

Educação corporativa e educação emancipatória: a estratégia de inclusão social das universidades corporativas

Consuelo Aparecida Sielski Santos

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) Florianópolis, SC – Brasil.

Professora de Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Florianópolis, SC – Brasil. Professora da Universidade Corporativa dos Correios - Brasil.

E-mail: consueloaparecida@correios.com.br

Eleonora Jorge Ricardo

Doutora em Educação pela Universidade Estácio de Sá (UNESA) - Rio de Janeiro, RJ – Brasil. Presidente da Associação Nacional de Inovação, Trabalho e Educação Corporativa (ANITEC). Sub-Reitoria de Graduação - Diretoria de Estágios e Bolsas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) – Rio de Janeiro, RJ – Brasil. Professora da Faculdade CCAA – Rio de Janeiro, RJ - Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/3276300281347033>

E-mail: eleonora@anitec.org.br

Recebido em: 10/03/2014. Aprovado em: 23/06/2014. Publicado em: 14/12/2015.

RESUMO

O presente artigo discute a importância da educação corporativa como espaço de inclusão do trabalhador e de desenvolvimento de sua autonomia, do espírito criador, de sua capacidade de refletir e criticar. Nesse sentido, o texto apresenta a educação emancipatória como uma possibilidade para o trabalhador. Assim, as universidades corporativas são destacadas como estratégicas para que programas educacionais comprometidos com a emancipação do trabalhador sejam empreendidos pelas organizações. São trazidos ao texto as reflexões de Borges, Freire, Morin, Mundim, Ricardo e Silva sobre educação, educação corporativa, educação emancipatória, educação integral, autonomia, pensamento crítico e reflexivo. O estudo pautado em uma análise crítica da educação do trabalhador e das universidades corporativas, baseado nas leituras e práticas cotidianas de seus autores, apresenta o papel social das universidades corporativas, concluindo com a necessidade de expansão das práticas educacionais dessas unidades de aprendizagem para a comunidade, sejam aquelas próximas às empresas ou mesmo as que necessitam do apoio organizacional. Assim, também, devem ser consideradas as ações de inclusão daqueles que ainda não se encontram inseridos no sistema produtivo e vislumbrada a parceria empresa-universidade-escola-trabalhadores.

Palavras-chave: Educação corporativa. Educação emancipatória. Educação integral. Inclusão social. Trabalhadores.

Corporate education and emancipatory education: a strategy for social inclusion of corporate universities

Abstract

This article discusses the importance of corporate education as an environment for workers' inclusion and for the development of their autonomy, the creative spirit, the ability to reflect and criticize. In this sense, the text presents emancipatory education as a possibility for the worker. Thus, Corporate Universities are highlighted as strategic so that educational programs committed to the emancipation of workers are undertaken by organizations. Also presents the reflections of Borges, Freire, Morin, Mundim, Ricardo and Silva on education, corporate education, emancipatory education, holistic education, autonomy, critical and reflective thinking. The study based on a critical analysis of workers' education and of corporate universities, based on the literature review and daily practices of the authors, presents the social role of Corporate Universities, concluding with the need for expansion of those learning units educational practices for the community, be it those near the companies or even those that require corporate support. Therefore, the inclusion actions of those who are not yet in the productive system should be considered and the partnership company-university-school-workers should be envisioned.

Keywords: Corporate education. Emancipation education. Integral education. Social inclusion. Workers.

INTRODUÇÃO

Em tantos anos de discussões no Brasil em torno do papel da educação nas empresas e o espaço das universidades corporativas a partir dos anos 2000, ainda temos sombras de dúvidas sobre a relevância dessas unidades educacionais nas organizações.

Na verdade, sofreremos tantas transformações no final do século XX e início do século XXI, enfim, sabemos que as tecnologias de informação e comunicação transformaram o mundo, o modo de produzir, armazenar e disseminar o conhecimento. O sistema produtivo também sofreu o impacto com o avanço das novas tecnologias de informação e comunicação na sociedade. Atualmente, temos cada vez mais reflexos dessas mudanças, o que inclui os sistemas econômicos e de produção, pois nos deslocamos do padrão fordista de produzir para o toyotismo, e assim, a ciência e a tecnologia adentraram as empresas.

Quantas mutações a sociedade tem enfrentado nos últimos tempos! Um sistema de informações e uma economia planetária; o sistema produtivo de massa migrou para um modelo flexível, inclusive, até as artes foram transmutadas, agora, as TICs e a interatividade se tornam aliadas para auxiliar na criação de uma arte contemporânea. A força de trabalho também sofreu transformações, dos trabalhadores locais, e atualmente temos os transnacionais, viajantes constantes, multiculturais e multirreferenciais.

