

Vol 5 Issue 7 April 2016

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Regional Editor

Manichander Thammishetty
Ph.d Research Scholar, Faculty of Education IASE, Osmania University, Hyderabad.

Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinteau Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....



Review Of Research



CORPORATE EDUCATION: A CASE STUDY ABOUT THE USE AND IMPLEMENTATION OF A STRATEGIC TOOL IN THE ORGANIZATION OF THE RETAIL

(Educação Corporativa: Estudo de caso do uso e implementação de uma ferramenta estratégica na organização do varejo)



Fany Gomes Leonel¹ and Fabiana Lucena Oliveira²

¹Researchers at Federal University of Amazonas – UFAM, Master degree program in Production engineering.

²Pesquisadores da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção: Linha de Pesquisa: Qualidade e Produtividade e Gestão de Operações e Serviços.

ABSTRACT

This article presents the model of process improvement of Corporate Education as a method for the decision concerning the planning and deployment of educational programs, in the undertaking.

Keywords: Corporate Education, Planning, Technology.

RESUMO

Este artigo apresenta o modelo de melhoria no processo de Educação Corporativa como um método para a tomada de decisão relativa ao planejamento e à implantação de programas educacionais, na empresa.

Palavras-chave: Educação Corporativa, Planejamento, Tecnologia.



1. INTRODUÇÃO

A adoção da Educação Corporativa em organizações sociais permite a ampliação da capacidade de intervenção nos contextos em que atuam. As organizações convivem com problemas que vão desde a necessidade de sobreviver, com poucos recursos, até a alta rotatividade dos empregados – requerendo respostas rápidas às suas necessidades de treinamento ou requalificação. Fato que motiva adotar uma política de formação básica e profissional nas empresas, considerando que o conhecimento é cumulativo.

A Educação Profissional apresenta-se, pois, como uma das áreas importantes para a pesquisa científica, com vistas à busca e aplicação de soluções práticas nesse campo, que se reverte em melhorias da qualidade de vida das pessoas e das organizações empresariais e, conseqüentemente, da produtividade e competitividade nacional.

É crescente o uso de tecnologias pelas organizações, oportunizando maior agilidade na formação, haja vista a escassez de profissionais aptos a atender às necessidades do mercado. Já é possível relatar que o aprendizado e a correta utilização destas tecnologias proporcionam benefícios de ordem prática, dentre outras: realização de reuniões à distância; efetivação de pesquisas com resultados em tempo real; aceleração no lançamento de produtos; programas de melhorias e processos de mudança organizacional; melhoria na interação com clientes, fornecedores / distribuidores; estímulo à educação profissional e continuada; difusão rápida das melhores práticas e procedimentos da organização.

A relevância da pesquisa consiste em apresentar aos gestores de empresas – denominação dada a todos os indivíduos que atuam na área de gestão de pessoas ou com formação profissional – um método contínuo e flexível que oriente a oferta e realização de um projeto de educação corporativa que seja condizente com os atuais contextos sociais, econômicos e tecnológicos. Um método adaptado ao cliente aprendiz, como fator imprescindível para o sucesso da empresa, dentro de um ambiente caracterizado pela inovação tecnológica contínua, crescente e tendente à globalização dos mercados.

LONGO (1998) destaca que na busca de responder às necessidades da indústria que, em pleno desenvolvimento, não encontra mão-de-obra suficientemente qualificada no mercado, o governo demonstra sua preocupação ao promover alterações nas Leis das Diretrizes e Bases da Educação – LDB – que contempla a educação profissional sequencial e continuada. Além de apoiar o uso do EAD como uma alternativa de formação à população adulta.

Outra questão relevante é que os recentes avanços da ciência e tecnologia começam a exigir novas habilitações e tem provocado o surgimento e o desaparecimento de inúmeras profissões. É perceptível que os postos de trabalho, em qualquer dos setores da economia, passaram a exigir, para a sua ocupação, níveis educacionais e profissionais cada vez mais elevados e extremamente intensivos em conhecimentos.

Diante do argumento exposto, há necessidade de se propor soluções que possam ser aplicadas, diretamente na educação corporativa, bem como a criação de ferramentas e métodos que ajudem os tomadores de decisão e executores de políticas de formação e qualificação a empreender e implementar sistemas de formação continuada que potencializem as tecnologias de informação e comunicação, sobretudo os sistemas de EAD.

Objetivo do estudo é implantar um programa de educação corporativa. O problema encontrado é: de que maneira a Educação Corporativa contribuirá para o êxito profissional e empresarial frente ao mercado competitivo no varejo?

