O ETHOS DA EMPRESA NA PRÁTICA DOCENTE DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

, Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos (EPSJV/FIOCRUZ-RJ/FAPERJ).
apsantos@fiocruz.br
, Mônica de Oliveira Molnar (EPSJV/FIOCRUZ-RJ/FAPERJ)
mmolnar@mail.com

INTRODUÇÃO[1]

Este trabalho pretende indagar acerca da Educação Corporativa no Brasil com especial atenção, ao trabalho docente implementado nas Universidades Corporativas -modalidade de educação que vem crescendo sobremaneira, em nível local e global, desde o início do século XXI.

A Educação Corporativa encontra-se, atualmente, em plena expansão e estima-se que em 2010[2], nos EUA, o número de Universidades Corporativas ultrapasse o volume de Universidades tradicionais existentes naquele país, tornando-se o principal veículo de educação de estudantes do pós-secundário, envolvendo, portanto, um grande número de docentes em seus processos de ensino corporativos e o Brasil vem acompanhando esta tendência, com um aumento significativo das unidades de educação corporativas em empresas nacionais e também nas empresas transnacionais que mantêm filiais neste país.

Em virtude da atualidade da temática - que acarreta estudos muito recentes e em número reduzido - fica posto o desafio de delimitar o conceito

---

[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, lotado na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, na Fundação Oswaldo Cruz 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 de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – FAPERJ, desde Abril de 2008.

[2] Segundo Meister se mantido o ritmo atual de crescimento das unidades de educação corporativa em 2010 elas já serão mais de quatro mil..

de educação corporativa. Apesar dessa limitação, esta modalidade educativa é um fenômeno importante o suficiente para gerar a atenção da academia, em especial nas áreas de engenharia da produção, administração e economia e, propiciar a criação de linhas de pesquisa sobre o tema.

No entanto, esta matéria é, majoritariamente, tratada de maneira apologética, concentrada em estudos não-críticos, com base na teoria do capital humano / capital intelectual, poucos são os estudos que procuram analisar criticamente este fenômeno, especialmente, sob a luz das reformas de ajuste estrutural advindas do cumprimento da agenda das políticas neoliberais.

Para ambas as correntes há a urgente necessidade de se aprofundar o nível de conhecimentos acerca da temática, para Marisa Eboli (2004, p. 05) defensora desta prática corporativa, *"entender o contexto de surgimento das Universidades Corporativas*[3] *e sua influência nos sistemas educacionais e na produção do conhecimento na sociedade contemporânea é um tema que merece discussão ampla e profunda"* a autora enfatiza a *"enorme responsabilidade em pensar com seriedade e profundidade seu papel e impacto nos sistemas educacionais".* Para Lucídio Bianchetti (2005), a compreensão do alcance e das implicações das propostas referentes à educação corporativa é uma contribuição necessária à resistência ao processo de mercantilização da educação.

São recentes as ações governamentais no sentido de sistematizar uma política pública que normatize o estabelecimento de novas unidades de educação corporativa e regularize as já existentes, não havendo qualquer menção específica ao trabalho docente. Há uma iniciativa do Ministério do Desenvolvimento da Indústria e Comércio Exterior (MDIC) em estimular o desenvolvimento das práticas de educação corporativa nas organizações, e na coleta e sistematização de dados e informações.

Em documento oficial intitulado "Atividades de Educação Corporativa no Brasil: Análise das Informações Coletadas em 2006", elaborado e divulgado pela Secretaria de Tecnologia Industrial (STI) do MDIC, o próprio governo

[3] Para Marisa Éboli os termos educação corporativa e universidade corporativa se equivalem conceitualmente.

federal aponta para a necessidade de estudos nesta área, pontuando diversas questões para novos estudos e pesquisas, *"com efeito, a abrangência do campo abre oportunidade para contínuos e aprofundados estudos de suas características, dinâmicas e resultados".*

Assim, face ao crescimento exponencial destas práticas - sendo considerada hoje uma "revolução" silenciosa na gestão das empresas brasileiras – e diante da reconhecida necessidade de estudos acadêmicos a ela relacionados, justificamos a relevância social e epistemológica deste estudo que, contribuirá para o avanço e aprofundamento do conhecimento na área, para o aumento da compreensão do impacto desta prática corporativa na qualificação e formação profissional no Brasil e também para ratificar a necessidade da elaboração e implementação de regulamentação, legislação e diretrizes político-pedagógicas pertinentes e em especial àquelas relativas ao trabalho docente.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA E O SEU CONTEXTO DE SURGIMENTO

