

# **“A EMPRESA PRIVADA QUE MAIS INVESTE NO BRASIL” E O SEU PROJETO DE (CON)FORMAÇÃO PROFISSIONAL: A UNIVERSIDADE CORPORATIVA DA COMPANHIA VALE DO RIO DOCE - VALER**

RAMOS<sup>1</sup>, Giovane S. – UNIPLI-RJ / FIOCRUZ-RJ – giovane.ramos@gmail.com

GT: Trabalho e Educação / n.09

Agência Financiadora: Sem Financiamento

## **Introdução**

O presente texto tem como objetivo apresentar o movimento crescente das iniciativas empresariais voltadas para o sistema educacional. As mudanças impulsionadas pelo novo modo de acumulação flexível do capital, inauguram tempos de adequação e ‘voluntária’ participação nos projetos ‘sugeridos’ para a classe trabalhadora. As relações sociais da produção, sob o ideário neoliberal, abrem o caminho para que projetos (con)formativos corporativos se instalem e sejam alardeados como estrada de mão única para o alcance do novo *télos*: a vantagem competitiva. A questão da qualificação dos trabalhadores assume, no discurso empresarial, um papel estratégico para a otimização da reestruturação produtiva diante do imperativo de excelência mundial e a Universidade Corporativa da Companhia Vale do Rio Doce, a Valer, surge neste contexto do neoliberalismo contemporâneo.

Transformações significativas ocorridas nos últimos trinta anos caracterizam a nova disposição do modo de produção capitalista, o toyotismo. Dessa forma, essas transformações apontam para o surgimento e conformação do trabalhador-cidadão de novo tipo, dócil e submisso. O movimento de subjugação do trabalhador ao capital extrapola os muros da empresa e alcança a comunidade. Inscrita na lógica toyotista - que sugere a autonomia - a sua subjetividade é dilacerada em prol da mundialização do capital. Do taylorismo-fordismo ao toyotismo emerge um trabalhador comprometido para além do desejo de consumo e de mobilidade social, subsumido emocionalmente ao fantasma do desemprego e da exclusão social, face ao desmonte do Estado Social promovido pelo *Deus Mercado*.

Com sustentação marcadamente ideológica, esse novo espaço de formação profissional, reflexo das contradições inerentes ao modo de produção capitalista, busca diferenciar-se do antigo departamento de relações humanas, o DRH, promovendo a cultura organizacional como a tendência contemporânea ao mesmo tempo em que desqualifica a cultura acadêmica e propõe às instituições de ensino superior, públicas e

---

<sup>1</sup>Mestre em Ensino em Biociências e Saúde, FIOCRUZ/RJ. Professora do Centro Universitário Plínio Leite – UNIPLI/Niterói, RJ.

privadas, a parceria para a certificação dos seus programas educativos. Sob a acepção gramsciana, entendemos que esse tipo de educação baseado na divisão do trabalho e alienação do indivíduo, fragmentador do sentido de pertencimento de classe vai de encontro à construção do trabalhador, ontologicamente pensado, capaz de entender o seu lugar na lógica capitalista e num embate coletivo, buscar a sua superação.

Apresentaremos a Universidade Corporativa da Companhia Vale do Rio Doce, responsável pela formação de profissionais para as atividades da Vale e o seu significado para a reprodução do capital e manutenção das *formas chinesas* a partir sentido polissêmico dos seus discursos num viés instrumental-utilitarista e mantenedor da perversidade do sistema capitalista.

Este estudo tem a sua relevância fundamentada na escassez de literatura crítica para importância da compreensão, atualmente necessária, dos princípios educativos nos quais se baseiam esses novos espaços de formação profissional. Abre possibilidades, também, para o debate sobre o sentido da Universidade Acadêmica enquanto legitimadora desses projetos formativos neoliberais.

### **Da mundialização do capital aos limites da formação profissional**

O cenário da chamada mundialização do capital<sup>2</sup> trouxe consigo mudanças de ordem técnica e organizacional da produção e distribuição de riqueza que apontam para uma crise que se reflete no achatamento dos salários, no desemprego, na exclusão social, no acirramento da pobreza, consequências cruéis da desmobilização das organizações sindicais e da falta de limites característica da concorrência transnacional.