Vivenciamos novas ondas e formatos de globalização que se instalam de tempos em tempos. Como sinaliza Edgar Morin (2015), não podemos pensar que houve apenas um modelo de globalização, ela se apresenta sob novas configurações e novos formatos; das descobertas e grandes navegações empreendidas pelos portugueses, durante a busca por novos mercados, produtos e novas terras, hoje, temos novos contornos de expansão territorial que transcendem as fronteiras físicas.

Diante desse cenário, podemos ponderar: qual é a função da educação em meio à sociedade globalizada? Precisamos refletir sobre as contribuições da

educação para os trabalhadores do século XXI e nos questionar: como em meio a uma sociedade de consumo frenético e do espetáculo podemos gerar uma educação inclusiva para trabalhadores, uma educação emancipatória e integral?

Para Marx, a emancipação está conectada à liberdade, tanto na dimensão da prática como do direito. Todavia, estabeleceu-se na sociedade um jogo de poder que confronta o direito e a liberdade. O trabalhador enfrenta os sistemas de exploração e alienação, que lhe apresentam uma liberdade ilusória. Esse homem que tem sobre si o jugo da submissão, não consegue perceber seu direito à sua individualidade e cidadania em sua totalidade e ao ser em sua integralidade. Tais estratégias de anulação do trabalhador se opõem às dimensões universalistas de emancipação da humanidade, a solidariedade e o social (BORGES, 2014).

Portanto, a educação emancipatória teria o compromisso de criar condições de inclusão daqueles que estariam afastados de condições dignas de trabalho e de vida. Avançamos tanto nas ciências e tecnologias de produção, mas ainda não retratamos, na mesma intensidade e velocidade, tais progressos nas relações entre o homem, o sistema produtivo e o seu bem-estar social.

O conceito de emancipação é fundamental na construção do caráter desse trabalhador e de sua inclusão. Porém a emancipação pressupõe que os indivíduos entendam que são sujeitos de direitos conquistados com esforços próprios (SILVA, 2014).

Conforme Silva (2014), a emancipação significa o contraponto a tudo que desqualifica a vida, e que prioriza os interesses do capital. O que não representa ser contra a produção, todavia, considerar o bem-estar social e um estado de igualdade em meio às diferenças e de felicidade social.

São necessárias estratégias de desenvolvimento de ações educacionais que propaguem a educação emancipatória de tal forma que ela chegue,

inclusive, aos trabalhadores dentro e fora das organizações; se a educação é um processo sistemático de transformações, capaz de contribuir para a construção da autonomia do trabalhador, do desenvolvimento de sua capacidade de pensar e agir, principalmente, nesta era do conhecimento, em que é emergencial aprender e aprender na sociedade produtiva contemporânea.

EDUCAÇÃO EMANCIPATÓRIA E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Como podemos observar, a educação emancipatória pode auxiliar na promoção do desenvolvimento da autonomia do indivíduo, de seu espírito crítico e reflexivo, na tomada decisões e no seu posicionamento ante o mundo, assumindo o protagonismo na sociedade. Como afirma Silva (2014), ser emancipado pode ser a condição de andar com as próprias pernas.

Na prática, a educação emancipatória exercita o respeito ao educando, à sua dignidade e à sua identidade. O educador reconhece e compreende o educando; abraça a atividade docente respeitando e promovendo o saber do aluno (FREIRE, 2004).

Se pensarmos que a prática educativa ocupada com a emancipação do indivíduo pode acontecer dentro do espaço formal de aprendizagem, mas que é um processo que pode acontecer no espaço não formal de aprendizagem, então, a empresa pode ser compreendida como mais um ambiente lícito à promoção da autonomia e da liberdade individual, desde que comprometida com os valores de uma educação que valoriza o indivíduo, respeita a sua individualidade, promove sua autonomia e busca desenvolvê-lo integralmente.

Mas, como associar a educação corporativa e a educação para a emancipação do indivíduo? Primeiro, precisamos entender de qual educação corporativa nós estamos falando. Inicialmente, podemos pontuar que a educação corporativa não pode ser comparada ao paradigma do treinamento, uma vez que esse se restringe às demandas específicas

da organização, limitada a estratégias capazes apenas de promover uma aprendizagem reativa e restrita aos anseios e interesses da empresa. Apesar de existirem organizações que ainda praticam o treinamento e que forjam esses setores nominalmente como unidades de educação corporativa, o crescimento da educação e das universidades corporativas é uma realidade no Brasil.