Atribui-se à General Eletric (EUA), na década de 70 do século passado, a implantação do primeiro sistema de aprendizagem nos moldes de uma Universidade Corporativa (UC), com o objetivo de preparar altos executivos para assumirem cargos estratégicos na empresa. Na década seguinte surgem a Hamburguer University e o Disney Institute, criadas pelo McDonalds e pela Disney Corporation, respectivamente, segundo Martins (2004), a fim de disseminar conhecimentos dentro da empresa e desenvolver a performance dos trabalhadores. Nas décadas seguintes, e em especial no final da década de 80, novas iniciativas neste sentido eclodiram nos Estados Unidos e em outros países. De 1989 a 1999 o número de Universidades Corporativas naquele país passou de 400 para cerca de duas mil. Chamam a atenção experiências como a da Motorola University criada pela empresa Motorola, declaradamente, por sua insatisfação com a formação dos profissionais graduados no ensino

superior e por ela contratados, despertando a polêmica de que as UC surgiriam para satisfazer a carência de conhecimento dos empregados, uma vez que as instituições tradicionais de ensino não estariam formando adequadamente os profissionais quanto às demandas e necessidades do mercado de trabalho.

Hoje, no Brasil, o mesmo discurso é adotado por defensores desta prática corporativa, conforme expõe Ricardo Young, Presidente Executivo do UniEthos e do Conselho Deliberativo do Instituto Ethos:

> "a academia não pode confundir a produção do conhecimento como uma demanda apenas acadêmica. Deve-se enxergar toda a nova realidade do mercado e da Era do Conhecimento. O que acontece hoje, nesse sentido? Vive-se um paradoxo. A academia tende a produzir conhecimento para uma realidade que, em muitos casos, não se aplica ou porque sua produção está mais preocupada em atender a ritos meritórios que se referem à titulação acadêmica ou porque a produção do conhecimento está ligada a sua própria dinâmica atemporal. Do mesmo modo, não seria inconveniente afirmar que a academia apresenta dificuldades de antecipar tendências nos diversos campos do saber, mormente àqueles frutos da revolução tecnológica (AGUIAR, 2005, p.52)

Para Young, não somente as instituições públicas estão em "descompasso" com a atual sociedade do conhecimento, como também as instituições privadas de ensino estão aquém do acelerado ritmo do progresso tecnológico atual, restando, portanto, as empresa que, pressionadas pela competitividade, acabam se tornando centro de produção de pesquisa e de saber e que quanto mais avançada na pirâmide tecnológica, mais produtora de saber a empresa se torna:

> " enquanto as instituições públicas no país atendem a uma população de alta renda, que têm acesso assim ao melhor

> ensino, as particulares atendem à população de baixa renda, que trabalha de dia e paga se curso universitário à noite. Apesar das muitas e honrosas exceções, isso tem levado a universidade particular, em geral, a um pragmatismo comercial que a afasta ainda mais da necessidade ou da demanda da produção de novos saberes... Todo esse quadro de dificuldades e desencontros entre o que se espera de uma universidade e o que a sociedade demanda dela produz inevitavelmente uma reação dos que necessitam urgentemente do saber no mundo globalizado de hoje. O fato é que as empresas – premidas pela competitividade, por um processo de obsolescência tecnológica acelerada e por um pragmatismo muito mais objetivado pelo mercado que por qualquer circunstância acadêmica – começaram a produzir não apenas saberes, mas também capacitação (Ibid p.52)

Pautado num discurso falacioso, Young se prevalece das críticas destinadas ao atual sistema de ensino que possui, reconhecidamente, muitas deficiências e lacunas, para justificar o preenchimento destas, através de um sistema de educação determinado pela lógica da empresa e conseqüentemente do mercado. Cabe ainda, ressaltar neste ponto, alguns comentários relativos ao UniEthos. Este organismo é responsável pelo desenvolvimento de pesquisas, capacitação, documentação, informação e desenvolvimento de convênios nacionais e internacionais de cooperação voltados ao apoio nas ações do Instituto Ethos. Para André Martins,

> " a criação do UniEthos corresponde à tentativa de se criar um espaço próprio de produção de conhecimentos que não fique sujeito aos ritmos e contradições internas das instituições de ensino superior, em especial das públicas, e à dependência de seus docentes-pesquisadores. O que se busca com esse organismo é a criação de um espaço de pesquisa e formação

> organicamente vinculado à ideologia burguesa, logo, de caráter instrumental (NEVES, 2005,p.167)"

No Brasil, as primeiras unidades de educação corporativas surgem no final da década de 80 e inicio da década de 90, na fase de "modernização produtiva e inserção sistemática do país na competição pelo mercado globalizado" (Martins, 2004).