A educação inscrita no rol dos investimentos empresariais se traduz em instrumento de preparação de mão-de-obra e também de dominação ideológica. Atentos à cartilha dos organismos internacionais do capital (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco), Fundo Monetário Internacional (FMI), Grupo Banco Mundial (BM), Organização Mundial do Comércio (OMC) (Lima, 2002), os empresários aprofundam a centralidade na educação como geradora de renda e promotora do alívio à pobreza (Leher, 1998). Pensada dessa forma, será o caminho pelo

---

<sup>2</sup> garantir a apropriação, em condições tão regulares e seguras quanto possível, das rendas financeiras – juros e dividendos – numa escala mundial.” (CHESNAIS *apud* CARDOSO, 2006, p.43).

qual os trabalhadores terão capacidade de tomar decisões e flexibilidade suficiente para se adaptar aos impactos econômicos na era da *modernização conservadora*.

A inculcação ideológica, mascara a realidade e afasta cada vez mais esse trabalhador de uma perspectiva de formação omnilateral, avessa ao imediatismo e à instrumentalização. Sob a ótica das competências necessárias para a execução das tarefas, o trabalho vem se deteriorando e com ele, o trabalhador. Para Maria Ciavatta Franco (2003: p.57), “o conceito de educação do homem integrado às forças sociais difere da mera submissão às forças produtivas”.

Para Antunes (1995):

[...] Foram tão intensas as modificações que se pode mesmo afirmar que a *classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua *materialidade*, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua *forma de ser*. (grifos do autor) (p.:23)

O binômio “solidariedade-competitividade” utilizado largamente nos discursos hegemônicos, evidencia a exclusão de forma consentida. A figura da flexibilidade reforça a concepção hegemônica de mundo que serve de norteador para as ações políticas relacionadas ao trabalho e ao trabalhador.

Gramsci discute no fordismo perspectivas de emancipação do homem a partir da organização do trabalho, desde que, não se constituísse promotor da degradação humana:

Se o tipo de indústria e de organização do trabalho e da produção próprio da Ford é “racional”, pode e deve generalizar-se, ou se ao contrário, trata-se de um fenômeno “degenerante” a ser combatido através da força sindical e da legislação. (GRAMSCI, 1988: pp.406-407).

E analisa as contradições existentes no fordismo, a partir da utilização da técnica e da ciência no desenvolvimento das forças produtivas: ao mesmo tempo em que essa nova forma de organização predispõe ao aumento da qualificação do trabalhador e pressupõe um aumento do tempo livre, intensificam-se a exploração, a precarização, o desemprego estrutural e o adoecimento no trabalho. Encontramos um modelo de produção calcado na apropriação do saber tácito do trabalhador. Isso ocorre a partir do momento em que esses trabalhadores chamados a colaborar com o desenvolvimento e crescimento da organização aderem a esse movimento manipulatório disfarçado sob a chamada responsabilidade social, num momento de precarização do trabalho e dos meios para desenvolvê-lo. O trabalho em equipe, a vedete do toyotismo, acelera a apropriação dos saberes dos trabalhadores e forma o novo trabalhador: coletivo e manipulável e alheio ao produto do seu trabalho.

O *estranhamento* próprio do toyotismo é aquele dado pelo “envolvimento cooptado” que possibilita ao capital apropriar-se do *saber* e do *fazer* do trabalho. Este, na lógica da integração toyotista, deve *pensar e agir* para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho. Aparência porque a concepção efetiva dos produtos, à decisão do *que* e de *como* produzir não pertence aos trabalhadores. (ANTUNES, 1995: p.42)

O capitalismo, no mundo globalizado, rompe barreiras geográficas, leva o desenvolvimento desigual toda parte. “Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos também são agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados”(ANTUNES, 1995: p.24). A apropriação da subjetividade do trabalhador, sob a forma do trabalho desqualificado, repetitivo e intenso leva ao sofrimento, que se confunde com a possibilidade de melhoria da condição de vida.

Pochmann (2006) sinaliza para o dessalariamento a partir da década de 80 resultante da precarização do trabalho. “O aumento do desemprego veio acompanhado da diminuta geração de postos de trabalhos, na maioria precária” (p.113), alterando qualitativamente o mundo do trabalho. Essa alteração contempla, contraditoriamente, maior qualificação do trabalhador em detrimento da qualificação da atividade desempenhada. Esse é um dos determinantes para o surgimento de espaços para a formação permanente de mão-de-obra para a não permanência da qualidade de vida e do emprego. O aumento da oferta de escolaridade para a satisfação das necessidades oriundas da reestruturação produtiva das empresas não foi suficiente para que o nível de emprego alavancasse e diante do desemprego estrutural encontramos um trabalhador empobrecido e um aumento no setor de serviços, combinado com a expansão da economia internacionalizada o que fez com que as questões sociais ficassem subordinadas às questões econômicas. E é exatamente, nesse cenário de relações desumanizadoras sob o processo de alienação, pautado, principalmente na pedagogia das competências<sup>3</sup> que surge o novo espaço de (con)formação profissional, a Universidade Corporativa (UC) trazendo na sua etimologia controvérsias face ao caráter polissêmico que a acompanha.

