

EDUCAÇÃO, UNIVERSIDADES CORPORATIVAS E NEOLIBERALISMO: outros espaços de formação ou capacitação?

*Education, corporate universities and neoliberalism:
other formation spaces or training?*

Antonio Henrique Diegues¹
Aflíio Catosso Salles²

Resumo: As universidades corporativas (UC) tem se consolidado como entidades cada vez mais presentes no meio empresarial, funcionando como instrumentos de capacitação profissional dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, de disseminação e consolidação da cultura de cada corporação, contrapondo-se às universidades tradicionais e aproveitando-se de um suposto vácuo de competência destas na formação profissional. O presente trabalho tem o seu foco na conceituação de temas referentes às universidades corporativas, Educação e neoliberalismo, bem como no levantamento de questões referentes às suas relações com o capitalismo e o neoliberalismo vigentes. Questiona-se as universidades corporativas como instrumentos de disseminação de elementos da cultura de cada empresa, como missão, visão e valores, com foco direcionado prioritariamente no mercado, buscando apenas a capacitação dos trabalhadores para a reprodução dos meios de produção, e não sua formação como sujeitos críticos, cidadãos, e, em última análise, uma Educação plena.

¹ Mestre em Educação, Conhecimento e Sociedade pela UNIVÁS, especialista em Gestão Empresarial, graduado em Engenharia Mecânica. ahdiegues@uol.com.br. <http://lattes.cnpq.br/0083797926208810>

² Doutor em Ciências da Linguagem pela UNIVÁS, mestre em Ciências da Linguagem, graduado em Letras. atilioc@univas.edu.br. <http://lattes.cnpq.br/0899971106077998>

Palavras-chave: universidade corporativa; capacitação; cidadania; educação plena; neoliberalismo.

Abstract: Corporate universities (UC) have been consolidated as entities increasingly present in the current business environment, functioning as instruments for the professional training of workers and, at the same time, for disseminating and consolidating the culture of each corporation, in contrast to traditional universities and taking advantage of a supposed vacuum in the traditional universities competence in professional training. This work focuses on conceptualizing themes relating to corporate universities, education, and liberalism, as well as raising questions related to their connection with current capitalism and neoliberalism. Corporate universities are questioned as instruments for disseminating elements of each company's culture, such as mission, vision and values, with the focus directed primarily on the market, seeking only the training of workers to reproduce the means of production, and not their training. as critical subjects, citizens, and, ultimately, the full Education.

Keywords: corporate university; training; citizenship; full education; neoliberalism.

INTRODUÇÃO

No início do século XX, com o avanço da revolução industrial, empresas começaram a estruturar planos de treinamento para desenvolver sua mão-de-obra, que antes do advento da produção em massa era formada basicamente por artesãos. Esses planos de treinamento eram voltados para os funcionários internos, tendo como foco as metas e necessidade de cada organização. Na década de 20 a General Motors criou o General Motors Engineering and Management

Institute (GMI), que foi a primeira “universidade” dentro de uma corporação, com o objetivo de aumentar sua produtividade por meio da capacitação dos trabalhadores e desenvolver sua liderança. Nesse tempo ainda não se utilizava a denominação universidade corporativa, mas a proposta de internalizar treinamento e capacitação no local de trabalho contribuiu para o nascimento de um movimento de Educação corporativa. Empresas como General Electric e Walt Disney também passaram a desenvolver o treinamento e a capacitação de seu próprio efetivo internamente. A quantidade de universidades corporativas teve o auge de sua expansão no fim da década de 1980 e o início da década de 1990, quando também passaram a se estabelecer no Brasil, sendo adotadas em dezenas de empresas (Scaramuzza, 2015).

Com relação à criação, estrutura e prática, cada empresa justifica sua universidade corporativa pelos mais diversos motivos. É válido destacar que há muita heterogeneidade entre essas universidades corporativas. Não existe uma definição clara e definitiva do termo, mas, como informa Herbert Martins, sobre o termo vale ressaltar:

(...) é um empréstimo que, obviamente, tem um apelo mercadológico podendo vir a ter um uso marqueteiro ou não, mas que também é capaz de conduzir a uma interessante ideia de ensino e pesquisa, levando a essência do conceito de universidade para outros espaços sociais, que não somente os limites do campus universitário. (Martins, 2004, P. 57)

Pode-se dizer que a universidade corporativa é uma ferramenta interna de desenvolvimento e capacitação de colaboradores, responsável por criar e replicar conhecimento e cultura na organização. É uma entidade educacional vinculada a uma corporação, que objetiva o aprimoramento dos profissionais ou parceiros estratégicos da empresa, sendo uma instituição de ensino que pertence a uma empresa, que tem

o DNA do negócio e que é controlada internamente (Alperstedt, 2001; Branco, 2006).

Louis Althusser, filósofo francês, desenvolveu ideias sobre o papel da ideologia e do aparelho ideológico do Estado na reprodução das relações de classe na sociedade (Althusser, 1980). Por outro lado, as universidades corporativas são instituições educacionais criadas pelas empresas para fornecer treinamento e desenvolvimento aos seus funcionários. Embora as ideias de Althusser e as universidades corporativas sejam conceitos distintos parece haver certas conexões entre si. As universidades corporativas são uma resposta à crescente necessidade das empresas de fornecer treinamento e desenvolvimento aos seus funcionários, a fim de manter a competitividade e a eficiência no mercado. Elas geralmente se concentram em habilidades e conhecimentos técnicos específicos relacionados ao trabalho e são administradas pelas empresas para atender às suas necessidades (capital humano). Por outro lado, as ideias de Althusser sobre a ideologia e o aparelho ideológico do Estado se concentram na forma como a sociedade é estruturada em termos de relações de classe, com as elites dominantes exercendo controle sobre as instituições sociais para manter seu poder. Em suas obras, ele argumenta que as instituições, como escolas e mídia, são usadas para perpetuar a ideologia dominante e reproduzir as relações de poder existentes na sociedade, assim, as universidades corporativas, como as escolas de modo geral, podem ser vistas como parte do aparelho ideológico na medida em que reproduzem a ideologia da eficiência e da competitividade. Segundo Althusser:

Ora, é através da aprendizagem de alguns saberes práticos (savoir-faire) envolvidos na inculcação massiva da ideologia da classe dominante, que são em grande parte reproduzidas as

502

relações de produção de uma formação social capitalista, isto é, as relações de explorados com exploradores e de exploradores com explorados (Althusser, 1980, P. 66 -67).