2.REFERENCIAL TEÓRICO

As mudanças ocorridas na economia nos últimos anos nos remetem às ocorridas também no campo educacional. Em função do quadro existente, o país precisa se desenvolver e investir em tecnologia e educação. Como resposta à crise capitalista que se inicia nos anos 1970, no plano internacional, e às mudanças que ocorrem na sociedade como consequência, várias estratégias vêm sendo adotadas pelo empresariado, ao longo dos anos, no sentido de alinhar economia e educação em prol dos objetivos da produtividade. Entre estas está a Educação Corporativa.

No contexto atual, em que o discurso hegemônico é o da valorização do homem, do "capital

intelectual" (NONAKA; TAKEUCHI, 1997), e da chamada "sociedade do conhecimento" (SVEIBY, 2001), interessa analisar criticamente o papel central da Educação e, nessa mesma via, por um lado, a intenção das empresas em assumirem um papel educacional que até então cabia ao Estado e às escolas, e, por outro, ouvir o trabalhador, "objeto" desse processo, com suas expectativas, seu real retorno.

Este artigo tem como objetivo analisar, no campo do Trabalho e da Educação, o modelo de Educação Corporativa adotado por uma empresa brasileira privada de médio porte, do ramo varejista, e as expectativas dos funcionários que participaram dos programas educacionais sobre suas trajetórias. São discutidas, igualmente, as mudanças ocorridas nas últimas décadas, que definitivamente influenciaram todo o cenário global; são abordados o papel e a influência que o empresariado atualmente tem sobre as ações de Educação, assim como o modelo de educação corporativa adotado nas empresas.

O contexto de mudanças no mundo do trabalho que vivenciamos na sociedade contemporânea tem suas origens na crise dos anos 70 do século passado. A era do capitalismo monopolista, entre 1945 e 1975, chamada "Era de Ouro" (HOBSBAWM, 1995), caracterizada pelo padrão de acumulação fordista, com produção em série, consumo de massa, organização prescrita do trabalho, com trabalho fragmentado e separação entre elaboração e execução, entra em crise nas décadas que se seguiram.

Até os anos 1970, vigorava o modelo de organização fabril, com base no fordismo-taylorismo, e este padrão de acumulação do capital, a partir da crise do petróleo, em aproximadamente 1973, precisou se reestruturar, buscando novas formas de organização da produção e do trabalho. Esse esforço de reorganização econômica, política e ideológica do capital resulta em um novo modelo de acumulação flexível, que se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, produtos e padrões de consumo, e envolve várias mudanças, como explicita FRIGOTTO (1995, p. 144):

O modelo de educação profissional anterior, ao ter como horizonte produtivo o fordismo-taylorismo, orientava-se para a qualificação operacional adequada àquela forma de organização técnica do trabalho; já no modelo de acumulação flexível, o trabalhador será valorizado ou não no mercado por suas competências.

BIANCHETTI (2001) fornece elementos para descrevermos da homogênea intelectualização das novas formas de trabalho, ao comentar o esforço de objetivação, expropriação, despersonalização e padronização dos gestos e atitudes, a apropriação e a sistematização do conhecimento tácito do trabalhador. SANTOS (2004, p. 10) ratifica essas ideias ao apontar que "desmascara-se o hipotético pacto capital-trabalho do fordismo, mas apela-se para o engajamento afetivo do trabalhador na organização".

Com a mudança do padrão de acumulação, desenvolve-se a Teoria do Capital Intelectual. No paradigma anterior, vigorava a Teoria do Capital Humano (TCH), cujo ideário residia na relação de proporção entre escolaridade e renda, na causalidade entre patrimônio escolar e salário. O capital humano era considerado como um estoque de habilidades, atitudes e valores e de saúde do trabalhador, aliado às metas, objetivos, missão e cultura da empresa. Segundo a Teoria do Capital Humano, quanto maior a educação, a escolaridade, maior a possibilidade de aumento da renda do indivíduo e, conseqüentemente, do desenvolvimento de uma nação (SCHULTZ, 1973). Em outras palavras, quanto maior a escolarização, melhor a condição de vida devido ao aumento de sua renda, já que, mais qualificado, o sujeito tem melhor desempenho no mercado de trabalho e maiores ganhos. Na segunda teoria, a Teoria do Capital Intelectual (TCI), as habilidades pessoais são mais importantes, subjetivas. Hoje, tenta-se objetivar, expropriar e controlar o "conhecimento tácito", que, segundo NONAKA e TAKEUCHI (1997, p. 33), "é altamente pessoal, por ser de difícil formalização, sua transferência para os outros também é árdua (...). Consiste de modelos mentais, crenças e perspectivas

tão arraigadas que são tidas como algo certo, não sujeitas a fácil manifestação." Sendo possível o controle do conhecimento tácito, são asseguradas, também, a produção e a circulação do conhecimento no âmbito da própria empresa.

Para SANTOS (2004), o surgimento da Teoria do Capital Intelectual associada ao movimento da educação corporativa revela mais do que a simples retomada de uma elaboração teórica gerada em uma fase hegemônica do capital, pois, ao analisar as duas teorias, é latente a diferença da participação do Estado.

