

FORMAÇÃO DE TRABALHADORES NO MODELO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA¹

Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos²

Carla Cristine Telles dos Santos³

Nayla Cristine Ferreira Ribeiro⁴

Thalita Oliveira de Almeida⁵

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho nos últimos anos vem promovendo ações educativas apontadas como indutoras de vantagem competitiva no mercado, aderindo ao modelo da Educação Corporativa, que pretende formar trabalhadores a partir dos valores e conhecimentos estratégicos aos olhos da organização.

A Educação Corporativa se define pela ação pedagógica que as empresas oferecem a seus trabalhadores, familiares e comunidade, com o intuito de disseminar o *thelos* da corporação. Segundo Meister (1999), trata-se de:

[...] 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)

¹ Este texto decorre de um projeto integrado que estuda a ação das Universidades Corporativas no âmbito da saúde em abrangência nacional. O Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho e Educação – GEPE –, da FIOCRUZ (EPSJV), atua há mais de quatro anos e há três vem desenvolvendo pesquisas com esta temática.

² Doutora em Educação/UFRJ e pesquisadora da EPSJV-FIOCRUZ. Contato: apsantos@fiocruz.br

³ Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC/CNPq

⁴ Graduanda em Pedagogia pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro e Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC/FAPERJ

⁵ Graduanda em Pedagogia pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro e Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC/FAPERJ

Envolve várias modalidades de ensino, tais como cursos livres (inglês, informática, etc.), educação básica (ensino fundamental e médio), educação profissional de nível técnico, graduação, pós-graduação e etc.

Este trabalho propõe uma introdução à literatura necessária para a compreensão deste modelo, assim como busca demonstrar suas conseqüências a partir de dois estudos de caso de universidades corporativas ligadas à área da saúde.

A ação da Educação Corporativa é objeto empírico de áreas diversas como Administração, Economia, Engenharia de Produção, entre outras, como fator de vantagem competitiva. Contudo, há poucos estudos e pesquisas da área de Educação que investiguem o tema, sobretudo com uma abordagem crítico-emancipatória. Desta maneira, apontamos a necessidade de uma crítica consistente sobre este modelo de formação que está sendo fortemente disseminado.

Existe vasta literatura que apóia esta modalidade de educação. Dentro deste corpo, destacamos a “autora norte-americana Jeanne Meister, presidente da *Corporate University Xchange* (empresa americana de consultoria em educação corporativa) destacada guru da área”⁶ (QUARTIERO e CERNY, 2005, p. 34). No contexto nacional, encontramos Marisa Éboli, autora da área de Administração e seguidora dos princípios metodológicos de Meister. Mais recentemente, Hebert Martins (2004) discutiu esta temática em sua tese de doutorado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Encontramos na literatura referente a esta temática, tanto a nomenclatura “Educação Corporativa” quanto “Universidade Corporativa”; em ambos os casos, as ações e finalidades se assemelham. Porém, é correto afirmar que a educação corporativa engloba diferentes modalidades, dentre elas as universidades corporativas. Utiliza-se freqüentemente o termo *Universidade*

⁶ QUARTIERO, M. e CERNY, R. Universidade Corporativa: uma Nova Face da Relação entre o Mundo do Trabalho e o Mundo da Educação. In: QUARTIERO, M. e BIANCHETTI, L. (org.). *Educação Corporativa- Mundo do Trabalho e do Conhecimento: Aproximações*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC; São Paulo: CORTEZ, 2005.

Corporativa (UC) com a finalidade estratégica de obter a atenção dos funcionários - uma vez que eles se orgulham de trabalhar e estudar numa instituição que abriga uma universidade - e dos clientes, que se sentem mais atraídos pelos serviços de uma instituição que investe no ensino.

A utilização do termo “Universidade” remete à idéia, segundo a ótica empresarial, de flexibilização e mobilidade de ações educativas, além de impressionar positivamente colaboradores e comunidade em geral. Entretanto, a incorporação desse termo é motivo de preocupação, como é expressado por Quartiero e Cerny (2005)⁷:

[...] 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 [...]. (pág. 23)

A Educação Corporativa teve início a partir da emergência do atual modelo de produção, de acumulação flexível, que objetiva “a organização descentralizada do trabalho e a integração de tarefas” (QUARTIERO e CERNY, 2005, p. 28). Com o desgaste do conceito de Treinamento e Desenvolvimento (T & D), emerge na década de 1970, nos Estados Unidos, a Educação Corporativa. No Brasil, este modelo é difundido a partir dos anos 1990, com a implantação da política neoliberal.

A existência da Educação Corporativa se justifica, segundo a ótica empresarial, pela alegação neoliberal de que o Estado não consegue suprir a necessidade de formação do sujeito. O discurso corporativo declara o Estado incapaz de fornecer ao mercado a mão-de-obra adequada e chama para si esta atribuição, defendendo o deslocamento do papel do Estado para o empresariado na direção de projetos educacionais. “As empresas (...) ao invés de esperarem que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa”. (SOUZA apud MEISTER, 1999, p. 23)

⁷ Idem.