---

<sup>3</sup>As competências são as *modalidades estruturais da inteligência*, ou melhor, ações e operações que utilizamos para estabelecer relações com e entre objetos, situações, fenômenos e pessoas que desejamos conhecer. As habilidades decorrem das competências adquiridas e referem-se ao plano imediato do “saber fazer” (Brasil. MEC. ENEM. 2000) (*grifos nossos*).

[...] a competência “é uma noção oriunda do discurso empresarial [...] marcada política e ideologicamente por sua origem e da qual está totalmente ausente a idéia de relação social, que define o conceito de qualificação para alguns autores.” (HIRATA, 1994: p.128).

Ao se utilizar da imagem da Universidade aos seus propósitos, as empresas “colam” a sua àquela ao mesmo tempo em 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. A Universidade busca “a preparação dos futuros dirigentes, tanto públicos quanto privados [...] capazes de uma atividade intelectual desinteressada, que buscam não só o êxito material, mas alegria que se experimenta ao viver um ideal” (DREZE; DEBELLE, 1983: p.07) e, portanto, se distingue da função da UC que, sob a lógica neoliberal, pretende desenvolver competências organizacionais nos profissionais que atenderão à crescente demanda do mercado. Na Contemporaneidade, observamos nas instituições universitárias semelhanças com os centros de formação de executivos demandados pelos ventos da “ideologia da globalização” (LEHER, 1998: p.9). Sendo assim, encontramos uma Universidade em crise.

O posicionamento da Universidade brasileira diante das políticas de ajuste estrutural contribui, e muito, para a descaracterização da finalidade da instituição. E isto se evidencia na certificação fornecida pela Universidade Acadêmica à UC, uma vez que esta não possui autorização oficial para tal. Noutro caso, a Universidade operacionaliza os cursos criados pela UC e, ainda constitui-se como parceira nesses projetos.

Leher (2001), na sua crítica aos rumos que a educação pública vem tomando sinaliza que, para as elites brasileiras, as universidades “não cumprem muito bem o papel de reprodução ideológica(...)teimam em produzir conhecimento, quando poderiam contentar-se em propagar o que nos chega pronto e com a etiqueta do primeiro mundo”.

A proposta de cunho privatizante do ensino superior, durante a década de 90, legitimado pela legislação educacional vigente (Brasil, 1998), abre espaço para que as empresas se coloquem como formadoras potenciais de mão-de-obra para o mundo globalizado e essa prática polemiza com o sentido do trabalho e a concepção pedagógica da qual se apropriam esses novos espaços para a formação. A educação, como mercadoria, segue negociada, infelizmente, sob beneplácito do Governo.

Não obstante a imposição das agências financeiras internacionais pelo ajuste estrutural, vale ressaltar que o País, sendo uma das maiores economias do mundo e possuidor de excelência diplomática, é capaz de capitanear negociações com essas agências, contudo, internamente existem grupos sociais que compactuam com essa imposição e, portanto, assumem o ideário *pari passu*.

### **A universidade corporativa e o *cidadão que vale* .**

Segundo Vergara (2000: p.181) a UC inspira-se no conceito tradicional<sup>4</sup> de universidade que, a partir do ambiente empresarial, pretende desenvolver funcionários, clientes, fornecedores, franqueados, alcançando também, a comunidade. Este desenvolvimento objetiva a disseminação de informações, de forma contínua, visando a apropriação, por parte dos funcionários, de habilidades e competências necessárias ao sucesso organizacional no mundo dos negócios, diferentemente daquela, que, como um conjunto de faculdades ou escolas para a especialização profissional e científica, tem por função precípua garantir a conservação e o progresso nos diversos ramos do conhecimento, pelo ensino e pela pesquisa. Contudo, elas podem se constituir como parceiras, como no caso da certificação, haja vista que, somente a Universidade Acadêmica, devidamente reconhecida e credenciada, pode emitir diplomas e certificados.