Para entender um pouco mais sobre a educação corporativa, é preciso deixar claro o contexto em que acontece e seus aspectos relevantes. As empresas entendem que para alcançar cada vez mais competitividade, precisam que seu capital humano seja bem capacitado e desenvolvido, para que novas ideias e soluções possam surgir e, conseqüentemente, novos produtos, serviços e negócios possam emergir e promover o crescimento das organizações. Ao mesmo tempo, são necessários mais investimentos em capacitação, inovação e pesquisa.

As mudanças que ocorrem nas organizações, para que sejam cada vez mais competitivas, passam pela agilidade e inovação de suas atividades, como também, o compartilhar do capital humano. Assim, a educação corporativa para as organizações é uma estratégia de desenvolvimento das competências críticas para os negócios, e ainda, contempla o delineamento de trilhas de aprendizagem que atendam às necessidades tanto da organização como do colaborador/trabalhador. Eis aqui um ponto que difere a educação corporativa do treinamento: considerar os anseios dos trabalhadores.

Concordamos com a concepção de Freire (2003, p. 19), quando ele afirma que: “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar possibilidades para a sua própria produção.” Há necessidade de descobrir mecanismos para que a aprendizagem seja realmente significativa e crítica, para que os conhecimentos adquiridos sejam colocados em prática pelos trabalhadores/indivíduos, considerando, também, a relevância dessa educação para a inclusão do trabalhador no espaço produtivo e na sociedade como um todo.

Desse modo, a educação corporativa precisa incorporar cada vez mais valores preconizados por educadores como Freire e que versam sobre o respeito ao educando e a sua capacidade criadora, o desenvolvimento de seu espírito crítico e reflexivo e de sua autonomia.

Ainda que a educação corporativa tenha como um dos seus focos principais os negócios da empresa, a competitividade pode e deve ser encarada como uma oportunidade de desenvolvimento ativo e contextualizado do trabalhador. Mundim e Ricardo (2004, p.132) definem a educação corporativa: “é a chave para reter o capital intelectual da organização, de modo a qualificar, especializar, atualizar e até formar os colaboradores da organização de maneira a garantir vantagem competitiva de mercado.” Temos, então, que alinhar o crescimento e a competitividade das organizações e os interesses de desenvolvimento dos trabalhadores.

Uma das vantagens da educação corporativa é possibilitar que as empresas engajadas nesta ação tenham mais possibilidades de mudanças que visam contemplar a inclusão em diversas dimensões, principalmente, as que privilegiam o bem-estar social e a cidadania em uma sociedade mais igualitária com respeito às diferenças. As discussões em torno da qualidade da educação embalam o cenário das organizações, trabalhadores bem qualificados e comprometidos com o seu fazer no cotidiano do chão de fábrica, mas, também, com valores éticos e de respeito às individualidades.

Ressaltamos, ainda, que as pessoas são a mola mestra de todo o processo de aprendizagem organizacional, de práticas de compartilhamento e disseminação do conhecimento, capazes de auxiliar o crescimento das empresas e também na construção de uma sociedade com relações mais justas e humanitárias.

É preciso alinhar o conhecimento às informações e pesquisas que estão disponíveis no mundo produtivo, para que sejam incorporados ao desenvolvimento contínuo. Construir conhecimento e redefinir um modelo de aprendizagem que possa atender

aos anseios das empresas e dos trabalhadores é um dos maiores desafios, entendendo que a educação corporativa é uma das principais chaves para o desenvolvimento organizacional e de trabalhadores.

No entanto, é pertinente verificar os interesses e necessidades de ambas as partes – empresas e trabalhadores, enfatizando a formação/capacitação técnica do profissional e a formação crítica e libertadora das pessoas.

Refletir sobre uma educação corporativa engajada com a educação emancipatória é associar a construção do ser autônomo, crítico e reflexivo no espaço empresarial e ao mesmo tempo, desenvolver competências e habilidades visando gerar resultados positivos para as empresas e o bem-estar do trabalhador e sua inclusão nos espaços essenciais ao exercício de sua cidadania e do ser total e integral.

Um dos pontos que podemos tratar é a capacidade criadora desses colaboradores; se o trabalhador do passado era o reprodutor, o atual está comprometido com a criação do conhecimento na organização e com o compartilhamento de seus conhecimentos e suas práticas. Portanto, as ações educacionais no ambiente empresarial que tem uma visão da educação emancipatória precisam colocar em destaque princípios como autonomia do aluno, o estímulo à criatividade, incentivo ao exercício da cidadania e educação para a liberdade.