A base conceitual e ideológica adotada pelas universidades corporativas se localiza na Teoria do Capital Intelectual, “baseada no contexto do chamado Estado mínimo neoliberal, onde o capital assume para si a função de dirigente de projetos educacionais formais e não-formais”. (SANTOS, 2004, p. 1-2)⁸

Na Teoria do Capital Intelectual, difundida no contexto do chamado Estado mínimo neoliberal, o capital assume para si a função de dirigente de projetos educacionais [...] 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 - substituição do modelo fordista pelo modelo de acumulação flexível -, gerando, segundo o discurso hegemônico, a necessidade de um novo trabalhador, formado de acordo com o ethos da empresa. (SANTOS, 2004, p. 1-2)

A educação continuada subordinada às finalidades da empresa é a ação sugerida pelo capital, que assume o papel de agente educador, fazendo com o que o “colaborador” se sinta parte da organização, membro do corpo empresarial, que só obtém sucesso quando o organismo funciona harmoniosamente.

Embora muitos trabalhadores possam considerar esse tipo de universidade como sendo uma “boa oportunidade de crescimento”, muitos admitem fazer os cursos por receio de sofrer retaliações em seu ambiente de trabalho, ou mesmo do desemprego. A ideologia da empregabilidade pretende convencer de que “o fenômeno do desemprego é culpa dos indivíduos, os quais não souberam adquirir a educação adequada” (QUARTIERO e BIANCHETTI, 2005, p. 14) para o mercado de trabalho.

Há um crescimento em progressão geométrica no número de empresas que estão aderindo à incorporação da Educação Corporativa, em todos os setores da economia. Segundo o relatório de 2006, apresentado pelo Ministério do Desenvolvimento, In-

⁸ SANTOS, A. F. T dos. Teoria do capital intelectual e teoria do capital humano: Estado, capital e trabalho na apolítica educacional em dois momentos do processo de acumulação. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/27/gt09/t095.pdf>> Consultado em 12/02/07.

dústria e Comércio Exterior (Secretaria de Tecnologia Industrial), em 2004 havia no Brasil cerca de 100 “Unidades de Educação Corporativa”.⁹ Contudo, o documento ressalta não ser possível saber¹⁰ hoje o número exato de organizações que mantêm programas de Educação Corporativa, “devido ao próprio conceito de Educação Corporativa, que comporta entendimentos abrangentes, nem sempre convergentes”. (BRASIL, 2006, p. 7)

Segundo o relatório, houve um aumento de cerca de 50% nas “Unidades de Educação Corporativa” entre os anos de 2000 e 2006, e aponta três objetivos pertinentes para a implantação da Educação Corporativa, que foram alcançados através de uma pesquisa realizada com oitenta organizações:

[...] viabilizar a capacitação contínua interna dos funcionários para a aquisição de competências específicas; complementar e dar suporte a atividades de gestão do conhecimento dentro da organização; possibilitar o desenvolvimento, entre os colaboradores, de posturas relacionadas à cidadania corporativa (missão, visão, objetivos e valores institucionais [...]). (BRASIL, 2006, p. 7)

Salienta a preferência da escolha de executivos para ministrar as aulas e outras atividades das universidades corporativas. Já que a disseminação de valores empresariais, a partir da formação inicial e continuada, é o principal objetivo, ninguém melhor que os próprios gerentes e executivos internos, intelectuais orgânicos, para cumprir este papel.

Em uma das entrevistas realizadas, verificamos a sintonia com esta preocupação:

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

⁹ Nomenclatura que está presente no documento do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

¹⁰ 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.

do dia-a-dia e tal [...]. (M. – Gerente de RH da Universidade Corporativa X¹¹, em entrevista concedida para esta pesquisa)

A Educação Corporativa atua tanto nas modalidades de educação à distância como presencial.

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)

Entretanto, existem muitas empresas que têm preferência pelas aulas presenciais, por acreditarem que a estratégia será mais bem disseminada e compreendida na relação docente-educando/gerente-colaborador. O relatório do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior demonstrou que a maior parte das organizações tem essa preferência. Algo os surpreendeu, “pois se esperava uma adoção mais significativa dos recursos da educação à distância”. (MDIC 2006, pág. 16)

A maior dificuldade encontrada pelas empresas no terreno da educação corporativa é em relação à certificação dos seus cursos.

[...] 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)

A solução provisória encontrada foram as parcerias com instituições acadêmicas públicas e privadas, que desenvolvem, sob encomenda, programas pautados na agenda empresarial. Entretanto, tendo como uma de suas principais metas obter, junto ao Governo Federal, autorização para certificar sem necessitar subordinar-se ao MEC, foi criada no Brasil, em agosto de 2004, a Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC). Vale

¹¹ As letras “X” e “Z” serão utilizadas com o intuito de ocultar os nomes das empresas às quais as Universidades Corporativas estão ligadas, e que nos servirão como estudos de caso, uma vez que ainda não obtivemos autorização para divulgá-los.

ressaltar que no ato de inauguração a ABEC contou com a presença do Presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva.

Entender o movimento da educação corporativa, fenômeno social em acelerado desenvolvimento, é necessário para compreender o tipo de formação que está sendo oferecido ao trabalhador, em escala crescente, sobretudo no campo da saúde, onde está o foco do nosso estudo.