A gestão organizacional, orientada pela ótica hegemônica, também tem se esforçado por construir o espírito adesista no âmbito interno das organizações. ÉBOLI (2004) e MEISTER (1999) retratarão esse discurso como fundamental no modelo de educação para o atual padrão de acumulação.

Para SANTOS (2004), hoje existem apelos ao novo papel do líder, que deve motivar e sensibilizar, diferentemente do supervisor fordista-taylorista, que tinha a função de controlar. Essa relação de cooptação, para a autora, revela uma tentativa de controle da subjetividade do trabalhador. Como aponta HARVEY (1992, p. 119):

A disciplinação da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital – um processo como vou me referir, de modo geral, como "controle do trabalho" – é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca da identidade através do trabalho) (...) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho do Estado... (HARVEY, 1992, p. 119)

Utiliza-se o termo "educação corporativa" desde a década de 1950, quando a General Electric lançou a Crotonville (1955) (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005). Sua origem é nos Estados Unidos, quando muitas empresas, determinadas a tornarem-se líderes empresariais na economia global, lançaram a educação corporativa com veículo para ganhar vantagem competitiva (MEISTER, 1999). Nessa década, só nos Estados Unidos, essas instituições passaram de 400 para 2000, e estimativas indicam que, no Brasil, temos pelo menos 50 das chamadas "universidades corporativas".

Para a autora, que é uma das precursoras da fase contemporânea do movimento, a educação corporativa é mais do que um processo, é um "trabalho em andamento", e a define como um "guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um polo de educação permanente" (MEISTER, 1999, p. 8). Segundo MEISTER (1999), o modelo de educação corporativa é sustentado por cinco grandes forças do cenário global: o surgimento da educação por processos, horizontalizada e flexível; a emergência da gestão do conhecimento; a volatilidade da informação e a obsolescência do conhecimento; o foco na empregabilidade: educar para o trabalho, não para o emprego; e a mudança no foco da educação geral.

As empresas mais bem-sucedidas, ao invés de esperar 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. Abandonaram o paradigma de que a educação seria um capítulo da responsabilidade social da empresa e passaram de forma muito pragmática a entender que o

diferencial decisivo de competitividade reside no nível de capacitação em todos os níveis de seus funcionários, fornecedores principais, clientes e até mesmo membros da comunidade onde atuam. (MEISTER, 1999, p. xv)

A autora afirma que a educação corporativa é uma iniciativa organizacional que visa a garantir um processo contínuo e estruturado de aprendizagem vinculada a objetivos estratégicos. Ela pode ser definida como um sistema de desenvolvimento de pessoas, pautado pela gestão por competências, cujo papel é o de servir de ponte entre o aprimoramento pessoal e a estratégia de atuação da instituição. Constitui-se numa forma inteligente de as organizações assumirem o domínio do negócio de educação e treinamento, garantindo o melhor aproveitamento de recursos e vinculando os programas de treinamento à produção de competências necessárias para as estratégias do negócio. SANTOS (2004, p. 3) compreende "o surgimento desse modelo de formação como a estratégia atualmente considerada a mais adequada pelo capital para a reprodução da força de trabalho", explicitada nas suas tentativas, ao longo dos anos, de se apropriar da educação. Com a educação corporativa, "trabalho e aprendizagem sobrepõem-se nas empresas" (QUARTIER; BIANCHETTI 2005, p. 10), no entanto, os autores enfatizam:

De espaços e tempos claramente delimitados, com especificidades que as caracterizavam – a escola concebida como lócus de ensino e de aprendizagens; a empresa como campo de aplicação de conhecimentos, adquiridos em outro tempo e lugar – passa-se para uma situação onde o lócus espaço-temporal de ensino e de aprendizagem e o da produção de bens materiais e bens intangíveis já não conhecem mais as rígidas delimitações que caracterizavam a relação entre essas instituições. (QUARTIER; BIANCHETTI 2005, p. 10)

Como vimos, são comuns, na educação corporativa, os argumentos de desvalorização da educação tradicional, por não se voltar para a formação de competências para o trabalho, mas SANTOS (2004, p. 9) ressalta as contradições no discurso empresarial.

3. METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, onde foram analisados os dados baseados em entrevistas com trabalhadores de lojas, setores e cargos variados. Essas entrevistas abrangeram 26 funcionários que correspondem a 1% do corpo funcional de toda a empresa. Buscou-se analisar a fala da empresa, em GOUVÊA (2004), e em entrevistas com o pessoal de Recursos Humanos, além das informações disponibilizadas no site da empresa e no material fornecido pela organização a respeito de sua cultura organizacional e da educação corporativa.