Para Janete Núbia Caldas Almeida (2007), Gerente de Planejamento de Educação da Universidade Corporativa da Caixa Econômica Federal, de meados da década de 90 em diante, percebe-se a grande preocupação das áreas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) em adequar-se para atender aos novos paradigmas decorrentes das mudanças globais, com impactos diretos e imediatos, no modelo de formação e desenvolvimento dos profissionais e nos resultados das organizações e que diante desse novo paradigma, a demanda por educação passa a apresentar um enorme crescimento, exigindo mudanças qualitativas, maior diversificação e personalização dos programas de formação. O treinamento, na sua concepção inicial, já não é capaz de prover as necessidades de conhecimento e atualização profissional. Este contexto, portanto, pressionou as empresas a buscarem um novo patamar no processo de formação e profissionalização de suas equipes.

Assim, originaria-se a educação corporativa, que para além da área de T&D, preocupa-se em aprofundar-se no conhecimento das necessidades da empresa, investigando seus problemas, possíveis causas, realizando diagnósticos consistentes para, então, proporem soluções adequadas e capazes de contribuírem para o alcance dos resultados estratégicos da corporação.

Deste modo, as unidades de educação corporativas se diferem dos tradicionais centros de treinamento e desenvolvimento (T&D) das empresas, tanto pela sua amplitude – visa englobar não apenas um estudo das habilidades técnicas necessárias ao desempenho de uma determinada função, mas também difundir os valores, cultura e tradição da corporação, fomentando a "identidade" do trabalhador com a empresa - quanto pelo seu foco na

competitividade – a implantação de um sistema de educação permite, o "*desenvolvimento de talentos e competências que aumentam a competitividade da empresa e melhoram os resultados dos negócios*" (ÉBOLI,2004,p.59).

Desde então várias empresas vêm adotando este sistema, dados de 2006, da Secretaria de Tecnologia Industrial (STI) do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, indicam um grande crescimento concentrado especialmente após o ano 2000. Dados dão conta de que mais da metade das unidades de educação corporativas existentes no país foram criadas a partir daquele ano e que há hoje, mais de 100 empresas que incorporaram esta prática - considerando-se apenas aquelas que declaram explicitamente que suas atividades educacionais estão orientadas para a consecução dos objetivos estratégicos da organização.

Estes centros de educação corporativos surgem como:

> "...um complemento estratégico do gerenciamento do aprendizado e desenvolvimento dos funcionários de uma organização... com o objetivo de obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem a metas e resultados estratégicos reais da empresa". (MEISTER,1999, p.126)

Segundo Meister (1999), as empresas que direcionam seus recursos para a criação de uma universidade corporativa acreditam que a chave de seu sucesso e de sua vantagem competitiva no mercado está em oferecer aos funcionários maior acesso à atualização de seu conhecimento e de suas qualificações.

Os esforços para a criação das universidades corporativas, no interior das empresas, teriam início por diversas, em quase todas as situações, a meta básica é a mesma: aumentar a produtividade da força de trabalho, incorporando práticas profissionais "*que levem as pessoas a trabalhar cada vez*

mais, melhor e mais rápido" (ÉBOLI, 2004, p.93) e criar uma vantagem competitiva no mercado.

Assim sendo, a educação corporativa surge num contexto de necessidade de formação de um novo trabalhador, capaz de lidar com as constantes mudanças da contemporaneidade. A organização do trabalho nos moldes do taylorismo-fordismo – *"onde a extrema especialização e fragmentação da tarefa, vai prescindir de uma formação mais consistente"* (QUARTIERO, 2005,p.25) - já não dá conta das atuais demandas, trazendo assim, a *"necessidade de um novo modelo de organização do trabalho e conseqüentemente de formação profissional"* (Ibid, p.25).

Destarte, a preocupação das empresas com a educação e formação de seus profissionais seria uma conseqüência natural da necessidade de adaptação destas à nova sociedade da informação ou do conhecimento. É recorrente nos discursos dos defensores desta prática, a referência à rápida obsolescência do conhecimento e à necessidade contínua de atualização profissional, bem como a urgência em difundir a idéia de que o capital intelectual será o principal fator de diferenciação e sucesso nas organizações.