Observando o papel deste profissional da saúde (no caso, os profissionais das Universidades Corporativas X e Z), questionamos a formação deste trabalhador indagando a respeito da concepção de saúde trabalhada pela empresa: se esta dá ênfase à prevenção, atua na promoção ou com o modelo hospitalocêntrico.

Trabalhamos inicialmente com a hipótese de que o conceito de saúde adotado refletiria uma maior ênfase na medicação, no modelo hospitalocêntrico, do que na promoção e prevenção, uma vez que é do adoecimento que ambas as empresas – privadas e de atendimento hospitalar – obtêm o seu faturamento. Porém, a pesquisa de campo e a entrevista com a diretora da Universidade Corporativa X nos revelou nuances discursivas aparentemente contraditórias, como pode ser visto no estudo de caso desta universidade. Particularmente no caso da Universidade Corporativa Z, trabalhamos com a hipótese de que esta contradiz alguns dos princípios do SUS.

Outro aspecto de grande relevância é que, embora o crescimento deste fenômeno seja inegável e diga respeito ao campo “Trabalho e Educação”, não é visto ainda com a atenção que merece. Poucos são os pesquisadores deste campo que têm se dedicado ao exame crítico deste modelo.

REFERENCIAL TEÓRICO PARA CRÍTICA AO MODELO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A teoria gramsciana nos oferece algumas bases para a crítica a este modelo pedagógico. Consideramos que a formação que

as instituições oferecem aos seus trabalhadores está longe de possuir um carácter desinteressado, no sentido gramsciano, que:

[...] conduziria o jovem até as mais amplas possibilidades de escolha profissional e não apenas a um ofício, preocupando-se em formar homens e mulheres como pessoas capazes de pensar, de estudar, de dirigir ou de controlar quem dirige a sociedade [...]. (SOUZA, 2006, p. 7)

Para Gramsci, deve haver um processo de integração entre as atividades técnico-políticas e técnico-operacionais. A base educativa da “escola unitária” de Gramsci são princípios que possibilitam a construção da subjetividade do trabalhador, tais como o carácter, a consciência e a capacidade crítica. O homem se forma a partir dessa natureza desinteressada e, assim, transforma a si mesmo e o seu meio.

Gramsci alertava insistentemente quanto à necessidade de que a educação das classes populares tivesse um carácter ‘desinteressado’, despidido do utilitarismo (ensino ‘interessado’, dualista, voltado apenas para os interesses do mercado) que visava apenas à formação rápida de mão-de-obra minimamente qualificada para o trabalho técnico. (SANTOS, 2000, p. 47)

O trabalho como princípio educativo em Gramsci pauta-se na “escola unitária” essencialmente humanista, que defende a articulação do trabalho manual com o trabalho intelectual.

[...] é necessário definir o conceito de escola unitária, na qual o trabalho e a teoria estão estreitamente ligados; as aproximações mecânicas das duas atividades pode ser um esnobismo, [que nada contribui para] [...] criar um tipo de escola que eduque as classes instrumentais e subordinadas para um papel de direção na sociedade como conjunto, e não como indivíduos singulares. (GRAMSCI, 1989, p. 149 apud SANTOS)

A relação entre trabalho intelectual e trabalho manual é a base do conceito de politecnicia, concepção educacional que “foi esboçada inicialmente por Karl Marx em meados do século XIX” (RODRIGUES, 2006, pág. 112). Saviani discute o conceito de educação politécnica apontando em sua estrutura o trabalho como princípio educativo. O autor nos fala que “a noção de politecnicia se encaminha na direção da

superação da dicotomia entre trabalho manual e o trabalho intelectual, entre instrução profissional e instrução geral". (SAVIANI, 2003, pág. 136).

Gramsci, também um autor da linhagem marxista, desde sua juventude lutou pela emancipação da classe trabalhadora e via na cultura um importante elemento de luta hegemônica, sem prejuízo dos aspectos infraestruturais. Filho de camponeses, percebia na educação uma das armas utilizadas pela burguesia na construção e manutenção de sua hegemonia. Quando criança, fora impedido de dar continuidade aos seus estudos secundários, apesar das boas notas obtidas na escola elementar. Foi preso pelo regime fascista imposto na Itália por Mussolini. Em seu julgamento a acusação alegava que: "É preciso impedir este cérebro de trabalhar". (GRAMSCI, 1989, pág. 3)

Mesmo preso, entre 1926 e 1937, Gramsci não deixou de refletir sobre a política. E foi neste lugar menos provável, o cárcere, que ele produziu uma de suas principais obras: os 32 "Cadernos do Cárcere", onde discorre sobre educação, filosofia, teoria política e preocupações familiares. Denuncia um sistema de educação dualista que hipoteca o futuro das crianças das classes trabalhadoras, limitadas à formação instrumental para o trabalho.

A crítica gramsciana à dualidade escolar ainda tem seu lugar, dado que:

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

A escola dualista é produto e produtora desta função ideológica, uma vez que distingue a formação humana, tendo como parâmetro a posição de cada classe nas relações sócias de produção. Formação técnica para as classes dominadas e educação científica e intelectual para as classes dominantes.

