interesses do capital. Neste terreno a subjetividade do trabalhador é invadida, e o processo educativo torna-se manipulado pelo capital.

A escola unitária de Gramsci é necessária para desconstruir o papel da educação profissional relacionada ao interesse do mercado. Gramsci dizia que: "A escola profissional não deve se tornar uma incubadora de pequenos monstros aridamente instruídos para um ofício, sem idéias gerais, sem cultura geral, sem alma, mas só como o olho certeiro e a mão firme" (GRAMSCI, 2004, p.45). O modelo educacional gramsciano se apresenta, atualmente, como fundamental para a transformação social.

> [...] escola única inicial de cultura geral, humanista, formativa, que equilibre de modo justo o desenvolvimento da capacidade de trabalhar manualmente (tecnicamente, industrialmente) e o desenvolvimento das capacidades de trabalho intelectual [...] (GRAMSCI, 2004, p.33)

Através do modelo da escola unitária, ou de processos semelhantes, estaremos iniciando "novas relações entre trabalho intelectual e trabalho industrial, não apenas na escola, mas em toda vida social" (GRAMSCI, 2004, p.40).

O trabalho faz parte das relações humanas, e principalmente da condição de ser humano. "O trabalho, segundo Marx (1994, p.201-210), é o processo pelo qual o homem interage com a natureza, a fim de apropriar-se de seus recursos, para a garantia de seu bem-estar físico e espiritual" (SOUZA, 2002, p.19). Compreendemos a utilização deste – do trabalho – como criação, e não como produção de mais-valia – trabalho alienado.

Na concepção gramsciana os gerente e executivos que atuam como docentes são os "intelectuais orgânicos" da classe dominante, estes que "dão homogeneidade e consciência" para a política hegemônica.

> Os intelectuais são os "prepostos" do grupo dominante para o exercício das funções subalternas da hegemonia social e do governo político, isto é: 1) do consenso "espontâneo" dado pelas grandes massas da população à orientação impressa pelo grupo fundamental dominante à vida social, consenso que nasce

> "historicamente" do prestígio (e, portanto, da confiança) obtido pelo grupo dominante por causa de sua posição e de sua função no mundo da produção; 2) do aparelho de coerção estatal que assegura "legalmente" a disciplina dos grupos que não "consentem", nem ativa nem passivamente, mas que é constituído para toda a sociedade na previsão dos momentos de crise no comando e na direção, nos quais desaparece o consenso espontâneo (GRAMSCI, 2004, p.21).

Gramsci afirma que todos os homens são intelectuais, mas nem todos exercem esta função na sociedade.

No universo empresarial, transmite-se a falsa idéia de uma grande equipe, todavia, o que está em jogo não é ação de educar, mas sim o ato de internalizar estratégias que tornam/tornará aquele âmbito uma instituição de sucesso.

Desta forma concluímos que o trabalho, enquanto principio educativo é a proposta para a nova sociedade, onde não haverá separação entre "*o* homo faber *do* homo sapiens" (Gramsci, 2004, p.53).

VI – REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS:

ALMEIDA, Thalita. RIBEIRO, Nayla. SANTOS, Aparecida. SANTOS, Carla. Prevenção, promoção ou modelo hospitalocênctrico: O modelo de educação profissional em Saúde em uma universidade corporativa. In: Congresso Mundial de Saúde Coletiva/Congresso Brasileiro de Saúde coletiva da ABRASCO (Associação Brasileira de Pós-graduação e Pesquisa em Saúde Coletiva/ Congresso da Associação Latino americana de Saúde Coletiva, 2007, Salvador. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE SAÚDE COLETIVA. Rio de Janeiro-(Fiocruz) : ABRASCO-Associação Brasiliera de Pós Graduação em Saúde Coletiva, 2007. v. 1. p. ---.

ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, 1ª reimpressão.

ARRAIS NETO, Enéas. Empregabilidade, competências e desqualificação dos trabalhadores. In: Sousa e Oliveira (org). Educação Profissional – Análise contextualizada. Fortaleza: CEFET, 2005. pp 17-32

BLOIS, Marlene e MELCA, Fátima; apresentação NISKIER, Celso. Educação Corporativa: novas tecnologias na gestão do conhecimento. Rio de Janeiro. Edições Consultor, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Secretaria de Tecnologia Industrial. Educação Corporativa no contexto da Política Industrial, Tecnológica e do Comércio Exterior. Atividades de educação corporativa no Brasil, Belo Horizonte, MG, jun. 2006.

CARMO, J.C. Escola Unitária e Trabalho no Pensamento Gramsciano. <http://www.fkb.br/arquivos/jefferson4.doc> Acessado em 29/03/2006.

CHOMSKY, Noam. O império americano: hegemonia ou sobrevivência. São Paulo: Campus e Rio de Janeiro: Elsevier: 2004.

COUTINHO. Carlos Nelson. In: Gramsci, Antonio. A concepção dialética da História. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1987. Prefácio.

DUPAS, Gilberto. Hegemonia, Estado e governabilidade. São Paulo:SENAC, 2002.

DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (dês)fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 2001.

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades. Editora Gente. São Paulo, 2004.