Esse trabalho parte da hipótese que as chamadas universidades corporativas têm foco exclusivo em capacitação e acultramento (ensino) e assim não atendem ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão referido no artigo 207 da Constituição:

As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1998, art. 207).

Também as universidades corporativas têm seu foco apenas na qualificação para o trabalho (capacitação), renunciando aos demais objetivos da Educação preconizados no artigo 205 da Constituição:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Brasil, 1998, art. 205).

1. DEFINIÇÃO DE UNIVERSIDADE CORPORATIVA (UC)

Uma UC geralmente é um conjunto de iniciativas ou uma unidade educacional interna criada por uma empresa para oferecer programas de treinamento e desenvolvimento a seus funcionários. Esta abordagem ao desenvolvimento dos colaboradores está cada vez mais popular à medida que as organizações percebem a importância de investir no crescimento profissional dos seus colaboradores, bem como o alinhamento de valores e cultura, para impulsionar a eficiência operacional. O conceito de UC reflete a ideia de que a aprendizagem

contínua e o desenvolvimento de competências são elementos-chave para o sucesso de uma empresa a longo prazo (sustentabilidade). Assim pode-se dizer que o principal objetivo de uma UC é desenvolver seus colaboradores, garantindo que adquiram as competências e conhecimentos necessários para enfrentar os desafios da continuidade e que se aculturem ao ambiente de trabalho.

Não há uma definição exata sobre o conceito de UC, e essa dificuldade de conceituação tem origem inerente no processo de criação das UC, pois sua própria implementação varia de empresa para empresa, e dessa mesma maneira seus objetivos, tecnologias, estruturas, etc. As UC, como se conhecem hoje, surgiram com a função de manter ou tornar as empresas mais competitivas, em virtude das demandas do mercado e do ambiente atual de rápidas mudanças. Apesar dessa variedade oriunda de sua própria concepção, é possível elencar algumas características comuns e que conceitualmente podem delimitar as UC, como a incorporação do conceito de competência à prática organizacional como base da estrutura de gestão de pessoas (Alperstedt, 2001) e o foco na estratégia e nos valores da organização à qual está subordinada.

A utilização, entretanto, do termo “universidade” para designar essas entidades corporativas gera polêmicas e discussões. O emprego dessa designação implicaria em uma série de procedimentos e abordagens como reconhecimento de créditos universitários e outorgas de diplomas que na maioria dos casos não faz parte da realidade das UC. Walt Disney utilizou pela primeira vez, na década de 1950, o termo universidade para designar o conjunto estruturado de ações de treinamento e desenvolvimento da empresa. Esse uso se disseminou gerando tanto reações positivas quanto negativas, pois, se por um lado passa a ideia de credibilidade por outro lado é uma apropriação

indevida, sem as contrapartidas inerentes de uma instituição universitária tradicional, tanto que há empresas que preferem utilizar outros termos como academia, centro ou instituto para referir-se às suas iniciativas de Educação corporativa.

A diferença entre o plano de treinamentos de uma empresa e uma UC estruturada é a estreita integração desta com os objetivos estratégicos da empresa. As UC adaptam rapidamente seus programas às necessidades específicas da organização que as dirige. Os programas podem variar desde Educação técnica especializada até cursos de gestão, liderança e desenvolvimento pessoal, além de usar uma variedade de métodos de ensino, incluindo aulas presenciais, treinamento on-line, tutoriais interativos e projetos práticos. Uma outra característica marcante das UC é sua adaptação rápida às mudanças no ambiente de negócios. Em setores em que as tecnologias e práticas, além da concorrência, estão em constante evolução, é importante que a força da empresa esteja atualizada sobre as últimas tendências e inovações, e a UC atende essas demandas desenvolvendo e oferecendo programas de treinamento para as necessidades emergentes da organização. Em suma, uma UC é uma ferramenta estratégica da organização, voltada para competências, acultramento, capacitação e para o mercado, como cita Daitx:

Podemos dizer que a universidade corporativa é uma expressão da educação para o trabalho - ou, mais especificamente, para um posto de trabalho - com visão e padrão de relação entre trabalho/ educação baseados no modelo capitalista. O papel desempenhado por esse tipo de formação é o de fomentar, da forma mais eficiente possível, a inserção e a permanência no mundo do trabalho, produzindo adaptação ao que se espera do trabalhador (Daitx, 2018, P. 99-100).

Do ponto de vista acadêmico, os métodos e abordagens de uma UC podem ser analisados a partir de diversas perspectivas. Tendo-se em conta a natureza das UC de serem ferramentas estratégicas, voltadas basicamente para o desenvolvimento de competências, seu funcionamento é intrinsecamente ligado aos objetivos da empresa. De acordo com Alperstedt:

As universidades corporativas responsáveis pelo processo de desenvolvimento de pessoas alinhado à definição das estratégias de negócio e competências essenciais da organização, assumiram, em muitos casos, um papel tão significativo que, em várias empresas, a área ou departamento de recursos humanos passou a gravitar em torno de suas universidades corporativas. Os demais processos inerentes à gestão de recursos humanos foram absorvidos como subfunções ou subprocessos das universidades corporativas, denotando mudança qualitativa substancial na organização das funções estratégicas de recursos humanos (Alperstedt, 2001, P. 161).

Alguns tópicos caracterizam os métodos de funcionamento mais comuns das UC, como por exemplo: andragogia, aprendizado experiencial, tecnologia e e-learning, mentoria e coaching, avaliação contínua, compartilhamento de conhecimento e gamificação.