Para Marisa Éboli (1999), o objetivo principal da UC é “o desenvolvimento e a instalação de competências profissionais, técnicas e gerenciais consideradas essenciais para a viabilização das estratégias negociais”. (p.:112) a fim de “sustentar a vantagem competitiva, inspirando um aprendizado permanente e um desempenho excepcional dos valores humanos e conseqüentemente da organização”. (MEISTER, 1999: p. 190)

São características da nova forma de atuação da área de Recursos Humanos, atualmente voltada para implantação de medidas estratégicas que possam garantir à organização o sucesso no mundo dos negócios. A sistematização dessa nova forma de conhecimento será mediada pelo posicionamento da organização no mercado, retorno social e de capital investido. O *e-learning*, nessa concepção de educação, apresenta-se de forma inovadora e maximadora de resultados, posto, que sob um ambiente virtual, as organizações reúnem um significativo número de funcionários para a disseminação de informações, treinamento e adestramento das habilidades. Sob a insegurança promovida pela concorrência e a efemeridade das informações frente aos desafios impostos pela globalização e a necessidade de manter sob controle aqueles que podem incrementar o processo produtivo, o sistema capitalista foi capaz de conquistar e trazer para si

---

<sup>4</sup> A expressão ‘tradicional’, aqui utilizada, refere-se, sob reducionismos, à finalidade da universidade acadêmica.

trabalhadores e associações sindicais sob o estímulo da mobilidade e aumento da melhoria da qualidade de vida.

Segundo Martins (2004) a primeira UC foi criada pela General Eletric, EUA, entre 1955 e 1956, para a preparação de executivos, a princípio sugerindo uma maior agilidade e maior aproximação dos programas educativos às exigências produtivas, decorrentes das inovações tecnológicas, que frente ao declínio do modelo taylorista-fordista culminam na atual acumulação flexível. A urgência da necessidade de um trabalhador de qualificação dirigida a essas exigências produtivas, é o ingrediente para a formação da “sociedade do conhecimento”. “Na chamada “Sociedade do Conhecimento”, os sujeitos sociais deixam de ser as classes fundamentais, como na teoria gramsciana e em toda a tradição do Materialismo Histórico, sendo essa condição atribuída às tecnologias”. (SANTOS, 2001: p.34).

O conceito de UC difundiu-se pelo mundo na década de 80, e no Brasil, começa a crescer a partir dos anos 90. São exemplos de UCs: McDonald’s, Xerox, Motorola, AT&T, General Eletric, Ford. No Brasil, encontramos: Embratel, Petrobrás, Telemar, Amil, McDonald’s, Accor, Vale do Rio Doce, Brahma, Unimed, BankBoston, TV Globo, entre outras. Dentre as características de uma UC, enfatizamos a composição do quadro docente composto por professores universitários, executivos e/ou consultores externos, e ainda profissionais da empresa certificados pela instituição de ensino em parceria. Podem ainda formatar os seus próprios programas, ou em parceria com a Universidade Acadêmica ou utilizar os programas desta, dada a sua relevância nacional (Blois e Melca, 2005: p.39). Segundo o consultor Marcos Vianna, do Instituto MVC,

A falha clamorosa do sistema tradicional de educação e a exigência cada vez maior de aprendizagem contínua obrigam as empresas a adotar uma série de medidas no campo humano de modo a elevar o treinamento e desenvolvimento tradicional a uma categoria mais nobre. [...] a empresa nestes próximos anos deverá transformar-se em um grande pólo de educação, cujo papel é tão importante quanto a sua própria atividade fim.

Ao desqualificar o Estado, nas suas funções educativas, as organizações tomam pra si a tarefa de educadora contemporânea, alardeando até, sob aspectos reducionistas, o lugar da Universidade Acadêmica.

Quanto à utilização do termo Universidade, Herbert Martins (2004), informa que não se confunde com a conceituação histórica de Universidade:

[...] 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 idéia de ensino e pesquisa, levando a essência do conceito de universidade para outros espaços sociais, que não somente os limites do *campus* universitário. ( p.57)

Em agosto de 2004, foi criada a Associação Brasileira de Educação Corporativa que busca a obtenção do direito de certificação, sem a interferência do Estado.