Já numa perspectiva histórico-dialética é possível perceber a Educação Corporativa apenas como uma evolução interna da área de recursos humanos (T&D) a fim de melhor capacitar os profissionais das empresas? Ou estaria ela situada no bojo das reformas oriundas da crise estrutural do capitalismo?

A crise econômica iniciada nos anos 1970 fez emergir uma nova era e:

> "... os países periféricos assistiram suas dívidas serem aumentadas no rastro dos juros ascendentes e da queda das principais commodities. O Banco Mundial emprestou e avalizou empréstimos segundo propósitos estratégicos, gerando dívidas acima da capacidade de pagamento dos países tomadores... o resultado foi a crise da dívida de 1982 (LEHER,1999, p. 04)

Perdendo seu poder de pressão e negociação os países periféricos foram submetidos ao capital estrangeiro e às drásticas reformas liberais, o que

trouxe significativas transformações político-econômicas, cujo foco centraliza-se numa economia voltada para o mercado, que tem acelerado a integração global.

> "As mudanças que nos rodeiam não são fenômenos passageiros, mas o produto de forças poderosas e ingovernáveis: a globalização, que tem aberto imensos mercados novos com seu corolário inexorável, uma enorme quantidade de competidores novos; a difusão da tecnologia da informação e o crescimento desordenado das redes informáticas..." (STEWART apoud LEHER, 1999, p.06)

Numa crítica a esta nova era do capitalismo na qual o principal capital seria o intelectual, e por isso a educação, na condição de capital, tornar-se-ia um assunto de *managers* e não mais de educadores, Roberto Leher comenta:

> "Nesta versão renovada da teoria do capital humano, o conhecimento não pertence mais ao indivíduo, tampouco é pensado a partir do mesmo: é a empresa que deve tratar de adquirir todo o capital humano que possa aproveitar. A empresa precisa utilizar maneira eficiente o cérebro de seus funcionários que, por isso, devem ser depositários de conhecimento útil para o capital" (LEHER, 1999, p.07).

Para André Martins (2005), a década de 90 trouxe medidas inéditas de integração subordinadas do Brasil a nova divisão internacional do trabalho, que desencadearam novas dinâmicas de relações produtivas, e a competitividade passou a ser a principal bandeira do governo e do sistema sindical patronal, indicando novos procedimentos para a racionalização da produção:

> "A introdução de um novo padrão de desenvolvimento, em meio a uma forte crise econômica... exigiu ações racionalizadas para oferecer respostas efetivas para as novas exigências políticas e educacionais... era, portanto necessário conformar um novo tipo de trabalhador que fosse capaz de responder positivamente às mudanças em processo no país". (Ibid, 274).

Santos (2006) reitera que:

> "No modelo organizacional desenvolvido nas últimas décadas, divulgado como símbolo de ruptura com o fordismo e toda a sua carga de "desumanidade", faz-se necessário um "novo trabalhador", mais comprometido afetivamente com a organização e com a produtividade, segundo tal formulação, mais humanizada. Competitividade e produtividade são as palavras de ordem. Não se indaga como será distribuído socialmente o produto de toda a produtividade almejada. Entretanto, a campanha pelo engajamento e pela adesão ética do trabalhador aos interesses da empresa é justificada pelo determinismo tecnológico: novas bases técnicas de produção exigem novo perfil profissional e novo modelo de educação, preferencialmente protagonizado pelo agente mais qualificado para esta tarefa, por ser o principal beneficiário: a empresa" (Ibid, p.04).

Santos (2006) segue questionando que ainda que não criticássemos tal dedução em sua racionalidade instrumental acerca da subordinação da educação aos interesses do capital, indagaríamos a pertinência dessa relação: as "novas bases técnicas", em sua materialidade, exigem realmente novos saberes tão diferentes dos exigidos pelo fordismo? Em que medida a demanda do bloco histórico dominante pela ampliação da educação e a sede de controle

sobre o processo de formação decorrem das exigências técnicas? Em que medida expressam necessidades políticas e econômicas de adaptação à "ética" do capital e de formação de exército de reserva?