O funcionamento de uma UC pode variar, dependendo da natureza da organização, sua estrutura, tamanho, setor de atuação, etc. Há, entretanto, alguns elementos comuns que caracterizam o modo como essas instituições são concebidas e como operam: planejamento estratégico, alinhamento com objetivos organizacionais, identificação de necessidades de treinamento, desenvolvimento de conteúdo, integração com sistemas de RH, avaliação de impacto, atualização contínua, promoção da cultura empresarial.

Ao operar de acordo com esses princípios, uma UC busca criar um ambiente onde o aprendizado seja contínuo, adaptável e alinhado com

os objetivos da organização. Essa abordagem não apenas desenvolve as habilidades dos colaboradores, mas também contribui para o sucesso e a inovação a longo prazo da empresa, como discorre Oliveira:

As empresas, ao desenvolverem programas educacionais ou fortalecerem uma cultura voltada para a autoaprendizagem com vistas ao aumento da competitividade, utilizam estrategicamente a educação como instrumento de negócio para o aumento da produtividade. Os investimentos em educação corporativa, nesse sentido, equivalem a investimentos em máquinas ou qualquer outro recurso que movimenta a engrenagem produtiva (Oliveira, 2021, P. 75).

2. HISTÓRICO DAS UC

Conforme Beck e Teixeira (2019) pode-se dizer, com o uso de uma certa liberdade, que as UC tiveram sua origem nas chamadas corporações de ofício, que eram associações de trabalhadores artesãos de algum ofício como carpintaria, serralheria, sapataria, etc. Ainda conforme os autores essas corporações surgiram na Roma antiga, mas se desenvolveram no meio urbano durante a Idade Média, se destacando como organizações do trabalho das cidades europeias. Antes da Revolução Industrial essas organizações, estruturadas de modo hierárquico e com uma divisão social do trabalho (mestres, oficiais, aprendizes), monopolizavam de certa forma essas atividades, regulamentando e ensinando os ofícios. Concluem os autores que com o advento da Revolução Industrial houve a decadência das corporações de ofício, uma vez que o trabalho artesanal passou a dar lugar ao trabalho padronizado e repetitivo.

A partir do início do século XX as corporações passaram a incorporar entre suas atividades programas de treinamento, de modo a capacitar os trabalhadores às novas demandas da produção em massa.

Também uma alegada incapacidade da instrução formal no sentido de formar líderes para as corporações justificou a criação de uma ferramenta para padronizar e aculturar os trabalhadores de uma determinada empresa dentro dos moldes desejados. Fatores como a rápida inovação tecnológica, mudanças nos padrões de consumo, demandas por profissionais qualificados, globalização dos mercados e intensificação da concorrência foram fatores que levaram as empresas a reconhecerem a importância estratégica do capital humano e, conseqüentemente, a investirem em programas educacionais internos para desenvolver e reter talentos.

A crescente complexidade dos negócios também desempenhou um papel crucial. À medida que as organizações se expandiam e diversificavam, tornava-se imperativo cultivar competências específicas alinhadas aos objetivos corporativos. As UC, portanto, surgiram como resposta a uma necessidade premente de adaptabilidade e especialização, fornecendo um meio eficaz de treinamento personalizado. O setor de treinamento e desenvolvimento de uma empresa passou a ser uma ferramenta estratégica do negócio.

Os primórdios das UC nestes termos remontam à iniciativa pioneira da General Motors que em 1926/ 1927 criou o General Motors Engineering and Management Institute (GMI), considerada a primeira UC do mundo. Este movimento foi seguido por outras corporações, como IBM e General Electric, que estabeleceram suas próprias instituições educacionais internas para formar profissionais alinhados às suas estratégias empresariais. Em 1955 foi fundada a Disney University, meses antes da abertura do parque temático.

Nos últimos tempos as organizações empresariais passaram a demandar dos trabalhadores uma postura diferenciada. O conceito de competência não se restringe mais à execução com domínio de tarefas

usuais. Hoje os profissionais são instados a possuírem diversas competências operacionais, agregadas a outras tantas habilidades sociais e comportamentais, ou seja, nessa “modernidade”, a organização do trabalho pensada por Henry Ford, padronizada e repetitiva, já não serve mais. O mercado espera flexibilidade, autonomia e multicapacitação, o que de certo modo se reflete e perpassa a Educação, corporativa e geral, em uma organização que tem sido chamada de “pedagogia da acumulação flexível” (Kuenzer; Grabowsk, 2016).

O advento das UC no Brasil tem raízes na segunda metade do século XX, período marcado por transformações socioeconômicas e tecnológicas. O rápido processo de industrialização e a expansão de setores-chave, como o automobilístico e o bancário, foram impulsionadores para a criação de instituições educacionais internas. A partir da década de 1950 as empresas brasileiras começaram a reconhecer mais a importância estratégica de investir no desenvolvimento de seus profissionais. A Fundação Getúlio Vargas (FGV) criada em 1944 teve um papel precursor, estabelecendo uma conexão entre Educação e empresas que influenciaria o desenvolvimento posterior das UC no país.

Na década de 1960, as UC começaram a se expandir. Conglomerados, como Petrobras (Universidade Petrobrás), Vale (Valer) e Banco do Brasil (UniBB), entre outros, começaram a investir em programas educacionais internos estratégicos. A década de 1980, marcada por desafios econômicos e reestruturações empresariais, testemunhou uma consolidação e diversificação das UC no Brasil. Empresas multinacionais estabelecidas no Brasil também passaram a implementar essas instituições, adaptando suas práticas globais à realidade brasileira. A Escola Amil, criada em 1987, pode ser apontada como a UC pioneira no

Brasil a qual seguiu-se a Universidade de Serviços, em 1992, da Accor Brasil. No início do século XXI, havia entre duas e três dezenas de empresas com UC no Brasil, destacando-se a AmBev, McDonald's, Petrobrás, Motorola e Visa. Outras empresas, apesar de não utilizarem para si o termo UC também se pautam pela gestão estratégica do conhecimento e das competências, como exemplo: Unilever, Volkswagen/Audi e Rhodia. Atualmente o advento do mercado de franquias impulsionou o conceito de UC para além dos muros das empresas, buscando propagar não somente técnicas, mas também a cultura e os valores da corporação mãe aos seus franqueados, como por exemplo a Universidade do Hambúrguer, do McDonald's.

3. ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é um princípio fundamental no contexto das instituições de ensino superior no Brasil, conforme estabelecido pelo Artigo 207 da Constituição Federal (Brasil, 1988). Esse princípio reflete a compreensão de que as atividades acadêmicas em uma universidade devem ser interligadas e complementares, promovendo uma formação completa e integrada, além de contribuir para o avanço do conhecimento e da sociedade. A ideia por trás da indissociabilidade é a sinergia entre essas atividades, proporcionando uma formação abrangente, promovendo a produção de conhecimento relevante e estimulando a universidade a cumprir seu papel social. Essa abordagem visa superar a dicotomia entre teoria e prática, integrando-as de forma a enriquecer tanto a formação acadêmica quanto as contribuições da instituição para a sociedade.

Ensino é um conceito amplamente estudado e definido no âmbito acadêmico. Diversos teóricos e educadores oferecem diferentes

perspectivas sobre o que constitui o processo de ensino, que geralmente incluem elementos como transmissão de conhecimentos, facilitação da aprendizagem, orientação dos alunos e promoção do desenvolvimento cognitivo e social. Uma definição mais abrangente de ensino envolve não apenas o conhecimento do conteúdo a ser ensinado, mas também o entendimento de como ensinar esse conteúdo de maneira eficaz. Isso inclui a seleção de estratégias pedagógicas apropriadas, a compreensão das concepções prévias dos alunos e a adaptação do ensino às necessidades individuais dos estudantes. Outra perspectiva de ensino envolve a apresentação de estímulos (informação), a identificação de objetivos de aprendizagem, a organização de informações para facilitar a aprendizagem e a avaliação da aprendizagem alcançada.

Paulo Freire (2022), enfatiza a importância do diálogo, da conscientização e da participação ativa dos alunos no processo educacional. Freire acredita que o ensino deve ser um ato de colaboração entre educador e educando, promovendo a compreensão crítica da realidade e a capacidade de transformação social.

Desta maneira, o educador já não é o que apenas educa, mas o que, enquanto educa, é educado, em diálogo com o educando que, ao ser educado, também educa. Ambos, assim, se tornam sujeitos do processo em que crescem juntos e em que os "argumentos de autoridade" já não valem. Em que, para ser-se, funcionalmente, autoridade, se necessita de estar sendo com as liberdades e não contra elas.

Já agora ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo (Freire, 2022, P. 95-96).

Pesquisa: processo sistemático e reflexivo que busca a produção, a análise e a disseminação de conhecimento original e relevante.

Conduzida de maneira rigorosa e metódica, no contexto acadêmico, representa o cerne da produção e avanço do conhecimento.

É um processo sistemático, reflexivo e disciplinado, orientado para a descoberta, análise e construção de entendimento em relação a fenômenos específicos. Envolve coleta de informações, formulação de perguntas, revisão crítica da literatura existente, desenvolvimento de metodologias apropriadas e a análise e interpretação dos resultados obtidos. De acordo com Gatti:

A questão central na busca de informações, dados, indícios, para determinada pesquisa, não está totalmente e rigidamente vinculada somente à técnica utilizada, mas ao processo de abordagem e compreensão da realidade, ao contexto teórico-interpretativo, portanto, às formas de pensar, de refletir sobre os elementos a reunir ou já reunidos para responder ao problema da pesquisa. Uma questão de perspectiva, de concepção, de postura diante da realidade e do conhecer.

Também tem a ver com o que se crê buscar: certezas, verdades ou compreensões dinâmicas, processuais, interpretações plausíveis (Gatti, 2012, P. 30).

Para os estudantes a pesquisa proporciona um engajamento ativo em um processo dinâmico, não apenas um meio para um fim, mas uma jornada intelectual em que são instigados a desenvolver pensamento crítico, habilidades analíticas e uma compreensão mais profunda do conteúdo acadêmico.

Extensão: refere-se à terceira dimensão fundamental de atuação das instituições de ensino superior. "...é um processo interdisciplinar, educativo, cultural, científico e político que promove a interação transformadora entre Universidade e outros setores da sociedade." (FORPROEX, 2012, P. 16). Envolve a aplicação prática do conhecimento produzido na academia para beneficiar a sociedade em geral. Visa promover a interação com a comunidade, atuando em questões sociais,

culturais, econômicos e ambientais, De acordo com documento do FORPROEX:

A Extensão Universitária é o processo educativo, cultural e científico que articula o Ensino e a Pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre Universidade e Sociedade. A Extensão é uma via de mão-dupla, com trânsito assegurado à comunidade acadêmica, que encontrará, na sociedade, a oportunidade de elaboração da praxis de um conhecimento acadêmico. No retorno à Universidade, docentes e discentes trarão um aprendizado que, submetido à reflexão teórica, será acrescido àquele conhecimento. Esse fluxo, que estabelece a troca de saberes sistematizados, acadêmico e popular, terá como consequências a produção do conhecimento resultante do confronto com a realidade brasileira e regional, a democratização do conhecimento acadêmico e a participação efetiva da comunidade na atuação da Universidade. Além de instrumentalizadora deste processo dialético de teoria/prática, a Extensão é um trabalho interdisciplinar que favorece a visão integrada do social (FORPROEX, 1987).

Em 2012, foi apresentada pelo FORPROEX a Política Nacional de Extensão Universitária (PNEU), dando materialidade ao compromisso das universidades signatárias com a transformação da universidade de forma a torná-la um instrumento de mudança social em direção à justiça, à solidariedade e à democracia (FORPROEX, 2012). Neste documento foram descritos os objetivos Política Nacional de Extensão Universitária e também 5 diretrizes que devem orientar a formulação e implementação das ações de extensão a saber: interação dialógica, interdisciplinaridade e interprofissionalidade, indissociabilidade ensino-pesquisa-extensão, impacto na formação do estudante e ainda impacto e transformação social.