Considerando-se que o *télos*<sup>5</sup> contemporâneo, a vantagem competitiva, entre organizações e os sujeitos – para esses como determinante para a empregabilidade<sup>6</sup> - é freqüente no receituário neoliberal para a *classe-que-vive-do-trabalho* (ANTUNES, 1999) nos apoiamos no Materialismo Histórico-Dialético, que comporta a tarefa no sentido de desvendar essa realidade fragmentada e articulada com o senso comum, capaz de ressemantizar conceitos teóricos caros aos defensores da sociedade civil, na concepção gramsciana, cujas parcelas trabalhadoras podem, a partir da vontade coletiva, transformar a realidade, com vistas à construção de uma nova hegemonia. Como instrumento analítico, utilizaremos as contribuições de Mikhail Bakhtin e Eni Orlandi, para a Análise do Discurso, a fim de captarmos os elementos sócio-histórico-ideológicos presentes na linguagem constituída hegemonicamente uma vez que “o mundo da pseudoconcreticidade é um claro-escuro de verdade e engano. O seu elemento próprio é o duplo sentido” (KOSIK, 1976: p.11) e o método marxista é o esforço para se dissecar a realidade fetichizada encontrada no discurso da ideologia dominante. Para Orlandi (2003), “pela interpelação ideológica do indivíduo em sujeito inaugura-se a discursividade”(p.48) sendo assim, a Análise do Discurso – AD permite a busca pelo sentido produzido pelo simbólico, uma vez, que é necessário identificar as condições nas quais ele foi produzido, considerando-se que a linguagem não é transparente. A materialidade do discurso se desvendará à medida que for considerada a interação social.

Segundo informações do Relatório Anual 2005, obtidos eletronicamente, a Vale<sup>7</sup> está presente em catorze estados brasileiros e em cinco continentes. Essa organização extrai, transforma, produz, transporta e exporta produtos. A Vale surge para viabilizar o “Acordo de Washington”, celebrado entre os Estados Unidos, a Inglaterra e o Brasil em

---

<sup>5</sup> “O *télos* é uma imagem construída pelo discurso hegemônico com o objetivo de se tornar uma meta a ser incansavelmente perseguida pelo conjunto da sociedade, sob a direção da fração de classe que a elaborou, no caso, a burguesia industrial. A existência discursiva desse *télos* acaba por justificar, no presente, todas as privações e todos os sacrifícios (coletivos e individuais) impostos à classe trabalhadora pela implementação das políticas que, proclamadamente, encaminharão a sociedade ao *fim/télos* projetado.” (RODRIGUES, 2005: p.251).

<sup>6</sup> No discurso neoliberal, o termo sugere a capacidade do trabalhador para obter o emprego e manter-se nele, sob as exigências do mercado de trabalho.

<sup>7</sup> Durante este trabalho privilegiamos a pesquisa realizada por Maria Cecília de Souza Minayo, que narra a saga dos mineiros de Itabira e as suas relações com a CVRD, da sua implantação no País até o processo de reestruturação produtiva.



1942 como finalidade “preventiva” à escassez de matérias-primas para a indústria bélica, no contexto da Segunda Guerra Mundial.

Desde a implantação da Vale, na década de 40, na cidade de Itabira, no interior de Minas Gerais, ocorre uma intensa transformação local, face ao progresso que se aproximava. Entretanto, à chegada da CVRD, se impõe um modo de produção insalubre e penoso. O processo de formação dos operários é operado sob condições adversas: o ritmo da produção é acionado pela força humana, moldada por uma resistência peculiar, num ambiente competitivo e sob vigilância. Uma vigilância que ultrapassa os muros empresa, chega às famílias e toma conta da cidade, num processo de apropriação subjetiva sob o olhar assistencialista do Estado. Àquela época, sob a iniciativa do Ministério do Trabalho, formaliza-se a organização sindical dos trabalhadores. A legislação trabalhista cujo objetivo era “defender os interesses econômicos, jurídicos, higiênicos e culturais dos trabalhadores”, na realidade, regulava os sindicatos cuja finalidade era reorientar as relações entre capital e trabalho e, principalmente, controlar a tendência de autonomia dos trabalhadores. (Minayo, 2004)

De caráter transnacional, da era da mecanização (anos 70) à reestruturação produtiva de ordem mundial, a sua história se confunde com a formação da classe trabalhadora brasileira, num momento de definição de políticas nacionais sob a aura do nacional-desenvolvimentismo. Hoje, em tempos de acumulação flexível, premida pelo avanço das novas tecnologias e exigências para a consolidação internacional, a implementação da UC, possibilita a avaliação e desenvolvimento das competências necessárias aos rumos dos negócios. Primeira empresa a ser privatizada na década de 90 destaca a responsabilidade socioambiental como fundamental para o planejamento estratégico, na busca pelo posicionamento global, diversificação dos seus produtos e retorno de valor aos seus acionistas. Enfatiza as ações sociais desenvolvidas junto às comunidades onde estão inseridas as suas unidades operacionais. "A inserção na comunidade pressupõe o entendimento de que a Companhia é parte desta comunidade" (p.58). A Fundação Vale do Rio Doce, o braço social da Vale, é a responsável pelo desenvolvimento e implementação destas atividades, que abrangem ações nas áreas de educação, saúde e economia local, voltados para o chamado desenvolvimento sustentável.