Ao analisar os objetivos e as "forças" que motivam a criação das universidades corporativas, Santos (2006) menciona que:

> "...dentre as suas premissas a que mais chamou a atenção foi a de que desenvolvimento profissional não é mais visto como elemento técnico, e sim estratégico. Isto significa pensar de que maneira o trabalhador tem a expropriação do seu trabalho aliada apenas à estratégia da empresa e por este motivo cabe ao trabalhador manter-se atento e dispor de todas as competências necessárias e possíveis para que estrategicamente sejam aplicadas e com isso mais e mais competências devem ser desenvolvidas, tornando-se assim capaz de reconhecer-se responsável caso não consiga desenvolver todas as competências exigidas, pois a empresa oferece todas as condições, desde a formação continuada até os próprios benefícios que unidos formam fetiches precisos que contribuem, dentre tantas outras táticas, para a reprodução, alienação e expropriação do trabalhador" (Ibid, p.16).

Para Ramos (2007), as mudanças ocorridas nos últimos trinta anos prepararam o terreno pra que uma nova concepção de formação profissional se desenvolvesse. Aponta que as reformas educacionais oriundas das políticas de ajuste estrutural ditadas pelo Banco Mundial para os países periféricos, foram um terreno fecundo para o surgimento das UC que, baseadas no modelo da Universidade, se impõem como uma nova modalidade educadora no contexto neoliberal contemporâneo.

> "Sob um discurso pautado nas lacunas não preenchidas pelo ensino oficial, para a formação profissional, as empresas a partir

> desse novo espaço de formação, objetivam formar trabalhadores, numa lógica instrumental, para atendimento das necessidades organizacionais e conseqüentemente, parara a maximização dos resultados" (Ibid, p. 35).

Podemos constatar que a implementação de um novo modelo de educação profissional promovido pelas empresas - a educação corporativa - nasce em concomitância e consonância à implantação do modelo neoliberal. Ao analisarmos dados referentes ao período de maior crescimento das universidades corporativas no Brasil, podemos observar que este coincide com a implantação do conjunto de reformas políticas neoliberais que, entre outras medidas, impõem:

> "... o desenvolvimento de políticas que regulamentam o aumento da superexploração da força de trabalho, a transferência de ciência e tecnologia produzidas pelos países de capitalismo avançado, a implementação de um modelo de sociabilidade baseado em estratégias de estímulo à conciliação de classes e ao desmonte das formas de organização social que se pautaram historicamente pelo combate exploração e à dominação burguesas" (NEVES, 2006, p.13).

Se para os adeptos da UC, seu surgimento advém nova sociedade do conhecimento, para Neves a sociedade da informação ou sociedade do conhecimento é uma construção ideológica, relacionada às mudanças na estrutura e na dinâmica das relações de trabalho, nas relações de poder e nas relações sociais globais. E para se construir o consenso se faz necessária à dominação ideológica:

> "Tal característica, já presente no período fordista, aguça-se nos anos de neoliberalismo ou de contra-reformas, quando a proteção ao trabalho é paulatinamente subtraída e o

> desemprego se torna uma questão estrutural, demandando das classes dominantes a formação de pressupostos que, dando coerência a seu projeto de classes, empenhem-se a conseguir e sedimentar a coesão social baseada, predominantemente, no consentimento ativo dos dominados" (Ibid. p. 18)

Diante deste panorama, interessa-nos investigar acerca do papel docente frente à implantação das universidades corporativas e sua correlação com a construção do consenso necessário a hegemonização do projeto societário neoliberal.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA E TRABALHO DOCENTE

Para que se possa analisar, organicamente, um modelo de intervenção educacional, é essencial que se parta, num primeiro momento, de sua caracterização e de suas finalidades. Para Antoni Zabala (1999, p.160),

> "... dado o caráter fundamentalmente ideológico do papel social atribuído ao ensino, determinar a conveniência ou não das decisões tomadas a respeito será notavelmente relativo, pois essa análise estará sempre condicionada ao valor que o próprio analista dá a educação".