No atual modelo de produção de base microeletrônica, o conhecimento passa a pertencer à equipe, e não mais ao trabalhador. O conhecimento não é tácito, e sim corporativo.

[...] a mudança de base técnica do trabalho que possibilita a apropriação do saber do trabalhador de uma forma mais acentuada, chamada de desapropriação do conhecimento tácito, [...] o conhecimento passa a pertencer à equipe [...] e não ao indivíduo. (SANTOS, 2007, pág. 2)¹²

É claro que este modelo de educação é atualizado e acentuado hoje nas Universidades Corporativas, uma vez que as empresas orientam a formação humana para os resultados de seus negócios

Para ilustrar este modelo de educação, demonstraremos dois estudos de caso de universidades corporativas, ambas ligadas ao setor de saúde privado: a primeira, X, é vinculada a uma empresa de plano de saúde; e a segunda, Z, está ligada a um grande hospital.

A UNIVERSIDADE CORPORATIVA X

Alegando interesse no campo educacional como meio para obtenção de resultados, esta empresa de seguro-saúde, já na década de 1980, dois anos após a sua fundação, criou um Centro de Treinamento que, uma década mais tarde transformou-se na Escola de Administração, voltada inicialmente apenas para os funcionários do seu setor administrativo.

Acompanhando a tendência do mundo corporativo e dando seqüência a um modelo de educação que vinha construindo há 10 anos, em 2002 foi criada a Universidade Corporativa de Saúde da empresa.

¹² 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.

Iniciou-se assim uma nova etapa, pautada na filosofia da capacitação contínua, característica das Universidades Corporativas. Segundo Marchi e Castro (2006), o objetivo da Universidade Corporativa X é:

Estimular o indivíduo à constante busca pelo aprendizado, proporcionando, assim, o seu desenvolvimento pessoal e profissional; valorizar as relações, contribuindo para um mundo mais humano e socialmente responsável; difundir o conhecimento, estendendo ao maior número possível de pessoas a possibilidade de compreender e transformar a realidade à sua volta. (p. 2).

Com o título de Universidade Corporativa, a empresa procurou dar maior abrangência a seu público-alvo, estendendo suas ações de educação a todos os funcionários e à sociedade em geral (fornecedores, clientes, etc). Segundo Éboli, essa extensão da abrangência de público, incluindo todos os funcionários da empresa, é vital para o sucesso de uma Universidade Corporativa. (EBOLI, 2004)

O orçamento anual da Universidade Corporativa representa cerca de R\$5.000.000,00 (cinco milhões de reais). Está instalada em dois escritórios da empresa, em duas metrópoles brasileiras. Porém, quando necessário, a empresa aluga salas ou hotéis para realização dos seus eventos. Os prédios onde está instalada a Universidade Corporativa X foram construídos especificamente para este fim e contam com salas bem equipadas, além de ter mobiliário ergonômico e até mesmo uma galeria de arte. (BRISSAC, 2005)

Além disso, a empresa criou um espaço equipado com CD, DVD, livros, *laptops*, computadores ligados à *Intranet* da empresa e material multimídia, com o objetivo de facilitar a consulta dos colaboradores. Como ferramentas pedagógicas, esta instituição conta com *workshops*, programas de imersão, cursos e palestras, programas de desenvolvimento e projetos de *endomarketing*.

Em relação aos cursos, a Universidade abrange os níveis de ensino técnico e de pós-graduação *lato sensu*, com o curso de MBA X *Bussiness Administration*, voltado aos executivos desta empresa de saúde.

Ainda seguindo a tendência, a empresa inicia cursos à distância, através do *e-learning*. Esta modalidade de ensino possibilita ao aluno realizar o curso a partir de qualquer computador, via *Internet*, desde que o funcionário tenha uma senha de acesso. Durante o curso, ao final de cada mês, um executivo da empresa é convidado a dar uma palestra aos alunos, através de teleconferência.

A empresa recebe relatórios de gerenciamento, através dos quais é possível avaliar o grau de aproveitamento do curso por cada funcionário em seu dia-a-dia na companhia. Porém, apesar do custo deste tipo de curso ser mais baixo que os cursos presenciais, a empresa prefere estes, alegando que o contato físico facilita a disseminação dos conteúdos e da filosofia da empresa, já que, como vimos, os cursos são ministrados, em sua maioria, pelos próprios executivos da empresa.

Segundo Morgado (apud BISPO, 2003), "(...)70% da estrutura do curso vêm sendo conduzida pelos executivos da empresa, uma vez que eles conhecem a realidade da empresa e podem repassar informações compatíveis com o cotidiano vivido pelos demais colaboradores".

Na pesquisa de campo, pudemos perceber que a formação exigida destes "professores" varia de acordo com o curso: "nós temos inúmeros professores com mestrado, com doutorado, professores não-executivos, e também executivos que são professores (...) com uma grande bagagem em termos de negócios". (M.¹³, 2007)

Outra forma de disseminar a filosofia da empresa é através da modalidade denominada de "programas". Hoje a Universidade Corporativa X conta com uma grande variedade de programas. Um exemplo, destinado somente aos funcionários e que tem como objetivo implícito a disseminação da filosofia da empresa, é o programa Saber X¹⁴, cujo objetivo é apresentar especificamente informações sobre os negócios e a cultura organizacional da empresa.