A Vale possui mais de 38 mil empregados, representados por 52 sindicatos e realiza programas de capacitação profissional a partir de parcerias com instituições de ensino dentro e fora do País com o propósito de atender às suas necessidades. A cultura

do voluntariado é permanentemente estimulada entre os empregados, contratados e seus familiares e para isso utiliza a metodologia dos Círculos de Controle de Qualidade - CCQ. Segundo o Relatório, a Vale realiza, periodicamente, ações educativas com o tema Segurança e Saúde Ocupacional para fortalecer a importância da preservação da vida, embora reconheça que os acidentes continuam acontecendo.

Através da Valer, a sua UC, os empregados têm acesso às ações educacionais que “visam o aumento da sua autonomia e capacidade produtiva”, com o objetivo de impulsionar o crescimento da Companhia. Além de empregados e acionistas, a Vale se relaciona com o Governo, entidades do chamado Terceiro Setor, sindicatos, imprensa, associações e demais setores da sociedade civil organizada. A Valer foi fundada em 2003 para a “preparar os empregados para as suas atividades específicas e também para os novos desafios da empresa, que vive um processo de crescimento acelerado no mercado global” (R.A.2003) e oferece cursos presenciais e a distância. Para essa organização “as pessoas são o seu recurso mais valioso” e a implementação dessa estratégia educacional sugere a validação dessa assertiva. A partir dessa iniciativa ela poderá mapear e controlar todas as competências individuais necessárias às suas estratégias organizacionais. Esta visão para a excelência mundial parte do planejamento estratégico das empresas que se colocam sob o *télos* da vantagem competitiva. Após a compra de uma empresa de origem canadense, acaba de alçar o posto de segunda maior mineradora do mundo, em valores de capital (R.A.2006) legitimando a chamada mundialização do capital. Entretanto, os custos humanos e sociais para o alcance desta posição permanecem questionáveis, particularmente, sob o aspecto ético-político dos projetos educacionais por ela implementados.

[...] a Valer lançou o ciclo de avaliação de competências. Por ele, todos os empregados analisam seu perfil profissional e, em seguida, são avaliados pelos superiores. A partir daí, cada um vai elaborar seu plano de desenvolvimento e, conseqüentemente, contribuir para elevar o valor do capital humano na empresa. É um caminho para conhecer melhor seus empregados e alcançar as competências necessárias aos objetivos do negócio.

A autonomia dos empregados em relações aos rumos da sua carreira vai ao encontro da empregabilidade. Transferida a responsabilidade, mesmo que ele possa ter traçado o caminho, será dele a decisão final? Para a empresa, o conceito de autodesenvolvimento do empregado já está predeterminado, por mais paradoxal que isso possa parecer. A apropriação da subjetividade do trabalhador é operada de tal forma que o conformismo é certo. Em linhas gerais, o caminho a ser trilhado pelo empregado é o caminho norteado pela estratégia empresarial. Segundo o Relatório 2005,

A Vale investe em programa de aperfeiçoamento que combina reflexão individual com planejamento de metas para aproveitar melhor os talentos da empresa [...] os Ritos de Passagem, promovidos pelo Centro de Gestão e Liderança da Universidade Corporativa Vale, a Valer. A idéia do encontro era promover o autoconhecimento dos líderes e, assim, estimular cada um a utilizar da melhor forma o próprio potencial.

De acordo com Sciliar (1997), “a expressão rito de passagem foi cunhada por Arnold van Gennep, em 1909, para descrever o processo pelo qual o indivíduo, ao mover se de uma situação social para outra, recebe aceitação e reconhecimento”, ou seja, sob a ótica neoliberal, este indivíduo, se desfaz da sua individualidade e se transforma em um novo ser, um indivíduo-corporativo, adesista daqueles valores e costumes pautados pela missão da empresa.

Dessa forma, um *pseudopoder* se instala nas relações sociais construídas pelo capital que utiliza mecanismos de dominação a partir de uma relação aparentemente livre, em que dominação e subordinação “desaparecem”. Quanto maior a liberdade, maior a disciplina voluntária e adesista por parte da classe trabalhadora, mesmo que oprimida. Da subsunção formal à subsunção real do trabalho sob o capital, transformam-se o modo de acumulação e as relações entre os envolvidos no processo produtivo. Eis o momento econômico-corporativo, onde o trabalhador personifica as relações mercantilistas tornando-se o trabalhador de novo tipo, preposto do modo de produção capitalista. Para Prestes Motta (1986), esse processo implica na ruptura de padrões de comportamentos ligados à sua origem social e também, na mudança de valores e auto-imagem. No Rito de Passagem, se explicita a relação fetichizada, característica do claro-escuro do poder concedido aos indivíduos, dentro de um clima de equidade tecnicamente produzida e politicamente nula.