Para todos os funcionários da empresa, de qualquer cargo ou setor, a exigência mínima de escolaridade é o ensino médio completo. Por se tratar de comércio varejista, foram entrevistados somente o pessoal de loja, que corresponde a 95% da empresa, com renda variada entre R\$788,00 e R\$ 1300,00 mensais (ano 2015).

Foram entrevistados 50% de funcionários homens e 50% de mulheres, coincidentemente. O nível de escolaridade é basicamente o ensino médio, com apenas 7,69% dos entrevistados com ensino superior completo. Quanto a esse aspecto, INVERNIZZI (2000) chama a atenção em relação a como a exigência de aumento de escolaridade se difundiu na última década, considerando, entretanto, que esse aumento não é apenas o resultado da demanda de um novo perfil educacional, mas também resultado da oferta da força de trabalho disponível.

Na atualidade, uma loja está dividida hierarquicamente entre os cargos de: gerente, apenas um em cada unidade, supervisor (de área, caixa ou crédito), atendente (de área ou caixa). Nesta questão, o percentual de entrevistas por cargo/função foi variado.

4.RESULTADO DA PESQUISA

Ao serem indagados sobre o fato de a empresa possuir algum tipo de programa educacional, 11,53 % dos entrevistados afirmaram não saber se a empresa tinha programas educacionais, 38,46% afirmaram existir esses programas, 23,08% citaram programa anual de treinamento diretamente e 26,93% falaram sobre incentivos e parcerias externas, com descontos para funcionários para completarem o ensino médio e cursarem a graduação.

É importante ressaltar a ideia do trabalho e da aprendizagem sobrepondo-se nas empresas, como enfatiza criticamente BIANCHETTI (2005, p. 10):

Tendo como ponto de partida uma formação básica, o indivíduo é estimulado ou compelido, pelas atuais transformações do mundo do trabalho, a complementar seus estudos dentro e fora da empresa, o que recebe diferentes denominações (formação continuada, educação permanente, formação ao longo da vida), mas todas com o mesmo sentido: a necessidade de aprendizagem constante. (BIANCHETTI, 2005, p. 10).

Sobre Educação Corporativa, 53,85 % dos funcionários entrevistados conhecem o termo, 26,92% já ouviram falar e somente 19,23% afirmaram não saber do que se trata. Ainda, 42,31% dos funcionários entrevistados sabem se a prática da educação corporativa faz parte da empresa sendo que 23,08% acham que sim e 34,61% afirmam que faz. Do total das respostas afirmativas, somente 96,15% % citam a empresa como responsável por essa atividade na organização, outros 3,85% não teceram comentários a respeito da participação da empresa nesse processo.

Perguntamos aos funcionários se conheciam o trabalho da empresa no que diz respeito a educação corporativa, se sabiam o que ela fazia: 57,69% dos entrevistados afirmaram conhecer, 23,08% já ouviram falar e 19,23% afirmaram não saber qual o propósito da empresa com esse programa. A maioria dos funcionários que de fato conheciam o programa era de níveis mais altos na hierarquia, 100% dos gerentes e supervisores conheciam o trabalho dessa área da empresa, remetendo-nos à alusão de escola dualista, em Aranha (1989), que tinham objetivos diferentes; para a elite, uma escola de formação que pode se estender a níveis superiores, e, para os trabalhadores, rudimentos do ler e escrever e encaminhamentos para a profissionalização.

No aspecto treinamento, 38,46% participaram de mais de dez cursos, 26,93% participaram de mais de cinco cursos, 19,23% estiveram presentes em mais de três cursos e somente 15,38% participaram apenas de até três cursos, o que sinaliza o investimento feito nesse sentido pela organização e também percebido pelos funcionários.

No que diz respeito aos objetivos desses cursos, 50 % dos entrevistados disseram que era para desenvolvimento e melhora do desempenho, 30,77% afirmaram ser sobre atendimento a clientes. Ainda 7,69% dos funcionários entrevistados falaram sobre o curso de prevenção de perdas, esse mesmo índice (7,69%) informou serem os treinamentos corporativos sobre valores da empresa e apenas 3,85% falaram que o assunto era vendas. Desse total, 61,54% deram respostas ligadas a motivação, liderança, autoestima, que são considerados treinamentos comportamentais. Outros 38,46% não pontuaram especificamente nenhum tema.

Com relação à relevância dos temas, o objetivo da pergunta foi, de certa forma, levantar, de fato, o que ficou mais marcado para os funcionários nos treinamentos de que participaram, então 15,38 % citaram o tema da liderança, também 15,38%, aspectos relacionados a falar, ouvir, expressar (comunicação em geral); 19,23% falaram da autoconfiança; e 15,38%, de responsabilidade e respeito. Outros 34,63% foram respostas pulverizadas sobre percepção do cliente, união e ética.