¹³ Nome fictício da Gerente de RH da Instituição, responsável pela Universidade Corporativa.

¹⁴ A letra X significa ocultação do nome da empresa, uma vez que não obtivemos autorização para divulgá-la.

Outros programas desenvolvidos pela empresa são os programas ditos de “Responsabilidade Social”, que têm por objetivo geral fazer com que a empresa se consolide no imaginário social como uma empresa compromissada com a sociedade, que zela pela melhoria da qualidade de vida e pelo desenvolvimento. Um exemplo de tal prática é o programa destinado a um segmento do ensino fundamental, cujo objetivo é promover noções básicas de medicina preventiva e de primeiros socorros para os jovens.

A Universidade Corporativa X conta com a parceria de algumas instituições de ensino acadêmico, como a Escola de Enfermagem/RJ e a Fundação Getúlio Vargas/RJ, a Universidade Federal do Rio de Janeiro, a Escola de Negócios da UFRJ (Coppead) e a Escola Paulista de Medicina, entre outras.

Para as Universidades Corporativas, estas parcerias são de suma importância porque, além de montarem os cursos por encomenda de acordo com o *ethos* da empresa, cabe às instituições acadêmicas a certificação dos cursos oferecidos. Em tais parcerias podemos perceber como a instituição acadêmica abre mão de sua identidade pedagógica, pois contraria seus princípios fundamentados na formação geral, humanística e universal do sujeito, com bases filosóficas, históricas e sociológicas.

Apesar de estas parcerias serem uma prática comum entre as Universidades Corporativas e as Universidades Acadêmicas, aquelas estão pleiteando, através da ABEC, o direito de certificação dos seus cursos sem a necessidade do aval do MEC, conforme vimos anteriormente. No que concerne a este assunto, a Universidade Corporativa X tem um princípio, também seguindo uma tendência internacional: a certificação pelo mercado, como aponta a gerente de RH da instituição:

Uma certificação da Universidade X, eu diria para vocês que é altamente valorizada no mercado [...]. Isso nos deixa envaidecidos, porque é um reconhecimento de outras grandes instituições também. Não é um papel de um certificado, mas muito mais do que um papel [...]. Na verdade, é toda uma experiência que a pessoa recebeu e teve de valor agregado aqui dentro da empresa. (2007).

Segundo M. (2007), o conceito de saúde trabalhado pela instituição é baseado na prevenção, ao contrário das universidades corporativas que atuam nessa mesma área. Este conceito permeia todas as atividades e cursos da empresa.

O posicionamento do grupo X no mercado se diferencia de outras operadoras de saúde porque o nosso foco é na saúde, e não na doença. Então, muitas das vezes que vocês conversam com outras empresas grandes, sérias, competitivas, igualmente à nossa, a grande diferença de atuação é porque o nosso foco é na saúde e na prevenção, [enquanto] as outras empresas lidam com a doença. Então é uma maneira de lidar com essa visão de cuidado, não é? A nossa proposta é a prevenção mesmo, é evitar que o fato venha a acontecer. E as outras empresas muitas vezes se posicionam uma vez o fato acontecido e como remediar. Então é a nossa grande diferença em termos de abordagem. E na linha da gestão do capital intelectual, que é a linha da universidade, exatamente, proporcionar um saber para que as pessoas possam atender melhor, ter maior qualidade de vida, sendo uma empresa que investe em responsabilidade social. A nossa grande diferença de abordagem é essa.

Em princípio, vemos nesta afirmação um possível paradoxo: como uma empresa que tem por negócio a venda de planos de saúde estaria baseando suas ações na prevenção, se lucraria mais com a ameaça de adoecimento, que leva as pessoas a comprarem seus serviços? Analisando melhor, percebemos que faz sentido a empresa se basear nesse conceito, porém não por zelar pelo bem-estar social, mas sim porque lucra mais quando o cliente paga por um serviço que não está usando. Ou seja, a empresa lucra com a idéia da prevenção, pois ela somente arrecadará dinheiro de seus clientes, sem precisar gastá-lo para arcar com custos em doença.

A UNIVERSIDADE CORPORATIVA Z

Em 15 de março de 2004 é fundada a primeira universidade corporativa do segmento hospitalar do país, com aula inaugural ministrada pelo ex-presidente da República e Professor Dr. Fernando Henrique Cardoso, sobre o papel das instituições públicas e privadas no ensino.

Nessa data a instituição já contava com 492 alunos em educação técnica e superior, 12.012 colaboradores que participaram dos treinamentos institucionais, quase 10.000 participantes em eventos científicos e treinamentos em saúde, 742 médicos do programa de educação médica continuada, 1.807 participantes no espaço-saúde e 578 bolsistas para estágios e eventos científicos. Para o ano de sua inauguração, foi previsto um investimento de R\$ 9 milhões. Embora a Universidade tenha sido fundada em 2004, em 1989 o Hospital já começava a trabalhar com educação, criando a Escola de Enfermagem e a Faculdade de Enfermagem.