UNIVERSIDADES CORPORATIVAS: UM ESPAÇO DE EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES

Adquirir, construir e renovar o conhecimento converge para a necessidade do “aprender a aprender” constante. Nesse contexto, as universidades corporativas podem contribuir tanto para o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes de trabalhadores nas empresas, no sentido de integrar a aprendizagem com as metas e resultados estratégicos, com vistas a aplicação prática, como podem atender aos interesses de trabalhadores, convergindo para uma aprendizagem

que transcende os muros da empresa. Além disso, deve-se pensar no contexto social dessa aprendizagem e seus reflexos na família desse trabalhador, bem como de fornecedores, e se expandir para a comunidade do entorno da organização.

É uma mudança de paradigma, em que os trabalhadores constroem conhecimentos e adquirem mais capacitação e são mais qualificados para desempenharem suas funções, e também podem ser multiplicadores das ações educacionais empreendidas pelas empresas.

Sabe-se que o poder público não consegue dar conta da demanda educacional nas organizações, e que o *gap* de mão de obra no mercado expõe as empresas e o mercado. Podemos pensar nas universidades corporativas como uma convergência de unidade de negócios, unidade educacional e unidade articuladora entre o negócio, a aprendizagem contextualizada do trabalhador e espaço de inclusão social, educacional e econômica, que pode viabilizar a complementação de formações necessárias ao mercado.

O currículo desenhado e formatado em disciplinas e conteúdos no espaço formal de aprendizagem é uma prática que encerra o conhecimento em caixinhas, como se o trabalhador pudesse acionar gavetas de informação, conteúdos e matérias, puxando-as e fechando-as sem ter a integração entre si. É preciso que o trabalhador encontre significado e sentido naquilo que está aprendendo, para tornar a aprendizagem crítica, para que esse colaborador, construtor da aprendizagem, encontre significado naquilo que está vendo, ouvindo e praticando. Uma educação que transcenda as caixas, que deve ser “inter”, “multi” ou “trans” disciplinar, mas interpretada no formato de trilhas de aprendizagem, percursos esses repletos de soluções educacionais que atendam às necessidades de aprendizagem.

É essencial que as universidades corporativas não sejam vistas como contrárias às universidades que forjam o conhecimento universal ou mesmo ao espaço da educação profissional e tecnológica, mas como parceiras para o desenvolvimento integral de trabalhadores e de futuros colaboradores; uma ponte entre a academia, a

escola e o mundo do trabalho. Uma interlocutora que pode discutir a educação do trabalhador não apenas para a alimentação de seu próprio estoque de competências, mas como um braço capaz de interpretar a formação formal e a educação para/no chão de fábrica e os interesses de cidadãos críticos, reflexivos e produtivos.

É possível que as universidades corporativas possam auxiliar na inclusão de trabalhadores a partir de uma educação emancipatória e crítica, trazendo à reflexão o resgate de uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva. As organizações inseridas num ambiente de forte competitividade enfrentam o desafio de transformar a vida de trabalhadores e os resultados das organizações. O caminho da inclusão é o da busca constante de resultados favoráveis e se dá por meio de uma educação corporativa crítica, contextualizada, capaz de produzir valores para a organização e trabalhadores, uma educação de qualidade.

Nesse contexto, o trabalhador precisa encontrar sentido no que está aprendendo, principalmente valorizar suas vivências e experiências, estabelecendo a ponte entre a teoria e a prática, entre a realidade do mundo do trabalho e o saber construído no espaço da educação formal.

Assim, as universidades corporativas podem e devem ser interpretadas como um espaço de aprendizagem, onde a educação do trabalhador pode tornar o conhecimento tácito em explícito, compartilhável, fonte para estudos e pesquisas, capazes de gerar mais conhecimento a ser disseminado na empresa e na sociedade; um conhecimento que pode ser enriquecido com as contribuições de trabalhadores do conhecimento, críticos e reflexivos, autônomos, que conhecem a liberdade, emancipados, engajados e incluídos social, econômica e intelectualmente, capazes de respeitar as diferenças em um ambiente organizacional repleto de colaboradores que possuem as próprias crenças, ideologias, origens e culturas.

As universidades corporativas podem e devem realizar um trabalho que faça a diferença para as organizações e para a sociedade. O aspecto da responsabilidade social dessas unidades de educação precisa ser ampliado e visto com mais seriedade. Annick Renaud-Coulon, presidente da European Club of Corporate

Universities, durante o Congresso Nacional de Inovação, Trabalho e Educação Corporativa (Conitec 2013), promovido pela Associação Nacional de Inovação, Trabalho e Educação Corporativa (Anitec), em sua apresentação ponderou sobre o aspecto social das universidades corporativas, sobre a importância dos investimentos em educação corporativa dentro e fora da empresa, considerando o entorno das empresas como um espaço ao alcance da organização para a realização de um trabalho educacional inclusivo.