Assim, podemos observar que, no total, mais de 65% comentaram aspectos basicamente comportamentais. Não foi observado nenhum aspecto técnico, científico ou de formação profissional

como resposta à questão sobre o que aprenderam de mais importante para o seu trabalho nos cursos de que participaram. Ainda assim, 96,15% dos funcionários entrevistados afirmaram gostar de participar dos treinamentos, e uma única pessoa (3,85%) comentou suas dificuldades nessa questão. Também 96,15% afirmaram categoricamente que os programas oferecidos pela empresa contribuíram para o seu crescimento profissional, com somente um funcionário, 3,85%, não muito certo disso.

De acordo com INVERNIZZI (2000), registra-se aumento dos investimentos em treinamentos nas empresas e, para a grande maioria dos trabalhadores, a habilitação técnica ocorre sob um novo enfoque, que sintetiza o tradicional treinamento no trabalho e em cursos curtos, e destaca se ainda a ampla difusão dos treinamentos comportamentais, direcionados a toda a força de trabalho.

Quanto à avaliação que fazem do programa de educação de que participaram na empresa, destacam-se, entre os pontos positivos, respostas como crescimento, desenvolvimento, aprendizado e conhecimento. Ainda 42,30% dos funcionários entrevistados não viram pontos negativos nos programas de educação de que participaram; 19,23% comentaram a falta de acompanhamento posterior, a falta de continuidade; 15,39% criticaram a pouca quantidade de treinamentos e o fato de poucos terem oportunidades; 11,54% apontaram problemas de carga horária, organização e formatos dos treinamentos; e 7,69% dos entrevistados falaram da dificuldade na aplicabilidade, ao aliar teoria e prática. Um dos pontos negativos citados, 3,85%, também diz respeito a pouca divulgação interna. Houve uma unanimidade de posicionamento dos funcionários em relação à pergunta sobre se o que aprenderam na empresa pode ser usado em outras situações de trabalho fora dela. Nesse caso, as respostas foram 100% positivas.

A expectativa dos funcionários, ao participarem desses cursos, era claramente de agregar conhecimentos, aprender e melhorar profissionalmente, conforme respondido por 61,54% dos funcionários entrevistados. Somente 7,69% declararam frustração com suas expectativas sobre os cursos quanto a pôr em prática o que aprenderam. O percentual restante, 30,77%, foram respostas vagas a respeito do assunto.

Com relação à trajetória profissional, 30,77% dos funcionários entrevistados afirmam categoricamente que foi boa; 26,93% comentaram claramente a respeito de crescimento e evolução profissional; e 38,46% citaram as promoções que tiveram em sua trajetória na empresa; 3,84% a classificaram como um desafio. No geral, 80,77% deram respostas positivas a respeito da questão; 7,69% responderam ser a sua trajetória coerente e calculada; e 11,54% acreditam que suas trajetórias foram longas e lentas e que poderiam ter sido melhores. Portanto, o nível de satisfação quanto a esse aspecto é aparentemente alto.

E, finalmente, no tocante às próprias expectativas com relação à carreira, 15,38% dos funcionários declararam não ter nenhuma expectativa ao ingressar no quadro da empresa; 7,69% desejavam apenas permanecer na empresa; 11,54% almejavam a gerência; e 65,39%, de uma forma ou outra, comentaram sobre expectativas de crescimento. Desse total, 23,08% dos entrevistados explicitaram reconhecer na empresa abertura e oportunidades. Somente 7,69% dos entrevistados nunca foram promovidos; 38,46% foram promovidos mais de três vezes; e 7,69% iniciaram pelo nível mais baixo da hierarquia e galgaram todos os cargos, chegando ao segundo posto mais alto da loja, a supervisão, ou seja, passaram por todos os outros cargos e tiveram todas as promoções possíveis. Talvez isso explique o alto nível de satisfação com as próprias trajetórias, visto que a maioria almejava de fato o crescimento em suas expectativas.

Para a empresa, é clara a ideia de que, no competitivo mercado atual, as organizações precisam ser flexíveis, ter capacidade de adaptação, ter a mudança como valor e gerar processos internos com agilidade e custos otimizados, assim:

Viabilizar uma escola corporativa está relacionado com as crenças e os valores da organização. Na missão da empresa, o funcionário consta como fundamental para o seu negócio. Sua visão é crescer com solidez e percepção compartilhada, proporcionando o desenvolvimento pessoal e profissional de nossa equipe. Nada mais sólido para o crescimento do que compartilhar as estratégias, dar foco, investir na educação da equipe, buscando a cada dia patamares superiores de performances. A Gestão do conhecimento da empresa nasceu então da crença de que a equipe é o maior diferencial competitivo e que precisa continuamente investir na preparação do futuro e nas novas exigências do mercado globalizado (GOUVÊA, 2004, p. 139-140).