Além dos cursos de educação técnica, educação superior, cursos de pós-graduação, eventos científicos, treinamentos em saúde para profissionais pertencentes ou não ao quadro do hospital ao qual a Universidade se vincula, esta oferece outras modalidades de ensino, tais como cursos virtuais, presenciais e mistos, canal educativo via TV e Web, biblioteca com mais de dois mil periódicos *online*, videoconferências e multimídia, desde sua inauguração.

A instituição oferece cursos técnicos (5); de graduação (1); de especialização (24); de extensão (2); residência médica (3); MBA executivo em gestão de saúde; além dos diversos eventos científicos (cursos de atualização, simpósios, seminários e jornadas) e treinamentos (palestras e campanhas, programa de atendimento ao cliente, programa de capacitação de líderes e treinamentos admissionais, comportamentais institucionais, comportamentais setoriais, de informática, institucionais e setoriais). Dessa forma, é percebido que, além da capacitação profissional, há uma preocupação por parte da empresa com o aumento da escolaridade de seus colaboradores.

A Universidade mantém ainda convênios com alguns dos mais conceituados centros de medicina do mundo. Sua biblioteca é parceira da Universidade de São Paulo, seus cursos e programas de capacitação têm parceiros como a Fundação Getúlio Vargas, o Ibmecc (Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais) e a Universidade da Pensilvânia/EUA; seus eventos científicos possuem parcerias com as Universidades de Cleveland/EUA e Pittsburgh/EUA e tam-

bém com laboratórios farmacêuticos, entre outros. Os estágios são em parceria com diversos hospitais particulares e com o município de São Paulo; e, por fim, a Universidade é patrocinada pelos bancos Bradesco e Safra.

Os cursos da universidade serviram para reunir todas as ações de treinamento, educação e divulgação de inovação científica do hospital. Estas ações são destinadas não somente aos funcionários desta, mas ao público em geral. Isto prova como o capital, mesmo em áreas fundamentais como a saúde, vem aperfeiçoando-se no sentido de promover a sintonia considerada “perfeita” entre a educação e o capital, assim dispensando toda a influência estatal sobre suas instituições de ensino.

Enquanto a educação formal necessita de credenciamento e reconhecimento oficial, a educação corporativa dispensa esses atributos: o reconhecimento é dado pelo mercado. No ensino universitário acadêmico os cursos são regulados por lei e estruturados segundo as normas do MEC; já nas universidades corporativas os cursos atendem às necessidades das pessoas que integram as empresas. Apesar de essas informações terem sido obtidas no sítio oficial da Universidade Corporativa Z, a certificação de seus cursos ocorre de forma diferenciada: nesta instituição há cursos que, apesar de sua autodenominação como corporativos, são cursos acadêmicos. Ou seja, são reconhecidos pelo MEC e possuem poder de certificação, visto que mantêm parcerias com instituições acadêmicas de ensino.

Apesar de a Universidade Z ter sido criada para integrar as ações do Hospital Z, o aumento de sua dimensão fez surgir a necessidade de segmentar-se: para isso foram criados o Centro de Educação em Saúde e o Centro de Educação Corporativa. O primeiro é responsável pelas ações educacionais nas áreas de medicina, enfermagem e outros, atuando em quatro frentes distintas: educação técnica, educação superior (graduação, pós-graduação, MBA executivo e residência médica), treinamento em saúde (treinamentos setoriais e capacitação para profissionais de saúde pertencentes ou não ao quadro do hospital) e eventos científicos (reuniões,

workshops, jornadas, simpósios e congressos). É voltado para profissionais de saúde e para a população em geral, e também responsável pelo Centro de Experimentação e Treinamento em Cirurgia, pelo Centro de Treinamento Robotizado e pelos cursos *e-learning* (não-presenciais, disponível somente para os colaboradores da instituição – via *Web*) para aprimorar o desenvolvimento da liderança e da competência na instituição.

Já o Centro de Educação Corporativa responde pela capacitação e treinamento dos funcionários do hospital, contemplando as áreas de Treinamento Institucional (palestras, cursos e outras atividades destinadas a ampliar e desenvolver competências dos colaboradores da instituição), Treinamento em Gestão (cursos de gestão de pessoas e negócios destinados a aprimorar as competências das lideranças do hospital), eventos institucionais e formação de colaboradores treinados no sistema ISO de qualidade (são os cursos propriamente corporativos). Isto é, congrega as iniciativas destinadas à capacitação e treinamento dos colaboradores da instituição fora do âmbito assistencial propriamente dito. No mais, coordena o MBA Executivo em Gestão de Saúde e é responsável pelo programa Líderes da Mudança (destinado ao aprimoramento e evolução da liderança da instituição).

Podemos traduzir esse tipo de programa como “formação de líderes para a instituição”. O conhecimento gerado por tais colaboradores não pertence a eles propriamente, mas sim à instituição a qual estão vinculados; é um ativo fixo da empresa. Com a adoção do conceito de Gestão do Conhecimento, fez-se necessária uma reorganização dessa estrutura, e todas as iniciativas de treinamento foram centralizadas. Dessa forma, em 2007, as atividades do Centro de Educação Corporativa foram incorporadas ao Centro de Educação em Saúde.