Em resumo, a extensão universitária é uma manifestação prática do compromisso social das instituições acadêmicas, que buscam

estender os benefícios do conhecimento produzido na universidade para além de seus muros, impactando positivamente a sociedade.

4. CIDADANIA, QUALIFICAÇÃO, EDUCAÇÃO PLENA

A cidadania emerge como um conceito intrinsecamente ligado à práxis educativa, tanto ao ensino e pesquisa e mais fortemente à dinâmica da extensão universitária. Essa conexão não é acaso, mas sim um reflexo da interrelação entre indivíduo, comunidade e instituição acadêmica. A cidadania transcende a mera noção jurídica e estende-se para uma esfera ampla, na qual a reflexão, a participação ativa, a responsabilidade social e a construção coletiva de valores são fundamentais.

No âmbito educativo, a cidadania se manifesta como um processo contínuo de formação e conscientização. Considerando-se que a Educação é um ato político a formação cidadã é um pilar essencial dessa prática. Nesse contexto, a cidadania não é apenas um status legal, mas um compromisso ativo com o entendimento crítico da realidade e a busca incessante por uma sociedade mais justa e igualitária.

A cidadania, quando encarada como diálogo permanente com a sociedade, alinha-se com a visão sobre a complexidade dos problemas contemporâneos. O diálogo constante permite que a universidade esteja atenta às demandas e desafios reais, promovendo uma interação dinâmica entre academia e comunidade, fortalecendo laços e construindo pontes para uma cidadania ativa e informada.

A Constituição Federal promulgada em 1988 (Brasil, 1988) dedica diversos dispositivos ao tema da cidadania. A cidadania, nesse contexto, é compreendida não apenas como um conjunto de direitos e deveres individuais, mas como um princípio norteador da organização política e

social do país. Pode-se citar como aspectos relevantes da abordagem constitucional sobre a cidadania: os direitos fundamentais; igualdade e não discriminação; participação democrática; garantias judiciais; Educação e Cultura; responsabilidade social e ambiental; defesa dos direitos humanos e soberania popular.

A qualificação e a inserção no mercado são itens nas discussões educacionais contemporâneas, representando a interface entre a formação acadêmica e as demandas da sociedade.

Na Constituição Federal de 1988, pode-se inferir que a qualificação para o trabalho emerge como um direito fundamental consagrado já no artigo 6º, que estabelece que a Educação e o trabalho, entre outros, são direitos sociais. O artigo 205 reforça essa perspectiva ao definir a Educação como um direito de todos e um dever do Estado, compreendendo a qualificação para o trabalho como um componente essencial do processo educativo. Nesse contexto, a qualificação não deveria ser vista de forma isolada, mas integrada a uma concepção mais ampla de Educação, que abrange aspectos éticos, culturais e cidadãos. Também está presente no artigo 227, que destaca a necessidade de se assegurar à criança e ao adolescente o direito à profissionalização, assegurando sua inserção no mercado de trabalho (Brasil, 1988).

O debate sobre qualificação para o trabalho transcende a aquisição de habilidades técnicas e se entrelaça com concepções mais amplas de Educação integral. Paulo Freire (1996), em sua pedagogia crítica, concebe a qualificação não apenas como um conjunto de competências técnicas, mas como parte de um processo educativo mais amplo, intrinsecamente conectado à formação cidadã e à conscientização. Nessa perspectiva, a qualificação não é um fim em si mesma, mas um meio para promover a participação ativa e crítica na sociedade.

A qualificação profissional, no contexto do neoliberalismo, tem se caracterizado por uma ênfase na instrumentalização do ensino, voltada para a preparação rápida e eficiente dos indivíduos para o mercado de trabalho. No cenário neoliberal, as políticas educacionais são moldadas pela lógica do mercado, buscando atender às demandas imediatas das empresas e da economia, em detrimento de uma formação mais ampla e crítica. São características dessa abordagem o foco na empregabilidade, a ênfase em competências técnicas, avaliações baseadas em resultados e o individualismo e a competição.

A qualificação para o trabalho e a inserção no mercado constituem elementos fundamentais na interseção entre Educação e sociedade. A visão de pedagogos renomados contribui para a compreensão de que a qualificação não deve ser entendida de forma estanque, mas integrada a uma concepção mais ampla de Educação, voltada para a formação integral do indivíduo.

Por fim a Educação Plena: a busca por uma Educação plena é intrínseca à essência do processo educativo, transcende a transmissão de conhecimento e atinge camadas profundas do desenvolvimento humano. Ao dialogar-se sobre Educação plena, é interessante mergulhar em algumas distintas abordagens pedagógicas que influenciam e moldam essa concepção. Paulo Freire, figura central na pedagogia crítica, alicerça a ideia de Educação plena na conscientização e na práxis. Para Freire, a Educação não se restringe à instrução, ela é um ato político, um processo de libertação que visa não apenas o acúmulo de saberes, mas a transformação individual e social.

Jean Piaget, ao enunciar os fundamentos do construtivismo, adiciona profundidade à discussão. A Educação plena, segundo Piaget, implica não apenas na assimilação de informações, mas na construção ativa do conhecimento pelo aprendiz. É um processo que considera não

só a bagagem cognitiva prévia, mas também os estágios de desenvolvimento e a interação com o meio.

Já a Escola Nova, movimento que propôs uma Educação centrada no aluno, adiciona uma dimensão prática à Educação plena. Valorizando a autonomia, a criatividade e a contextualização dos conteúdos, essa abordagem preconiza uma formação integral que transcende as fronteiras da sala de aula.