Essa concepção da empresa vai ao encontro, de fato, do conceito de educação corporativa, que, segundo MEISTER (1999), é uma iniciativa organizacional que visa a garantir um processo contínuo e estruturado de aprendizagem vinculada a objetivos estratégicos, de modo a alinhar os processos de educação de funcionários às estratégias da empresa. Aqui, como diz a autora, a própria empresa cria sua escola ou universidade (UC) para garantir uma educação sob medida para os funcionários – o que se confirma inclusive nas entrevistas realizadas com os funcionários a respeito dos objetivos dos cursos de que participaram –, pois eles afirmaram que, de fato, os treinamentos e cursos de que participam são todos voltados para o trabalho que realizam, estando adequados ao papel que eles têm de cumprir.

Nessa mesma vertente, quando a empresa diz almejar "compartilhar conhecimentos", algo descrito na missão da escola corporativa da empresa, não pode deixar de referir-se à máxima da Teoria do Capital Intelectual de NONAKA e TAKEUCHI (1997), segundo a qual o conhecimento tácito, o talento individual de cada um, deve ser compartilhado na empresa para o aumento de sua competitividade. A propositada "Gestão do Conhecimento" também afirma que é necessário sistematizar esse conhecimento para que nada se perca na organização (SVEIBY, 1998).

Também em GOUVÊA (2004, p. 139), depara-se com a ideia de fazer "com que a equipe tenha a estratégia no sangue (...)", porque, para as empresas, hoje, em virtude do competitivo mercado, aumentam as exigências aos trabalhadores, o que SANTOS (2005) analisa criticamente como uma contraposição ao caráter operativo do trabalhador no taylorismo-fordismo, enfatizando-se agora a dimensão cognitivo-afetiva desse trabalhador, elemento também ratificado na fala de um funcionário que comenta sair sempre muito comprometido dos cursos.

Para alcançar as metas de crescimento, a empresa também vislumbrou "transformar os processos de treinamento e desenvolvimento (T&D) em efetivos resultados para a prática empresarial, que era urgente conciliar o treinamento com a prática" (GOUVÊA, 2004, p. 140), o que, nas palavras de ÉBOLI (2004), demonstra uma das características da educação corporativa: "A migração do T&D tradicional para a Educação Corporativa ganhou foco e força estratégica, evidenciando-se como um dos pilares de uma gestão empresarial bem sucedida" (ÉBOLI, 2004, p. 38).

Para LAVAL (2004), todas as instituições, muito além da economia, foram afetadas, incluindo a instituição da subjetividade humana: o neoliberalismo visa à eliminação de toda "rigidez", inclusive psíquica, em nome da adaptação às situações mais variadas que o indivíduo encontra, tanto no seu trabalho quanto na sua existência. E ANTUNES e ALVES (2004, p. 344) enfatizam:

Desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção à lógica do capital (observando que o termo "subsunção" não é meramente "submissão" ou "subordinação", uma vez que possui um conteúdo dialético – mas é algo que precisa ser reiteradamente afirmado). O que muda é a forma de implicação do elemento subjetivo na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral. (ANTUNES; ALVES,

2004, p. 344)

Ao forjar a mão de obra para o mercado, a educação corporativa reproduz um comportamento de submissão, que MANANGÃO (2003) chama de sujeição ideológica, que serve à proliferação de práticas que sustentam o pensamento oficial do momento histórico-político-econômico atual: o pensamento neoliberal. Se compreendermos a educação corporativa, segundo MEISTER (1999), como um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, e entendendo que o diferencial decisivo de competitividade reside no nível de capacitação de todos esses, e até mesmo da comunidade onde atuam, podemos diretamente vincular essa percepção a alguns programas mantidos pela empresa.

Segundo Gouvêa (2004, p. 146-147), esses programas abrangem o atendimento social, que se refere às atividades que proporcionem a ampliação da qualidade de vida, informação de direitos e deveres sociais, educação em saúde, projetos de preparação para o mercado, com o objetivo de geração de emprego e renda e administração dos recursos financeiros para familiares de funcionários e comunidades carentes e ainda projetos de voluntariado, oferecendo a oportunidade de toda a empresa exercitar a cidadania, proporcionando o desenvolvimento da consciência social e a participação na transformação da realidade de instituições e comunidades. "A empresa doa horas de trabalho" para que seus funcionários voluntários desenvolvam atividades em instituições e/ou comunidades carentes.