Para o autor, as intenções educativas são um reflexo da concepção social de ensino e, portanto, conseqüência da posição ideológica da qual se parte:

> "Essas intenções ou propósitos educativos, explicitados ou não, determinam a importância daquilo que é relevante para os alunos aprenderem. Assim, conforme a posição que se

> adote, a ênfase educativa será centrada em maior ou menor medida na aprendizagem de destrezas cognoscitivas, habilidades e procedimentos técnicos, conhecimentos dos saberes construídos e aceitos como fundamentais, técnicas e métodos pré-profissionais, formação em valores éticos e morais, atitudes sociais etc. (Ibid, 161)"

A que intenções e propósitos estaria submetida a educação corporativa ? Refletindo sobre o pequeno interesse da academia com relação à EC, Ana Rosa Bonilauri, pontua que,

> "...a educação corporativa serve ao negócio em primeiro lugar. Na maioria das vezes, criando uma vantagem para o empresário – a contabilidade entre manter um corpo funcional capaz (capacitado) para responder adequadamente no exercício do trabalho, em vez de implementar o desgastante processo de recrutar e selecionar profissionais para dispensá-los e iniciar novos ciclos intermitentes (FERREIRA, 2006, p.34)".

Discorrendo sobre os limites da EC, ela afirma:

> "È fato que a educação corporativa responde aos direcionamentos das empresas, ficando atrelada à estratégia de resultados... Assim, a educação corporativa atende a um projeto e a um significado patrocinados, sobretudo, pela organização, que oscilam conforme modelos de gestão adotados, formulação de estratégias e a algum tipo de resposta ao desejo legítimo dos empregados, e correspondem à visão de sobrevivência e autorealização construídos no relacionamento com seu próprio ambiente social (Ibid, p.34)".

Assim sendo, o trabalho docente nas universidades corporativas traz em seu bojo toda filosofia, identidade, valores, ideais, idéias, pragmatismo e utilitarismo corporativos. As universidades corporativas buscam, enfim, consolidar um modelo de aprendizagem cuja prioridade é garantir do ponto de vista técnico, a formação de um homem empreendedor e do ponto de vista ético-político, a (con)formação de um homem colaborador, viabilizando a construção coletiva de soluções que utilizem não apenas o conhecimento explícito, mas, sobretudo, o conhecimento tácito, presente nos diversos grupos e indivíduos que nela atuam, conforme menciona Bonilauri **:**

> "Além da tarefa de suprir lacunas de formação, desenvolvimento intelectual e conteúdos para o bom desempenho no trabalho, as organizações educam pela *cultura compartilhada*, ou seja, pelo "jeito de fazer", pelos valores, mitos e ritos que apregoa e pratica, pelos métodos de liderar, premiar, punir e de fazer as coisas. Assim, as organizações estão, continuamente, às voltas com formação/conformação. (Ibid, 2006, p.34)".

E é a partir de instrutores, intitulados em algumas empresas, de *líderes educadores,* que com domínio da técnica ou dos procedimentos objeto da ação educativa, proporcionam as experiências de aprendizagem e desenvolvimento a partir de contextos e situações vinculadas aos objetivos estratégicos da organização.E quem são os atores responsáveis pela "transmissão" dos conhecimentos em uma UC? Segundo Marisa Éboli (2007), eles podem compreender:

1. **Parceiros Internos**: relações de parceria com líderes e gestores, para que estes se envolvam e se responsabilizem pela educação e aprendizagem de suas equipes, e desempenhem plenamente o papel de educador, formador e orientador no cotidiano de trabalho para que sejam percebidos como

lideranças educadoras, cujo modelo de comportamento deve ser seguido e buscado pelos demais colaboradores da empresa.

Enquanto os setores de treinamento respondiam, total e centralizadamente, pelos resultados de treinamento e desenvolvimento na empresa, hoje, todos os gestores de pessoas são chamados a responderem pela educação e desenvolvimento de suas equipes de trabalho. Em muitas empresas, onde o novo paradigma de educação já é uma realidade, os gestores são avaliados pela sua competência em educar e preparar os seus sucessores.

2. **Parceiros Externos**: relações de parcerias com universidades, instituições de nível superior ou até mesmo clientes e fornecedores que tenham competência para agregar valor às ações e aos programas educacionais corporativos, ancoradas numa concepção comum sobre as necessidades de qualificação da força de trabalho.

O trabalho docente das UC constitui-se ainda, quase numa "caixa preta", de conteúdo desconhecido. Diferentemente da educação pública ou daquela oferecida em instituições privadas de ensino, que ainda assim mantém seu caráter patente, a educação vinculada à UC é de caráter privado, acessível apenas, aos "colaboradores" das respectivas empresas.