Mais complexificada, a aparência de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as *personificações do trabalho* devem se converter ainda mais em *personificações do capital*. Se assim não o fizerem, se não demonstrarem essas “aptidões”, (“vontade”, “disposição” e “desejo”), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem “perfil” e “atributos” para aceitar esses “novos desafios” (ANTUNES, 1999, p.130).

Esse tipo de organização se apropria de tal forma do indivíduo que o destitui de consciência e o constitui no *estranhamento*. O formato ideológico do discurso da Valer induz os seus trabalhadores a “vestir a camisa”, reflexo de mudança de mentalidade advinda do processo de modernização das relações de produção da empresa. Uma nova mentalidade é requerida para os tempos atuais em que as relações sociais transitarão entre a ética do (no) trabalho, a solidariedade e os ideais organizacionais. Uma nova identidade manifestamente corporativa, tão *interessada*, na acepção gramsciana, quanto

os objetivos da empresa que a criam e fomentam a sua reprodução. Eis o êxito do processo de inculcação ideológica e aculturação inclusive, “nos pólos mais intelectualizados da classe trabalhadora, que exercem seu *trabalho intelectual abstrato*, as formas de reificação têm uma concretude particularizada, mais complexificada (mais “*humanizada*” em sua essência *desumanizadora*) (ANTUNES, 1999: p.133).

A Vale anuncia:

O Programa de Formação Profissional da CVRD capacita jovens que concluíram o ensino médio ou técnico, oferecendo formação específica em manutenção e operação nas suas áreas de negócios. O objetivo é formar profissionais em áreas nas quais a oferta do mercado de trabalho é pequena ou inexistente

A ênfase no treinamento e educação profissionalizante revela a não intencionalidade de estimular o trabalhador ao ensino superior uma vez que as competências técnicas desenvolvidas nessa UC são tão específicas que, determinada ocupação só será encontrada na própria empresa. Isto vai ao encontro das trilhas de desenvolvimento que ‘auxiliam’ o profissional a planejar a sua carreira e ao mesmo tempo lhe diz: *Só vale ir até aí !*

### **A guisa de conclusão**

Naquilo que Gramsci acredita como elevação cultural, o movimento das competências impõe-se como a fórmula para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e da sua família. Como “tentáculos do monstro” (Minayo, 2004) a ideologia da carreira aliada à ideologia da cidadania abre espaço para a expansão dos projetos educacionais à moda do guarda-chuva estratégico de Meister. O homem que se constitui ética e politicamente a partir do seu trabalho cede, forçosamente, o lugar ao homem individualista e competitivo, embalado por um a-historicismo que o deixa refém da ‘mão invisível’ do mercado, e o impede de se formar um homem livre e capaz técnica e cientificamente. O trabalho se torna cada vez mais simples e, aliado às novas tecnologias, não permite que a sociedade se construa dentro de uma concepção integradora e emancipatória. O movimento no sentido de formar o consenso, esconde processos antidemocráticos e inviabilizadores da luta social embora se ‘vendam’ como sociais.

Sob os auspícios do toyotismo que adentra, disciplinariza, expropria e aliena, o poder hegemônico do capital promove a destruição da cultura operária em favor da cultura delineada pelos valores da opressão e da submissão em que a comunidade é levada a privilegiar a cidadania que se constitui a partir das relações com a Vale: a cidadania corporativa. Indo além dos contornos da UC, a Vale se propõe como a

educadora de novo tipo, pretenciosa de (con)formar, não somente os seus profissionais mas, também, o país à sua imagem e semelhança. No universo da educação corporativa, contribuí para a ressignificação do caminho para a disciplinarização do *cidadão que vale*.

Dessa maneira outros projetos de educação caminham para a universalização da Vale, sob a faceta de ações sociais que, ancoradas na responsabilidade socioambiental delineiam o *perfil válido* para o *télos* da vantagem competitiva, na medida em que orienta espaços educativos com vistas à excelência mundial. A “empresa privada que mais investe no Brasil” segue universalizando a exclusão e conta com o *apoio* da comunidade para o seu êxito.