Em seu estudo sobre as novas formas de trabalho e as tendências dos últimos vinte anos, Invernizzi (2000, p. 52) aponta aspectos também confirmados nas entrevistas:

Benefícios que melhoram a qualidade de vida do trabalhador e de sua família e que estão condicionados ao cumprimento de metas por parte do coletivo (...) atuam como recompensas materiais pelo compromisso do trabalhador com a empresa. A política de benefícios tende a envolver a família do trabalhador no incentivo ao comprometimento dele. (INVERNIZZI, 2000, p. 52)

Segundo Manangão (2003, p. 68), essa "cidadania corporativa" serve para as organizações justificarem sua influência sobre as comunidades do seu entorno, ampliando a atuação da educação corporativa para além de seus muros. Em seus estudos em torno dessa temática, Ribas (2003), numa análise crítica, comenta que a questão da parceria e de ações sociais desenvolvidas por empresas vão além da filantropia, tornando-se fator de marketing e de competitividade, o que de fato também foi relatado como um dos resultados da empresa, em Gouvêa (2004, p. 147):

A partir da pesquisa desenvolvida na empresa, fica fácil perceber os resultados alcançados (...) Os resultados têm sido brilhantes que pode-se destacar desenvolvimento e fortalecimento do espírito de equipe, consolidação do sentimento de valorização da empresa, reconhecimento da contribuição recebida por parte das instituições, reconhecimento de mídia espontânea (GOUVÊA, 2004, p. 147).

Na conclusão de Santos (2004, p. 9), constatou-se que, de fato, "a gestão de recursos humanos, orientada pela ótica hegemônica, muito tem se esforçado por construir esse espírito adesista no âmbito interno das organizações", constituindo-se como uma tentativa de controle da subjetividade, aqui demonstrada pelos funcionários ao explicarem suas expectativas: ao participar dos treinamentos, todos esperavam corresponder ao que a empresa esperava deles, além de agregar conhecimentos, aprender e melhorar profissionalmente, conforme respondido por 61,54% dos participantes.

De fato, de acordo com ALVES (1997), com o advento de novos processos organizacionais, o trabalhador se vê condicionado a desenvolver competências exigidas pelo mercado de trabalho, na tentativa de manter-se em um espaço em constante mutação. A empresa, por sua vez, diz RODRIGUES (1998), se empenha em projetos pedagógicos que visam a adaptar ou conformar o trabalhador no âmbito psicofísico, intelectual e emocional, às bases organizacionais da produção.

Quanto à avaliação que fazem do programa de educação de que participaram na empresa, destacam-se, entre os pontos positivos, respostas como crescimento, desenvolvimento, aprendizado e conhecimento e, como pontos negativos, são ressaltadas a questão da pouca quantidade de cursos oferecidos e a falta de continuidade e acompanhamento após sua realização, o que, na prática, acontece com os treinamentos pontuais oferecidos.

No material fornecido pela empresa a respeito de sua cultura organizacional e da implantação da empresa, explicita que, na sua concepção, a melhor maneira de desenvolver as pessoas é sendo exigente com seu desempenho e conduta, e acredita ser fundamental reconhecer o mérito de cada um como um sistema justo de conduzir os negócios e produzir resultados, por isso avalia e recompensa os funcionários com base nesses critérios. Essa meritocracia da sociedade capitalista vem sendo criticada por FRIGOTTO (1984), por ser uma lógica cruel com os funcionários, estimulados pelas atuais transformações do mundo do trabalho a uma competitividade individual, à qual se submetem em função da propalada empregabilidade.

De acordo com INVERNIZZI (2000), as pesquisas, em todos os setores, apontam a relevância dada pelos empresários a atitudes pessoais e comportamentais como responsabilidade, envolvimento, cooperação, disponibilidade e iniciativa, e os pesquisadores tendem a coincidir em apontar que essas novas atitudes se tornaram tão relevantes quanto às habilidades técnicas para desenvolver o trabalho nos processos produtivos reestruturados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No tocante à educação corporativa, interessa discutir o movimento da relação entre trabalho e educação que vai se consolidar nesse modelo educacional e, assim, por meio da pesquisa, foram tecidas algumas considerações a respeito do fenômeno da educação corporativa e de sua implantação de fato: o discurso e a prática.

Este estudo possibilitou concluir que a empresa tem implantada uma política formal de educação corporativa na teoria, mas empreende ações isoladas e pontuais de treinamento na prática. Embora a proposta de educação corporativa esteja voltada eminentemente para a formação em função dos objetivos estratégicos da empresa e do mercado, os funcionários participantes desse processo não o percebem dessa maneira, na realidade, desconhecem a educação corporativa como um modelo diferenciado e encaram as atividades da empresa como cursos e treinamentos e, na avaliação deles, sujeitos e objetos desse processo, acreditam que a Educação Corporativa também contribui para o seu crescimento pessoal e profissional.

Constata-se ainda que, na prática, a empresa, criada sob a ótica da Educação Corporativa, atendeu apenas a alguns segmentos de seus funcionários, sobretudo os de níveis hierárquicos mais elevados. Essa segregação traz a nítida lembrança da escola dual, privilegiando alguns poucos e reforçando a perpetuação de aspectos do neoliberalismo presentes no discurso hegemônico.