No cenário jurídico brasileiro, a Constituição Federal emerge como o arcabouço normativo que, em seu artigo 205, declara a Educação como um direito fundamental de todos e um dever do Estado e da família. O termo "pleno desenvolvimento" nesse contexto carrega uma profundidade que vai além da acumulação de habilidades. Ele encerra a visão de uma Educação que não só enriquece intelectualmente, mas que capacita os indivíduos a alcançarem seu potencial máximo.

O artigo 206, ao listar os princípios norteadores do ensino no país, ressalta a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola, a liberdade de aprender e ensinar, e o pluralismo de ideias. Esses princípios, quando entrelaçados, fornecem o alicerce para uma Educação plena que respeita a diversidade, promove a liberdade intelectual e propicia oportunidades equitativas para todos os cidadãos.

A obrigatoriedade do Estado em garantir o atendimento educacional especializado, conforme o artigo 208, reforça a dimensão inclusiva da Educação plena. A plenitude aqui está associada à oferta de oportunidades educativas que atendam às necessidades individuais, garantindo a participação efetiva de todos os segmentos da sociedade.

5. LIBERALISMO E NEOLIBERALISMO

O liberalismo é uma corrente de pensamento político, econômico e social que se originou nos séculos XVII e XVIII, e que se fundamenta em princípios que buscam promover a liberdade individual, a limitação do poder do Estado e a garantia de direitos civis e políticos. Esse período foi marcado por transformações sociais, políticas e econômicas. A Revolução Inglesa (1688) e a Revolução Americana (1776) desempenharam papéis cruciais na formação do liberalismo, proporcionando um terreno fértil para a articulação de ideias que desafiavam o status vigente. O filósofo inglês John Locke articulou alguns dos princípios fundamentais do liberalismo, como a teoria contratualista, que estabelece que o governo deriva seu poder do consentimento dos governados. Locke defendeu direitos inalienáveis, incluindo vida, liberdade e propriedade, concepções que ecoariam nas fundações das democracias modernas. Podem ser citadas como características do liberalismo: liberdade individual, estado de direito, economia de mercado, propriedade privada, individualismo.

O liberalismo se desenvolve em uma teia complexa de ideias que abrange então a liberdade individual, economia de mercado e limitação do poder estatal, sendo a liberdade individual central na filosofia liberal. A obra de John Stuart Mill expande essa ideia, argumentando que a sociedade só pode interferir na liberdade de um indivíduo para prevenir danos a outros. Charles de Montesquieu contribuiu com a ideia da separação dos poderes como um mecanismo para evitar abusos, o que estruturou muitas das constituições democráticas. Já Adam Smith, em "A Riqueza das Nações", é pioneiro no desenvolvimento da teoria econômica liberal. Para o autor a economia se move pelo interesse privado dos indivíduos e, ainda que não intencional, o egoísmo das pessoas gera o bem comum. Sua defesa da livre concorrência e sua metáfora da "mão invisível" que orienta o

mercado influenciou a formulação de políticas econômicas ao redor do globo:

Ao perseguir seus próprios interesses, o indivíduo muitas vezes promove o interesse da sociedade muito mais eficazmente do que quando tenciona realmente promovê-lo. Nunca ouvi dizer que tenham realizado grandes coisas para o país aqueles que simulam exercer o comércio visando ao bem público (Smith, 1996, P. 438).

Já o neoliberalismo é uma abordagem econômica, política e social que emergiu no século XX, especialmente a partir das décadas de 1970 e 1980, representa uma evolução do liberalismo clássico e defende a ideia de que a intervenção mínima do Estado na economia é essencial para promover a eficiência, a liberdade individual e o crescimento econômico. Como características do neoliberalismo pode-se citar a desregulamentação, privatização, austeridade fiscal, globalização, minimização do estado e economia de mercado.

O neoliberalismo, como termo e movimento, ganha destaque no final do século XX, embora suas origens possam ser rastreadas desde as décadas de 1930 e 1940. Diante da Grande Depressão e do declínio percebido do liberalismo clássico, economistas como Friedrich Hayek e Milton Friedman começaram a formular ideias que culminariam no que conhecemos hoje como neoliberalismo. Hayek argumentava contra o planejamento centralizado e defendia a primazia da liberdade individual e da economia de mercado. Friedman desenvolveu a Escola de Chicago, que promovia a minimização da intervenção estatal na economia.

O neoliberalismo surgiu como uma resposta a desafios percebidos pelo liberalismo clássico durante o século XX, particularmente em face do intervencionismo estatal crescente e da ascensão de ideias

associadas ao pensamento socialista. Os neoliberais buscaram revigorar os princípios liberais, introduzindo elementos mais radicalizados e ajustados à contemporaneidade. Diferentemente do liberalismo clássico, o neoliberalismo reconhece um papel ativo para o Estado, mas na garantia das condições necessárias para o funcionamento eficiente do mercado, direcionado a promover a competição e a remover barreiras à atividade empresarial. A ênfase na maximização da eficiência econômica frequentemente conduz a políticas que favorecem a acumulação de riqueza, desafiando noções de justiça social.

É importante se ter a ciência de que o movimento neoliberal é um processo complexo de viés hegemônico, ou seja, trata-se de uma construção de poder que busca se instalar através de sentidos claramente articulados, sendo por um lado uma série de reformas nos planos econômico, político, etc., e por outro lado um conjunto de estratégias visando legitimar essas mesmas reformas neoliberais como sendo as únicas soluções possíveis e necessárias a serem aplicadas no mundo atual, trabalhando

Por um lado, trata-se de uma alternativa de poder extremamente vigorosa constituída por uma série de estratégias políticas, econômicas e jurídicas orientadas para encontrar uma saída dominante para a crise capitalista que se inicia ao final dos anos 60 e que se manifesta claramente já nos anos 70. Por outro lado, ela expressa e sintetiza um ambicioso projeto de reforma ideológica de nossas sociedades a construção e a difusão de um novo senso comum que fornece coerência, sentido e uma pretensa legitimidade às propostas de reforma impulsionadas pelo bloco dominante (Gentili, 1996, P. 10).