O trabalho docente das instituições de ensino tradicionais - sejam públicas ou privadas - é submetido a supervisões, controles externos (secretarias municipais e estaduais de educação, ministério da educação) e acompanhamento (pais, responsáveis, sociedade civil). Já para o trabalho docente das empresas, não há qualquer tipo de acompanhamento externo, não há qualquer tipo de legislação, norma ou regulamentação que garanta a transparência e a publicização de seus processos, conteúdos e resultados.

Com relação ao planejamento docente e aos processos de ensino, Janete Núbia Caldas Almeida, Gerente de Planejamento de Educação da Universidade Corporativa da Caixa Econômica Federal, afirma que,

> "Além do arcabouço teórico-conceitual, o Modelo define as diretrizes para operação do sistema de educação corporativa,

> em consonância com as premissas e políticas de educação corporativa na CAIXA, contemplando aspectos ligados à gestão do processo de aprendizagem, planejamento didático, atribuições e responsabilidades quanto à concepção e produção dos programas educacionais, dentre outros(AGUIAR,2005,p52).".

Ela enfatiza ainda, o necessário "processo de transmissão da herança cultural, que exerce influência intencional e sistemática com o propósito de formação de um modelo mental, a fim de conservar, transmitir, disseminar, reproduzir ou até mesmo transformar as crenças e valores organizacionais, para perpetuar a existência da empresa".

Acerca dos currículos adotados nas UC, Alcides Terra, Vice-Presidente do McDonald's Brasil afirma que:

> "O escopo dos currículos também evoluiu sensivelmente. Em linhas gerais, são três os conceitos que regem seus conteúdos: Cidadania Corporativa, Estrutura Contextual e Competências Básicas. O primeiro engloba a preservação dos valores, das tradições e da cultura da organização, estimulando o funcionário e fortalecendo seu vínculo com a empresa. O segundo tem por meta proporcionar conhecimento sobre o cenário em que a empresa atua. Já as Competências Básicas relacionam-se ao treinamento voltado ao ambiente de trabalho, o que inclui comunicação e colaboração, criatividade e resolução de problemas, conhecimento tecnológico, conhecimento de negócios globais, desenvolvimento de liderança e autogerenciamento da carreira (Ibid,,p52)."

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscando, na proposta marxista, embasamento teórico que nos possibilite a necessária leitura crítica da educação para o trabalho proposta pelas empresas – a Educação Corporativa – pretendemos investigar até que ponto ela nega ao indivíduo a possibilidade de enxergar para além da produção, do mercado de trabalho e da competitividade, podendo incapacitá-lo de uma percepção crítica das relações de trabalho e contribuindo para o enfraquecendo da consciência de classe. Acreditamos ainda que é *"a centralidade no trabalho como práxis que possibilita criar e recriar, não apenas os meios de vida imediatos e imperativos, mas o mundo da arte e da cultura, linguagem e símbolos, o mundo humano como resposta às suas múltiplas e históricas necessidades"(Rodrigues, 2006, p.86)*

Assim, adotamos como referência o conceito de Gramsci quanto à escola desinteressada, uma escola que não limita a educação dos indivíduos a uma simples formação profissional para o mercado de trabalho. Ele defende uma escola de formação geral, de base humanística , que desenvolva todas as potencialidades possíveis do homem.

Este modelo de escola de formação geral, *omnilateral* e humanística, Grasmci denomina de Escola Unitária.:

> A escola unitária ou de formação humanista (entendido este termo, 'humanismo', em sentido amplo e não apenas em sentido tradicional) ou de cultural geral deveria se propor a tarefa de inserir os jovens na atividade social,

> depois, depois de tê-los levado a um certo grau de maturidade e capacidade, à criação intelectual e prática e a um certa autonomia na orientação e na iniciativa. (GRAMSCI, 1989, p. 120)

Para Gramsci todos os homens são intelectuais em sentido amplo, nem todos o são em sentido estrito. A educação tem como tarefa primordial à formação destes intelectuais, em sentido amplo e estrito. No capitalismo a educação esta voltada para a formação de intelectuais conforme os ideais de exploração e dominação de classe, embora contraditoriamente possa preparar intelectuais para a transformação dessas relações sociais.

O Estado capitalista educa predominantemente os intelectuais orgânicos da burguesia utilizando-se do aparato escolar e de outros aparatos, na sociedade civil, para a formulação e difusão da hegemonia burguesa. Lúcia Neves (2007), numa crítica à formação do intelectual urbano no Brasil de hoje, afirma que esta pressupõe dois pilares: o homem empreendedor e o homem colaborador. E estes são dois pontos fundamentais em que se apóiam os defensores da Educação Corporativa, sendo complementados por um terceiro ponto: a competitividade.