## Referências

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Unicamp, 1995.
- BAKHTIN, M. **Marxismo e Filosofia de linguagem**. Tradução de Michel Lahud e Yara Frateschi Vieira. São Paulo: Hucitec, 1997.
- BLOIS M., MELCA F. **Educação Corporativa. Novas tecnologias na gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Edições Consultor, 2005.
- Brasil. **Lei 9.394, de 24 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Educação Profissional: Legislação básica. **2ª ed. Brasília, PROEP, 1998**.
- CARDOSO, M.L. Sobre as relações sociais capitalistas. **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo**. Neves, LMW, Lima JCF (orgs.). Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006.
- CVRD. Companhia Vale do Rio Doce. [on-line]. [Capturado em 03/03/05]. Disponível em : <http://www.cvrd.com.br>.
- DREZE J., DEBELLE J. **Concepções da Universidade**. Fortaleza: Edições Universidade Federal do Ceará, 1983. [ Trad. Francisco de Assis Garcia e Celina Fontenele Garcia].
- EBOLI, M. **Desenvolvimento e alinhamento dos talentos humanos às estratégias empresariais: o surgimento das universidades corporativas**. São Paulo: Schmukler, 1999. (coord.).

FRIGOTTO G., CIAVATTA, M. Pensar e fazer no campo educativo: relações de poder e racionalidades em jogo. In: **OEI. Educación e política. La educación como acción coletiva**. Buenos Aires: OEI/Fondo de Cultura Econômica, no prelo.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. v.2. edição e tradução Carlos Nelson Coutinho; co-edição, Luiz Sérgio Henriques e Marco Aurélio Nogueira. 3 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

KOSIK, K. **Dialética do concreto**. Tradução Célia Neves e Alderico Toríbio. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

LEHER, R. **Da ideologia do desenvolvimento à ideologia da globalização: a educação como estratégia do Banco Mundial para “alívio” da pobreza**. São Paulo, 1998. Doutorado. [Tese em Educação]. Universidade de São Paulo.

LIMA, K.S. Organismos internacionais: o capital em busca de novos campos de exploração. **O empresariamento da educação. Novos contornos do ensino superior no Brasil dos anos 1990**. Neves, Lucia M. W. (org.) São Paulo: Xamã, 2002.

LUCAS, L.C. G, LEHER, R. Aonde vai a educação pública brasileira?. **Educ. Soc.**, Campinas, v.22, n.77, 2001. [capturado em 07/10/06]. Disponível [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302001000400012&lng=pt&nrm=isso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302001000400012&lng=pt&nrm=isso).

MARTINS, H.G. **Estudo da trajetória das universidades corporativas no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: COPPE/UFRJ, 2004.

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

MINAYO, M.C. de S. **De ferro e flexíveis: marcas do Estado-empresário e da privatização na subjetividade operária**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

Motta FCP. **Organização e poder: empresa, Estado e escola**. São Paulo: Atlas, 1986.

ORLANDI, E.P. **Análise de Discurso. Princípios e procedimentos**. Campinas, SP: Pontes, 5ª ed.,2003.

POCHMANN, M. Economia brasileira hoje. **Educação corporativa. Mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações**. RS: Santa Cruz do Sul: EDUNISC; São Paulo: Editora Cortez, 2005.

QUARTIERO, E.M, Bianchetti L. **Educação corporativa. Mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações**. RS: Santa Cruz do Sul: EDUNISC; São Paulo: Editora Cortez, 2005.

RODRIGUES, J. A nova educação superior brasileira no padrão de acumulação flexível. **Educação corporativa. Mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações.** Quartiero EM, Bianchetti L. (orgs.). RS: Santa Cruz do Sul: EDUNISC; São Paulo: Editora Cortez, 2005.

SANTOS, A.F.T. A escola como cortina de fumaça: Trabalho e Educação no “novo ensino médio”. Tese de doutorado, UFRJ, 2001.

SCILIAR, M. O exame pré-nupcial: um rito de passagem da saúde pública. **Cad. Saúde Públ.**, [online]; [capturado em 27/10/06] Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v13n3/0177.pdf>.

VERGARA, S.C. UC – a parceria possível entre empresa e universidade tradicional **Cadernos EBAP nº. 111/ Fundação Getúlio Vargas.** Rio de Janeiro: Novembro/2000.

VIANNA, M.A.F. **UC: não só Universidade, não só Corporativa.** [capturado em 03/05/05]. Disponível em [http://www.aprenderonline.com.br/ver\\_noticia.php?codigo=94](http://www.aprenderonline.com.br/ver_noticia.php?codigo=94)