

TRABALHO DOCENTE CORPORATIVO

Designa as ações docentes realizadas na empresa e pela empresa com o intuito de qualificar os conhecimentos e as competências dos seus profissionais com vistas à melhoria da produtividade. O trabalho docente, nesse âmbito, envolve atividades de qualificação, requalificação e treinamento dentro da empresa. São atividades ligadas ao setor de Recursos Humanos ou junto à universidade corporativa, criada pela empresa, na busca de ter uma “educação sob medida” (MEISTER, 1999), para suas necessidades, que passa a ser denominada “educação corporativa”. Essa expressão é cunhada em meados do século XX dentro de iniciativas esparsas de empresas que passam a ‘dilatar’ seus departamentos de recursos humanos e desencadear processos educativos que gradativamente vão se assemelhar, confundir e finalmente se sobrepor ao trabalho docente desenvolvido em escolas e universidades acadêmicas. O movimento da educação corporativa, e particularmente das universidades corporativas, tem uma grande expansão na década de 90 do século XX e primeira década do século XXI, quando autores como Peter Drucker (1993) e Peter Senge (1996) cunham expressões tais como: “sociedade do conhecimento”, “empresa como organização qualificante”, “organização de aprendizagem”, a partir da fusão dos conceitos de empresa e escola/universidades, como uma resposta às necessidades de trabalhadores com características diferentes daquelas predominantes no paradigma taylorista-fordista. Os proponentes da educação corporativa definem-na como um espaço educacional dentro da empresa e por ela gerenciado, que visa a institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, que proporcione a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais com o propósito de assegurar vantagens competitivas permanentes. Essa definição contém a ideia de uma formação continuada, ligada diretamente ao ambiente de trabalho. Para atingir esses objetivos, empresas têm criado suas universidades corporativas: na primeira década do século XXI, só nos EUA, essas instituições passaram de 400 para 2000. Estimativas indicam que, no Brasil, tem-se atualmente um número de 250 UCs. Segundo Silva et al. (2009), a aprendizagem organizacional que é realizada nessas instituições tem como foco a gestão do conhecimento com o objetivo de tornarem-se mais eficientes ao reduzir o desperdício do recurso mais

precioso, que é o tempo, e enfatizar as práticas da cultura organizacional. O desenvolvimento de tecnologias de informação e de comunicação, nas últimas duas décadas, impulsionou o oferecimento de educação na modalidade a distância, fato amplamente utilizado pelas empresas e corporações para realizar seus objetivos de formação. Justificam a necessidade de criação de um espaço próprio e direcionado de formação contínua de seus profissionais a partir de duras críticas ao sistema educativo contemporâneo, principalmente à universidade acadêmica, considerada estruturalmente inadequada para enfrentar as novas solicitações e demandas de qualificação para o mundo do trabalho (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005). Esse movimento foi tão forte que, de um lado, colocou em xeque qualquer outra formação que não fosse aquela de cunho prático, utilitário, voltado para os interesses e necessidades das empresas. Escolas e universidades, preocupadas com uma formação humanista, acadêmica, para o longo da vida, foram confrontadas com os questionamentos advindos de empresários e até de trabalhadores mais interessados em respostas imediatas. Por outro lado, os profissionais que atuam nas universidades acadêmicas questionam o “trabalho docente” realizado no âmbito corporativo, ao analisarem que o professor cede lugar ao instrutor. Conforme Saviani (2007, p. 439), *“o educador, como tal, é ofuscado, cedendo lugar ao treinador: a educação deixa de ser um trabalho de esclarecimento, de abertura das consciências, para tornar-se doutrinação, convencimento e treinamento para a eficácia dos agentes que atuam no mercado”*. Nessa mesma direção, Correia (2004) observa que o movimento no sentido de reforçar as ações entre a educação e a vida ativa, no pressuposto que contribuiria para o desenvolvimento de uma ação educativa mais eficaz e útil do ponto de vista econômico e instrumental, provocou uma “pedagogização da empresa” e uma “empresarialização da pedagogia”. Essa constatação também é realizada por Laval (2004), ao analisar o mesmo fenômeno e procurar destacar as possíveis diferenças entre estes dois espaços de formação: a empresa e a escola. Sua conclusão, radical, vai dar título a sua obra: “a escola não é uma empresa”.

LUCÍDIO BIANCHETTI

CORREIA, J. A. A construção político-cognitiva da exclusão social no campo educativo. *Revista Educação UNISINOS*, São Leopoldo, v. 5, n. 9, p. 217-246, jul./dez. 2004.

DRUCKER, P. *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1993.

LAVAL, C. *A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público*. Londrina: Planta, 2004.

MEISTER, J. C. *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*. São Paulo: Macron Books, 1999.

QUARTIERO, E. M.; BIANCHETTI, L. (Org.). *Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações*. São Paulo: Cortez, 2005.

SAVIANI, D. *História das ideias pedagógicas no Brasil*. Campinas: Autores Associados, 2007.

SENGE, P. *A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem: uma nova e revolucionária concepção de liderança e gerenciamento empresarial*. São Paulo: Best Seller, 1996.

SILVA, N. P. et al. A educação corporativa como forma de desenvolver talentos por meio da aprendizagem no contexto atual das organizações. *Revista INGEPRO: Inovação, Gestão e Produção*, Santa Maria, v. 1, n. 6, p. 78-85, 2009.