Corroborando Annick Renaud-Coulon, acreditamos que pensar nas universidades corporativas apenas como espaço de educação interna das organizações, sem a extensão para a sociedade, um olhar limitado sobre o que pode significar uma universidade corporativa no século XX, é uma visão míope do sistema produtivo, que a enxerga apenas como unidade de negócio.

Os valores éticos que buscamos em nossos trabalhadores devem ser construídos na família, na escola, mesmo antes de adentrar no espaço formal de trabalho, e a parceria empresa-escola é fundamental para reforçar a escola em suas atividades educacionais. É oportuno lembrar a importância do aluno como cidadão em ação na sociedade e no espaço produtivo, em que práticas, conhecimentos básicos, como a leitura e a escrita, fundamentais para o exercício da cidadania, para a leitura e interpretação do mundo, devem ser desenvolvidas na escola e ampliadas durante toda a vida do trabalhador/cidadão, mas muitas vezes, as empresas estão recebendo analfabetos funcionais, pessoas que não conseguem ler, interpretar ou redigir um texto.

Todavia, as empresas que possuem universidades corporativas, ao perceber esse processo de exclusão do universo da leitura e da escrita, na verdade estão buscando ampliar suas ações educacionais e inserindo programas de aprendizagem de leitura, escrita e até mesmo o ensino de matemática.

A visão, infelizmente, limitada dos críticos das universidades corporativas, ou mesmo, a percepção curta do significado de uma UC em oposição ao treinamento, muitas vezes transforma a universidade corporativa em apenas portais, sistemas on-line

engessados, ou até mesmo no delineamento de ações educacionais apenas voltadas para as lideranças.

Há necessidade de colocar as ideias em prática, no entanto, o importante é ter foco e preparo para conquistar mais espaços e ter sucesso na educação corporativa e obter melhores resultados nas organizações.

CONCLUSÃO

Como podemos observar, as universidades corporativas têm um compromisso social, pensar a educação como processo de emancipação do trabalhador, refletir sobre o seu bem-estar, o desenvolvimento de sua autonomia e criatividade deve ser uma meta constante da unidade de educação corporativa, estar presente em seu planejamento e fazer mesmo parte de seu negócio.

Expandir a visão limitada sobre o que é verdadeiramente uma universidade corporativa deve ser uma tomada de decisão de cada empresa, e, também, das comunidades, dos coletivos organizacionais, que em cada segmento deve colocar em pauta esse tipo de discussão. Sem tal iniciativa, estaremos sempre olhando para nós mesmos, sem perceber o outro, e cada vez mais distantes do mundo real e do contexto em que esses trabalhadores se encontram. Uma educação emancipatória nas organizações deveria ser um princípio nos projetos pedagógicos empresariais.

Ampliar oportunidades educacionais vinculadas à educação profissional, ao desenvolvimento da cidadania, da criticidade, da qualidade de vida, da sustentabilidade e da cultura são ações que devem ser contínuas para o fortalecimento das universidades corporativas como estratégia de inclusão social, visando os negócios das empresas.

É relevante entender que educação é um processo contínuo e sistemático, e quanto mais for colocado em prática, mais teremos nas organizações funcionários bem preparados, tornando o conhecimento um diferencial construtivo como agente de desenvolvimento para o país.

REFERÊNCIAS

BORGES, N.M. *Em defesa da política e da humanidade: contribuições de Karl Max para as reflexões jurídicas contemporâneas acerca dos direitos humanos*. Disponível em: <<http://www.sociologiajuridica.net.br/numero-4/186-em-defesa-da-politica-e-da-humanidade-contribuicoes-de-karl-marx-para-as-reflexoes-juridicas-contemporaneas-acerca-dos-direitos-humanos>>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

FREIRE, P. *Política e Educação*. São Paulo: Cortez, 2003, p. 18-20.

MUNDIM, A. P. F.; RICARDO, E. J. *Educação Corporativa: fundamentos e práticas*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004, 168p.

SILVA, L. E. *Educação emancipatória: significado e sentidos*. Disponível em: <http://www.ijui.com/blog-do-luiz-etevaldo-da-silva/60828-educacao-emancipatoria-significado-e-sentidos.html>. Acesso em: 10 dez. 2014.