Segundo o coordenador executivo da Instituição, os cursos tomam o aluno como condutor do processo de aprendizagem e inovam com a valorização da educação continuada para os colaboradores da instituição. Dessa forma, esta universidade diz ter como princípios norteadores a formação de colaboradores que este-

jam inseridos num processo contínuo de aprendizagem; a formação de colaboradores capazes de transformar o conhecimento adquirido em empreendimento; a geração de uma cultura de difusão e valorização do conhecimento dentro da instituição; a promoção da capacitação para seus colaboradores, clientes e a sociedade, visto que tais atividades, segundo a Universidade, visam o progresso nacional e a justiça social.

O presidente desta Universidade afirma:

O objetivo da Universidade Z é formar indivíduos cada vez mais preparados, num processo de aprendizagem; a universidade não somente trará à nossa instituição uma grande vantagem competitiva no segmento hospitalar, ela também reafirmará nosso papel histórico de cooperação com o progresso nacional e a justiça social, na medida em que assumimos o compromisso com a produção e a distribuição do conhecimento como exercício da responsabilidade social. (2004).

A política de pontuação tem por objetivo promover a educação continuada dos colaboradores da instituição. Funciona atribuindo certa quantidade de pontos a cada curso ou atividade do Centro de Educação em Saúde e do Centro de Educação Corporativa. Os pontos são conferidos tanto aos alunos quanto aos professores e a obrigatoriedade ou não de determinado curso e sua correspondente pontuação varia de acordo com o cargo do colaborador. Somando os pontos obtidos nos vários cursos ou atividades, o participante compõe a sua pontuação individual, que aumenta à medida que ele progride, sob o ponto de vista da instituição, nas atividades educacionais.

A Universidade Corporativa Z nasce no contexto neoliberal de decomposição do Estado Social, quando a universidade pública, acadêmica, é desvalorizada em favor do ensino privado. Contudo, a universidade corporativa como tal não é reconhecida pelo governo e é alvo de muitas dúvidas sobre o seu caráter como instituição formadora de conhecimento e sujeitos críticos da realidade. Para os agentes das universidades corporativas, onde se atribui à técnica um grande valor, as universidades acadêmicas possuem um pensar envelhecido para a realidade da era tecnológica.

A educação corporativa surgiu como um instrumento estratégico para empresas e instituições. O discurso corporativo enfatiza o acelerado desenvolvimento tecnológico que se vive no mundo atual, onde o processo de globalização determina a evolução do conhecimento. Dessa forma, as organizações acreditam que não podem esperar que seus profissionais aprendam naturalmente com a experiência, tomando para si o dever de promover a capacitação continuada de seus colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes. Porém, ao mesmo tempo, é possível observar no discurso das organizações que estas evidenciam o “papel do aluno como condutor de seu processo de aprendizado”, buscando sempre mostrar como o programa de seus cursos privilegia tal enfoque.

Este tipo de universidade não é voltada para o trabalhador, pois não coloca sua formação e emancipação como finalidade no processo educativo, mas sim a competitividade e produtividade da instituição a qual pertence. Portanto, surge a necessidade de se avaliar que tipo de sociedade se pretende formar diante da negação do trabalhador como agente da história, relegado ao papel de mero expectador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo de educação que temos no contexto social atual está arraigado, em sua grande maioria, no *ethos* do capital. A formação postulada na concepção marxista está longe destas ações. Entendemos que somente na construção de um novo bloco histórico está a base para uma sociedade mais justa e igualitária. Na ação de intelectuais orgânicos, sobretudo de educadores e outros trabalhadores, com visão crítica e engajados na luta contra a estrutura capitalista/neoliberal, está a possibilidade de uma educação que tenha o trabalho como princípio educativo, no seu sentido ontológico.

O “conhecimento” adquirido pelo indivíduo nas universidades corporativas, em geral, tem por parâmetro os interesses do mundo empresarial, pouco (ou nada) contribuindo para que o sujeito seja capaz de pensar criticamente a sua realidade dentro e a

partir do mundo do trabalho. As informações recebidas por ele se limitam ao ambiente empresarial e são em grande medida descartáveis fora da esfera da execução, não oferecendo, assim, contribuição para a possibilidade de desenvolver sua consciência.

Para Gramsci, a consciência e a subjetividade representam uma dimensão fundamental na ação política, uma vez que, só por meio delas o homem pode apropriar-se das funções da sociedade, lutando contra as pressões externas que modulam seu comportamento (SEMERARO, 1999).

O homem, para Gramsci, não existe fora da história das relações sociais e das transformações operadas pelo trabalho organizado socialmente. Dessa forma, pode-se dizer que a subjetividade é socialmente produzida, operando numa formação social determinada, em um determinado tempo histórico e no âmbito de um campo cultural. Como nos diz Marx: “o trabalho não produz só mercadorias, produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na proporção em que produz mercadorias em geral”. (MARX apud SILVEIRA, 2002, p. 104).

No sistema capitalista, que trabalha em função da lógica da acumulação, os valores intrínsecos ao sistema, como competição e lucro, se sobrepõem aos valores políticos contra-hegemônicos e aos que se referem à vida psíquica dos indivíduos.