FRIGOTTO. Gaudêncio. A Educação como capital humano: uma teoria mantedora do senso comum. In: _____. A produtividade da escola improdutiva. São Paulo: Cortez, 2001.

FRIGOTTO, Gaudêncio & CIAVATA, Maria (orgs.). A experiência do trabalho e a educação básica. Rio de Janeiro: DP&A, s/d.

_____. A formação do cidadão produtivo: a cultura de mercado no ensino médio técnico. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

GONZALEZ, Jorge. Sobre a educação para além do capital. In: ALVES et al... Trabalho e Educação. Maringá (PR):Práxis, 2006.

GRAMSCI, A. Os Intelectuais e a Organização da Cultura. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

GRAMSCI, Antonio. Escritos Políticos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. Volume 1.

JAMESON, Fredric. A cultura do dinheiro. Petrópolis: Vozes, 2002, 3ª ed.

KRAEMER, Maria E. P. Universidade Corporativa como Alavanca da Vantagem Competitiva. <http://www.gestiopolis.com/Canales4/ger/unicomoaval.htm> Acessado 28/01/2006.

LEHER, Roberto. Resgatar a tradição crítica para construir práticas necessariamente renovadas. In: LEHER e SETÚBAL. Pensamento crítico e movimentos sociais: diálogos para uma nova práxis. São Paulo; Cortez, 2005.pp 7-32

MARTINS, Herbert Gomes. Estudos da Trajetória das Universidades Corporativas Brasileiras. 2004. Trabalho de Conclusão de Curso (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

MACHADO, Lucília. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, Fernando, Gestão do trabalho e formação do trabalhador, Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996. p. 13-40

MANANGÃO, Kátia. Christian Zanatta. Universidade Corporativa - um mecanismo do aparelho ideológico educativo. 2003. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Educação) – Universidade Católica de Petrópolis, Rio de Janeiro, 2003.

MÉSZÁROS, István. A Educação para além do capital. São Paulo: Boitempo, 2005.

MEISTER, Jeanne C. Educação corporativa. São Paulo: MAKRON Books, 1999.

MORAES, Dênis. Imaginário Social e Hegemonia cultural. Disponível em <http:www.acessa.com/gramsci/?page=visualizar&id=297>. Acessado em 11/11/2005.

MORGADO, Ivânia. In: BISPO, Patrícia. Amil consolida universidade corporativa. Disponível em <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3494&org=2>. Acessado em 03 fev 2004.

OLIVEIRA, Eurenice. Toyotismo no Brasil. São Paulo; Expressão Popular, 2004.

ORLANDI, Eni Puccinelli. Análise de Discurso: princípios e procedimentos. 5ª ed. Campinas, SP: Pontes, 1999.

PASSET, René. A ilusão neoliberal. Rio de Janeiro: Record, 2002.

POCHMANN, Márcio. Reestruturação Produtiva. Petrópolis; Vozes, 2004.

QUARTIERO, Elisa e CERNY, Roseli Zen. Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação. In. QUARTIERO, Elisa Maria & BIANCHETTI, Lucídio. (Org). Educação

corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005.

RIBEIRO. Nayla Cristine Ferreira. Educação Profissional em Saúde no interior das Universidades Corporativas. Estudo de caso da Universidade Corporativa X. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO, 13, 2006, Recife. Anais...Pernambuco: 2006. 1 CD - ROM.

RODRIGUES. José. Educação Politécnica. In: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (Org.). Dicionário da educação profissional em saúde. Rio de Janeiro: EPSJV, 2006. p. 112 – 119.

SANTOS, Aparecida de Fátima Tiradentes dos. Desigualdade social e dualidade escolar: conhecimento e poder em Paulo Freire e Gramsci. Petrópolis/ RJ: Vozes, 2000.

SANTOS, Aparecida Fátima. Tiradentes dos. Teoria do capital intelectual e teoria do capital humano: Estado, capital e trabalho na apolítica educacional em dois momentos do processo de acumulação. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 27, 2004, Caxambu. Anais eletrônicos... Minas Gerais, 2004. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/27/gt09/t095.pdf>. Acessado em: 12 fev. 07.

SAVIANI, Dermeval. O choque teórico da politecnia. Rio de Janeiro. Trabalho, educação e Saúde. Vol. n°1, FIOCRUZ, março 2003.

SETTI, Adriana. A empresa na Sala de Aula. In. <http://veja.abril.com.br/030500/p_148.html > Acessado em 14/4/2008.

SOARES, Rosemary Dore. Gramsci, o Estado e a escola. Injuí/RS: Injuí, 2000.

SOUZA, Rinaldo Irineu de. Estratégia de Educação Corporativa para o setor elétrico utilizando o *e-learning.*2004. Trabalho de Conclusão de Curso

(Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas do Centro Tecnológico) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

SOUZA, José dos Santos. Trabalho, educação e sindicalismo no Brasil – anos 90. São Paulo: Associados, 2002.

_____. O projeto político pedagógico da escola unitária de Gramsci. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO, 13, 2006, Recife. Anais...Pernambuco: 2006. 1 CD – ROM.

WRAY, L. Randall. Trabalho e moeda hoje. Rio de Janeiro: UFRJ/Contraponto: 2003.

WOOD, Ellen. Democracia contra capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2003.