Os defensores do neoliberalismo estão tendo sucesso em convencer que suas propostas e visão de mundo são verdades absolutas e que advém da natureza dos fatos. O desmantelamento da

aparentemente racionalidade e naturalidade do discurso neoliberal constitui um dos desafios na sociedade moderna.

6. NEOLIBERALISMO E EDUCAÇÃO

É notório que esse novo mundo neoliberal generaliza a concorrência das economias, mas o que é menos conhecido é que ele também generaliza a concorrência entre todas as sociedades e todos os setores da sociedade. Os assalariados, as leis trabalhistas, os sistemas fiscais, as instituições são similares e recebem injunções de organismos financeiros e econômicos internacionais que agora têm legitimidade em matéria de políticas públicas. Isso exigiu uma mudança de olhar sobre as políticas educacionais e o desenvolvimento de uma abordagem comparativa que leva em consideração o deslocamento do poder simbólico e político para os novos centros de produção do discurso legítimo sobre a escola. Falar de uma nova ordem educacional mundial não quer dizer que estamos lidando com um sistema educacional mundial perfeitamente homogêneo, mas que as transformações dos sistemas nacionais seguem todos na mesma direção, ainda que as condições iniciais não sejam as mesmas (Laval, 2019, P. 12).

Desde meados do século XX a relação entre a Educação e o neoliberalismo tem sido tema de debates e análises acadêmicas. O neoliberalismo, como ideologia política e econômica, tem exercido influência sobre as políticas educacionais de muitos países. Enquanto o liberalismo clássico propôs os direitos do homem e do cidadão (entre os quais, o direito à educação) o neoliberalismo foca nos direitos do consumidor. Na esfera educacional, isso se traduz em políticas que promovem a privatização, a descentralização e a autonomia das instituições de ensino (Marrach, 1996). No cenário neoliberal a educação deixa de ser elemento do campo social e político para ingressar no mercado.

Uma das principais características do neoliberalismo na educação é a sua mercantilização. As instituições educacionais são cada vez mais

tratadas como mercadorias, com ênfase na obtenção de lucro e na competição no mercado. Isso tem levado à proliferação de escolas privadas, à comercialização do ensino superior e à criação de sistemas de ensino baseados em vouchers, nos quais os pais recebem financiamento público para escolherem a escola de seus filhos. A mercantilização da educação levanta preocupações éticas e sociais significativas. Ela cria um ambiente em que a qualidade da educação muitas vezes é medida em termos de lucro e eficiência econômica, em vez de considerar o bem-estar e o desenvolvimento integral dos alunos. Além disso, a ênfase na competição pode levar à exclusão de grupos marginalizados e à segregação socioeconômica nas escolas.

Apesar das promessas de liberdade de escolha e meritocracia, as políticas neoliberais na educação têm contribuído para a ampliação das desigualdades sociais e educacionais. A privatização tende a beneficiar os mais privilegiados, que têm recursos para acessar instituições de ensino de melhor qualidade, enquanto os mais pobres são deixados em segundo plano, em escolas com recursos limitados e infraestrutura precária. Isso cria um ciclo de desigualdade intergeracional, perpetuando as disparidades socioeconômicas ao longo do tempo. Além disso, a competição exacerbada entre as escolas pode levar a práticas de seleção e exclusão, onde as instituições buscam atrair os alunos mais talentosos e com melhores recursos, deixando os demais para trás. Isso marginaliza e contribui para a fragmentação social e a polarização.

Outro aspecto do neoliberalismo na educação é a ênfase na padronização e na avaliação quantitativa do desempenho dos alunos e das instituições. Isso se manifesta em programas de testes padronizados, metas de desempenho e rankings de escolas. No entanto, essa abordagem reducionista da avaliação tende a ignorar a diversidade de

habilidades, contextos e experiências dos alunos, reforçando uma visão estreita de sucesso educacional baseada apenas em resultados quantificáveis.

Apesar da hegemonia do neoliberalismo na política educacional, há resistência e contestação em todo o mundo. Movimentos sociais, sindicatos de professores e grupos de defesa da educação pública têm lutado contra a privatização e a mercantilização do ensino, defendendo uma visão mais democrática e inclusiva da educação. Argumenta-se que a educação não deve ser tratada como uma mercadoria, mas como um direito humano fundamental, acessível a todos, independentemente de sua origem socioeconômica. Também surgiram alternativas educacionais baseadas em princípios como a colaboração, a equidade e o empoderamento, desafiando os fundamentos do neoliberalismo.

As UC são instituições de ensino superior que têm parcerias estreitas com o setor privado e são frequentemente influenciadas por princípios e práticas empresariais. Sua relação com o neoliberalismo é profunda e complexa, refletindo os valores e as prioridades do paradigma neoliberal na educação: privatização e comercialização, ênfase na competitividade e na eficiência, flexibilização do trabalho acadêmico, alinhamento com as necessidades do mercado e formação de uma força de trabalho adequada.

CONSIDERAÇÕES

Ensino é um processo, Educação é ecossistema e o conhecimento é usado como ferramenta de poder pois esse ensino é pensado dentro as relações de poder.

O conhecimento nesses tempos de globalização, assim como as relações trabalho e Educação, são fortemente marcados pela influência neoliberal, inclusive via meios de comunicação. A Educação não mais é direcionada para humanizar as condições de trabalho e/ ou o para dar oportunidade ao desenvolvimento do ser humano, mas antes, para manter e reproduzir os meios de produção e inovar as condições de lucro.

Desse modo, considerando se os objetivos de criação das UC, por exemplo: ferramenta interna de desenvolvimento de colaboradores, responsável por criar e replicar conhecimento e cultura na organização, sendo uma instituição de ensino que pertence a uma empresa, que tem o DNA do negócio e que é controlada internamente (Alperstedt, 2001; Branco, 2006), é possível inferir se atendem ou não as premissas de uma universidade tradicional?

Também pensando nas várias definições aceitas de UC, como por exemplo: conjunto de iniciativas ou uma unidade educacional interna criada por uma empresa para oferecer programas de treinamento e desenvolvimento a seus funcionários com foco na cultura e na estratégia da organização, caso sejam analisadas através da ótica, por exemplo, de Althusser, é válido classificá-las como aparelhos ideológicos?