Deste modo, em nome da guerra econômica que impera na atualidade, ‘admite-se atropelar certos princípios, [pois] o fim justificaria os meios’. (DEJOURS, 2001, p. 14). Esses fins, entretanto, são sempre definidos em termos econômicos, a partir de um cálculo custo-benefício que despreza as variáveis humanas e sociais. Porém, conforme afirma Chauí (1992, p. 354-355), em se tratando de ética, ‘os meios precisam estar de acordo com a natureza dos fins e, portanto, para fins éticos os meios precisam ser éticos também, [...] uma vez que as ações realizadas em vista de um certo fim já fazem parte do próprio fim a ser atingido’. (SOARES, 2004, p. 5).

Compreendemos que a educação corporativa, alicerçada pela estrutura do capital e disseminada através das políticas neoliberais, tende a fazer da educação uma formação reduzida e instrumental

do ser humano, uma vez que o objetivo destas unidades está na disseminação da filosofia empresarial por parte dos colaboradores e clientes.

Este modelo de educação limita o homem, dado que o valor fundamental do processo educativo consiste na disseminação da filosofia da empresa para funcionários e sociedade em geral, como instrumento de adesão ideológica e consolidação de hegemonia. (SANTOS, 2007, ABRASCO)

As ações educativas oferecidas pelas universidades corporativas também têm por finalidade o reconhecimento da marca como sendo uma empresa “amiga”, já que desta forma é realizada a propaganda da *responsabilidade social*, além de fazer com que as empresas mantenham sua vantagem competitiva, que é o foco maior destas.

Este modelo educacional atua principalmente sobre as concepções da Teoria do Capital Humano e da Teoria do Capital Intelectual. A primeira utiliza a educação como ferramenta impulsionadora do desenvolvimento social, tendo em vista que o colaborador está investindo em si e, desta maneira, haverá futuramente um retorno – financeiro – em troca. E, para que isto ocorra, a Teoria do Capital Intelectual é posta em prática, possibilitando ao capital a expropriação, o domínio e controle do conhecimento tácito.

Antonio Gramsci diz, por exemplo, que a escola profissional não pode ser uma incubadora de monstros áridos, de olhos ágeis e mãos firmes, sem cultura geral, sem alma... É o que se vê na formação em saúde das Universidades Corporativas é provavelmente a criação de monstros áridos, de olhos ágeis e mãos firmes. (SANTOS, ABRASCO, 2007)

Gramsci propôs a Escola Unitária como ferramenta para enfrentar as ações burguesas. Cabe a nós, críticos do modelo de educação corporativa, retirar desta teoria os fundamentos para a práxis, adotando-a nas ações contra esta onda gigante que limita a formação humana, usurpa o conceito de universidade e desqualifica o papel do educador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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: 2006. 40 p.

BRISSAC, Chantal. "Por dentro das Universidades Corporativas". Disponível em <www.vencer.com.br/materia_completa.asp?codedition=56&pagenumber=11>. Consultado em 13/jun/2005.

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

FRIGOTTO, Gaudêncio. "A Educação como capital humano: uma teoria mantedora do senso comum". In: *A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista*. São Paulo: Ed. Cortez, 1984. 234 p.

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

MARCHI E CASTRO. Relatos de Experiência da Universidade Corporativa Amil Assistência Médica Ltda. IN: *O Futuro da Indústria: Educação Corporativa – Reflexões e Práticas*. Série Política Industrial, Tecnologia e de Comércio Exterior. Brasília/DF. 2006. 205-207.

MARTINS, Herbert Gomes. *Estudos da Trajetória das Universidades Corporativas Brasileiras*. Tese de Doutorado. (Engenharia de Produção). Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2004.

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

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

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

QUARTIERO, Elisa Maria & BIANCHETTI, Lucídio (org). *Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações*. São Paulo: Cortez, 2005.

RIBEIRO, Nayla Crisitine Ferreira. *Educação Profissional em Saúde no interior das Universidades Corporativas*. Estudo de caso da Universidade

Corporativa X. Comunicação Oral. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO, 13. Recife/PE, 2006. (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 política educacional em dois momentos do processo de acumulação. Comunicação Oral In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 27. Caxambu/MG, 2004. Anais eletrônicos. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/27/gt09/t095.pdf>>. Consultado em 12/fev/07.

SAVIANI, Dermeval. O choque teórico da politécnica. Trabalho, Educação e Saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz. Vol. 1, março/2003. 131-152.

SEMERARO, Giovanni. Da sociedade de massa à sociedade civil: a concepção da subjetividade em Gramsci. Educação & Sociedade. São Paulo, ano XX, nº 66, abril/99.

SILVEIRA, Maria Lídia Souza. Algumas notas sobre a temática da subjetividade no âmbito do marxismo. Revista Outubro. Rio de Janeiro, nº 7, 2002, p.103-113.

SOARES, Gianna Maria de Paula. Responsabilidade Social Corporativa: por uma boa causa!?. RAE-eletrônica, v. 3, n. 2, Art. 23, jul./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n2/v3n2a07.pdf>>. Consultado em 05/ago/2007.

SOUZA, José dos Santos. O projeto político pedagógico da escola unitária de Gramsci. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO, 13, 2006. Recife/PE, 2006. (Cd-rom).