Reafirmamos a necessidade da construção de uma política pública de governo que normatize e regulamente a Educação Corporativa no país e esta deve levar em conta concepções progressistas de educação profissional, comprometidas com a emancipação dos indivíduos, que os contemplem em sua integralidade, tendo como foco o trabalhador e não o trabalho.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AGUIAR, Afrânio (Coord.). O futuro da indústria: educação corporativa: coletânea de artigos. Brasília: MDIC/STI; IEL, 2005. 192 p. (Série Política industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior, n. 10)

ALMEIDA, Thalita Oliveira de & RIBEIRO Nayla Cristine Ferreira. *A Empresa Como Espaço De (Con)Formação Da Força De Trabalho:* O Caso Das Universidades Corporativas. Rio de Janeiro, FIOCRUZ, UERJ, FAPERJ, 2006.

ARRUDA, Marcos. A articulação Trabalho - Educação Visando uma Democracia Integral. In: MINAYO, C.G. (et al.). *Trabalho e Conhecimento*: Dilemas na Educação do Trabalhador. São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1987.

BRASIL. Atividades de Educação Corporativa no Brasil: Análise das Informações Coletadas em 2006. Secretaria de Tecnologia Industrial (STI), Ministério do

EBOLI, Marisa . *Educação Corporativa no Brasil* - Mitos e Verdades . Rio de Janeiro: Editora Gente, 2004.

ECO, Umberto. *Como se faz uma tese?* Rio de Janeiro, Perspectiva, 1995.

FERREIRA, José Rincon; BENETTI, Gilberto (Coord.) O futuro da indústria: educação corporativa - reflexões e práticas: coletânea de artigos. Brasília: MDIC/STI; IEL, 2006. 213 p. (Série Política iNdustrial, Tecnológica e de Comércio Exterior, n. 13)

FRIGOTTO, Gaudêncio. Trabalho, Conhecimento, Consciência e a Educação do Trabalhador: Impasses Teóricos e Práticos. In: MINAYO, C.G. (et al.). *Trabalho e Conhecimento:* Dilemas na Educação do Trabalhador. São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1987.

GRAMSCI, Antonio. *Maquiavel, a Política e o Estado Moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

KONDER, Leandro*. O que é Dialética ?.* São Paulo, Brasiliense,1994.

LEHER, Roberto. *Um novo senhor da educação?* A política do banco mundial para a periferia do capitalismo. São Paulo,Revista do Instituto de Estudos Socialistas, 1999.

LUDKE, M; ANDRÉ; MARLI, E.D.A. *Pesquisa em Educação:* abordagens Qualitativas. São Paulo, EPU, 1986.

MANACORDA, M. A. *Marx e a Pedagogia Moderna*. São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1991.

MARTINS, Herbert Gomes. *Estudo da trajetória das universidades corporativas no Brasil*. Dissertação (Doutorado) Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ, 2004.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos*. São Paulo, Nova Cultural, 1985.

MARX, K. & ENGLES,F*. A ideologia Alemã*, São Paulo, Mores, 1984.

MEISTER, Jeanne. *Educação Corporativa*. São Paulo; Makron Books, 1999.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley. *A reforma da educação superior e a formação de um novo intelectual urbano.* Rio de Janeiro, FIOCRUZ/UFF, 2006. (mimeo)

RAMOS, Giovane S. *Um novo espaço de (con)formação profissional*: A universidade corpotativa da Companhia Vale do Rio Doce – VALER e a legitimação da apropriação da subjetividade do trabalhador. (Dissertação) Mestrado. Rio de Janeiro:FIOCRUZ, 2007.

SANTOS*,* Aparecida de Fátima Tiradentes dos. *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 do SUS*?*, Rio de Janeiro,FIOCRUZ, 2006.

_____ *A Teoria do Capital Intelectual como base ideológica para a pedagogia corporativa*. Rio de Janeiro, FIOCRUZ, 2006.

RODRIGUES, José. *Educação Politécnica*. In Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Rio de Janeiro: EPSJV, 2006.

QUARTIERO, Elisa Maria & BIANCHETTI, Lucídio. E*ducação Corporativa:* mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações*.* São Paulo, CORTEZ, 2005.

COLL, César, ZABALA, Antoni et al. *O construtivismo na sala de aula.*São Paulo, Àtica, 2003.