Por fim, levando-se em conta os métodos de funcionamento e os posicionamentos frente às teorias e correntes pedagógicas, é possível refutar ou confirmar nas UC o princípio da indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1998, art. 207), ou seu foco nos objetivos da Educação: desenvolvimento pleno (Educação plena), cidadania e qualificação (Brasil, 1998, art. 205)?

O resumo das questões que são colocadas é: as UC têm sua sustentação totalmente marcada pela ideologia neoliberal? Colocam-se como novos espaços de formação profissional? Promovem a cultura

organizacional de cada empresa, desqualificando a formação acadêmica tradicional e, mais profundamente, atuando como fragmentadora do sentido de pertencimento de classe? Para responder esses questionamentos é necessária uma pesquisa mais aprofundada na prática das UC e no discurso por ela adotado, mas os autores já deixam uma pista:

Ao se utilizar da universidade para os seus propósitos, as empresas 'colam' aquela a sua própria imagem, ao mesmo tempo que a desqualifica. Esse processo de desqualificação procede do desmonte do Estado Social e faz com que a população desvalorize a coisa pública e 'entenda' a iniciativa privada como a promotora das possibilidades de resgate da cidadania e conseqüente melhoria na qualidade de vida (Ramos; Santos, 2008, P. 287).

REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, Cristiane. Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, set/dez, p. 149-165, 2001.

ALTHUSSER, Louis. **Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado**. Lisboa-Portugal: Presença/ Martins Fontes, 1980. 120 p.

BECK, Maurício; TEIXEIRA, Karoline da Cunha. Do mesmo e do diferente: das corporações de ofício às universidades corporativas. **Entremeios**, Pouso Alegre, vol. 20, Especial, Dossiê “Língua, discurso e trabalho na contemporaneidade”, p. 101-110, 2019.

BRANCO, Alessandra Rosa. O perfil das universidades corporativas no Brasil. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 7, n. 4, p. 99-120, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05:1988>. Acesso em: 20.03.2023.

DAITX, Patricia Boff. **Universidade acadêmica e universidade corporativa: convergências a partir da relação entre trabalho e educação**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) - UNESC, Criciúma, 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7306911. Acesso em: 18.11.2023.

FORPROEX, Fórum de pró-reitores das instituições públicas de educação superior brasileira. **Conceito de extensão, institucionalização e financiamento**. Brasília, 1987. Disponível em: <https://www.ufmg.br/proex/renex/images/documentos/1987-I-Encontro-Nacional-do-FORPROEX.pdf>. Acesso em: 30.11.2023.

_____, Fórum de pró-reitores das instituições públicas de educação superior brasileira. **Política Nacional de Extensão universitária**. Manaus, 2012. Disponível em: <https://www.ufmg.br/proex/wp-content/uploads/2021/12/PNEU.pdf>. Acesso em: 30.11.2023.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia saberes necessários à prática educativa**. 25 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1996. 148 p.

_____, **Pedagogia do Oprimido**. 81 ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2022. 256 p.

GATTI, Bernadete Angelina. A construção metodológica da pesquisa em educação: desafios. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**. Brasília, v. 28, n. 1, p. 13-34, 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpa/article/view/36066>. Acesso em: 30.11.2023.

GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: SILVA, Tomaz Tadeu da; FRIGOTTO, Gaudêncio; MOREIRA, Antônio Flávio Barbosa; GENTILI, Pablo; SACRISTÁN, José Gimeno. **Escola S.A.: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo**. Brasília: CNTE, 1996. p. 9-49.

KUENZER, Acácia Zeneida; GRABOWSK, Gabriel. A produção do conhecimento no campo da educação profissional no regime de acumulação flexível. **Holos**, Natal, v. 6, p. 22-32, 2016.

LAVAL, Christian. **A Escola não é uma Empresa - o neoliberalismo em ataque ao ensino público**. São Paulo: Boitempo, 2019. 288 p.

MARRACH, Sonia Alem; SILVA JR., Celestino Alves; BUENO, Maria Sylvia; GHIRALDELLI JR., Paulo. **Infância, Educação e Neoliberalismo**. São Paulo: Cortez, 1996. 93 p.

MARTINS, Herbert Gomes. **Estudo da trajetória das universidades corporativas no Brasil**. 2004. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - UFRJ, Rio de Janeiro, 2004.

OLIVEIRA, Roberta de Lima. **A dimensão subjetiva da educação empresarial: uma análise na perspectiva sócio-histórica**. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação) - PUC-SP, São Paulo, 2021. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11138757. Acesso em: 18.11.2023.

RAMOS, Giovane Saionara; SANTOS, Aparecida de Fátima Tiradentes dos. Valer (vá ler?): formação de trabalhadores sob a ideologia do mercado na universidade corporativa da Vale. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, p. 283-302, 2008.

SCARAMUZZA, Bruno Cezar. **Universidade corporativa: educação continuada e mediação tecnológica**. 2015. Dissertação (Mestrado em Metodologias para o Ensino de Linguagem e suas Tecnologias) - UNOPAR, Londrina, 2015. Disponível em: <https://repositorio.pgskroton.com/bitstream/123456789/852/1/Universidade%20corporativa%20educa%C3%A7%C3%A3o%20continuada%20e%20media%C3%A7%C3%A3o%20tecnol%C3%B3gica.pdf>. Acesso em: 18.11.2023.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações - Investigação sobre sua natureza e suas causas**, São Paulo: Nova Cultural, 1996. 2 v. 471 p.

Esta publicação deverá ser citada da seguinte forma:

DIEGUES, A. H.; SALLES, A. C. Educação, universidades corporativas e neoliberalismo: outros espaços de formação ou capacitação? **Revista DisSol – Discurso, Sociedade e Linguagem**, Pouso Alegre/MG, ano 9, n.º 20, jan-jun/2024, p. 499-527.