Para concluir, é relevante destacar que as relações entre o mundo do Trabalho e o mundo da Educação parecem estar cada vez mais entrelaçadas, perdendo os limites que até então identificavam cada área de atuação. Como enfrentar o desafio de acompanhar as transformações ocorridas na base da produção e ainda manter o caráter crítico e emancipador da Educação? Como construir uma educação profissional de qualidade e com competência, mas que contribua para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, e não apenas para o aumento dos lucros e da exploração do trabalho? A visão é de que deverá ser entendida e reavaliada a associação Educação e Trabalho em todos os âmbitos, considerando o seu papel a desempenhar e o objetivo da construção de um novo cenário para o país, pois somente com a sensibilização e a atenção de todos para a importância da

formação humana, técnica e profissional, do entendimento do homem enquanto ser integral, é que teremos possibilidades de construir uma sociedade menos desigual.

REFERÊNCIAS

1. ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 87, maio/ago. 2004.
2. ARANHA, M. L.A. *História da Educação*. São Paulo: Moderna, 1989.
3. BIANCHETTI, L. Da chave de fenda ao laptop: Tecnologia digital e novas qualificações desafios à educação. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001.
4. BIANCHETTI, L. In/exclusão no processo de qualificação profissional: Educação Corporativa, novos protagonistas e novos loci espaço-temporais de formação dos trabalhadores. 2005. mimeo. Trabalho apresentado no Congresso da Universidade de Aveiro, Portugal, maio de 2005.
5. BIANCHETTI, L. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. *Boletim Técnico do Senac*, maio/agosto, 1996.
6. BIANCHETTI, L. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. *Boletim Técnico do SENAC*, set/dez, 2001.
7. EBOLI, Marisa. *Educação corporativa no Brasil. Mitos e verdades*. São Paulo: Gente, 2004.
8. FIDALGO F. A formação profissional negociada. França e Brasil, anos 90. São Paulo: A. Garibaldi, 1999.
9. FRIGOTTO, G. A produtividade da escola improdutiva – Um (re) Exame das Relações entre Educação e Estrutura Econômico-Social Capitalista. São Paulo: Cortez, 1984.
10. FRIGOTTO, G. *A educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez, 1995.
11. GOUVÊA, S. Caso Leader Magazine. In: MUNDIM, A.P.F., RICARDO, E.J. (Orgs.). *Educação Corporativa: fundamentos e práticas*. Rio de Janeiro: Qualitmark, 2004.
12. HARVEY, D. *Condição pós-moderna (uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural)*, Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1992.
13. HOBBSAWM, Eric J. *Era dos Extremos: O breve século XX: 1914-1991*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
14. INVERNIZZI, N. Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no processo de reestruturação da indústria brasileira: tendências dos últimos vinte anos. In: Reunião anual da ANPED, 2000, Caxambu, MG. Trabalho & Crítica. GT Trabalho e Educação da ANPED. São Leopoldo, RS: Unisinos, v. 2. p. 63-78, 2000.
15. LAVAL, C. *A Escola não é uma empresa. O neo-liberalismo em ataque ao ensino público*. Londrina: Planta, 2004.
16. MANANGÃO, K.C.Z. *Universidade Corporativa: Um mecanismo do aparelho ideológico educativo*. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Católica de Petrópolis. Petrópolis: UCP, 2003.
17. MEISTER, J. *Educação corporativa*. São Paulo: Makron Books, 1999.
18. NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *Criação de Conhecimento na Empresa: como as Empresas japonesas Geram a Dinâmica da Inovação*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
19. OLIVEIRA, R. A Teoria do Capital Humano e a Educação Profissional Brasileira. *Boletim Técnico do SENAC*, v. 27, n. 1, p. 27-37, jan/abr., 2001.
20. QUARTIERO, E.; BIANCHETTI, L. (Org). *Educação Corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações*. São Paulo: Cortez, 2005.
21. RIBAS, N. *Parceria empresa/escolas públicas: Problema ou solução?* Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2003.
22. RODRIGUES, J. *Moderno Príncipe Industrial: O pensamento pedagógico da Confederação Nacional*

da Indústria. Campinas, SP: Autores Associados, 1998.

23.SANTOS, A.F.T. Teoria do Capital Intelectual e Teoria do Capital Humano: Estado, Capital e Trabalho na política educacional em dois momentos do processo de acumulação. In: 27a Reunião anual da ANPEd, 2004, Caxambu-MG. Anais da 27a Reunião anual da ANPEd, 2004.

24.SCHULTZ, T. O Capital Humano. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

25.SVEIBY, C. E. A nova riqueza das organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

Publish Research Article

International Level Multidisciplinary Research Journal

For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005, Maharashtra
Contact-9595359435
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com
Website : www.ror.isrj.org