

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação

EDINALVA DE CASSIA PIOVESAN

**AS RELAÇÕES DE PODER-SABER E AS NOVAS FORMAS
DE GOVERNAMENTALIDADE: UMA ANÁLISE
DISCURSIVA DE UMA EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Itatiba

2020

EDINALVA DE CASSIA PIOVESAN - RA: 002201801164

**AS RELAÇÕES DE PODER-SABER E AS NOVAS FORMAS
DE GOVERNAMENTALIDADE: UMA ANÁLISE
DISCURSIVA DE UMA EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da Universidade São Francisco – *campus* Itatiba, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de pesquisas: Educação, Linguagens e Processos Interativos.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Aparecida Amador Mascia

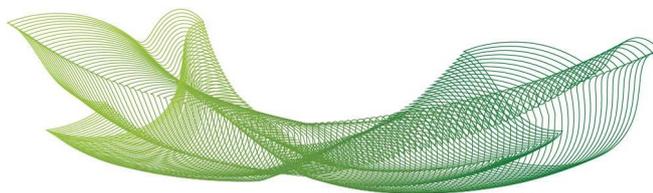
Itatiba

2020

65.012.223 P734r Piovesan, Edinalva de Cassia.
As relações de poder-saber e as novas formas de governamentalidade : uma análise discursiva de uma educação corporativa / Edinalva de Cassia Piovesan. – Itatiba, 2020.
85 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da Universidade São Francisco.
Orientação de: Márcia Aparecida Amador Máscia.

1. Aprendizagem Organizacional. 2. Educação.
3. Educação Corporativa. 4. Governamentalidade.
5. Capital Intelectual. 6. Subjetividade. 7. Neoliberalismo.
8. Relações de Poder e Saber. 9. Análise do Discurso.
I. Piovesan, Edinalva de Cassia. II. Título.



**UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM EDUCAÇÃO**

Edinalva de Cassia Piovesan defendeu a dissertação AS RELAÇÕES DE PODER-SABER E AS NOVAS FORMAS DE GOVERNAMENTALIDADE: UMA ANÁLISE DISCURSIVA DE UMA EDUCAÇÃO CORPORATIVA aprovada no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação da Universidade São Francisco em 15 de dezembro de 2020 pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Profa. Dra. Márcia Aparecida Amador Mascia
Orientadora e Presidente

Prof. Dr. Carlos Roberto da Silveira
Examinador

Profa. Dra. Luciana Aparecida Silva de Azeredo
Examinadora

*Dedico este trabalho em memória a José Luiz
e Carolina, meus pais pelo amor sublime que
tiveram por mim.*

Minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da Vida e por permitir finalizar mais um trabalho.

Agradeço carinhosamente aos meus irmãos pela paciência e compreensão com minhas ausências em mais esta passagem acadêmica, na qual, em muitos momentos de dificuldade, esculpi-me para que lacunas pudessem ser abertas para o conhecimento.

Agradeço ao meu primo Marcos Monte e à tia Otília Monte, e as Maria Brunelli e a Josefa, que sempre me ampararam.

Agradeço à Universidade São Francisco, por realizar mais este trabalho, de tantos outros já concluídos.

Agradeço a minha orientadora, Prof^a Márcia Aparecida Amador Máscia, que com muita dedicação ofertou instruções valiosas para que pudesse aprender com a Filosofia.

Meus agradecimentos aos docentes do Programa Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação, de quais tive privilégio de ser aluna: Adair Mendes Nacarato, Milena Moretto, Luzia Batista de Oliveira Silva, Maria de Fátima Guimarães, Carlos Roberto da Silveira e Daniela Dias dos Anjos.

Agradeço à Wanderléia Pereira e Simone Custódio da Silva, da secretaria da Pós-Graduação, que sempre me receberam com simpatia, enquanto minhas preocupações afloravam... (risos)

Agradeço à Delle Pupin e à Kelly Elaine dos Santos Oliveira que sempre me apoiaram durante o curso.

Teço meus agradecimentos aos demais colegas de curso, que nos intervalos das aulas, nos apoiávamos para os desabafos que surgiam e também nos momentos de descontração, Estefânia Bissoni, Daniel Novaes, Rodrigo Barbuio, Marcelo Silva.

*Bem-aventurado o homem que suporta o seu
próximo com suas fraquezas tanto quanto
quisera ser suportado por ele se estivesse na
mesma situação.*

*Bem-aventurado o servo que não fala por
interesse de recompensa, nem manifesta tudo
o que pensa, nem é “precipitado no falar”,
mas calcula antes sabiamente o que deve dizer
e responder*

São Francisco de Assis.

PIOVESAN, Edinalva de Cassia. As relações de poder-saber e as novas formas de governamentalidade, uma análise discursiva de uma educação corporativa. Dissertação (Mestrado em Educação). 2020. 85p. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação. Universidade São Francisco, Itatiba/SP.

RESUMO

O presente trabalho, inserido na linha de pesquisa “Educação, Linguagens e Processos Interativos” do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade São Francisco, tem como proposta discutir a Educação Corporativa e as relações de poder-saber que atravessam os sujeitos no momento neoliberal. Como objetivos específicos: (i) descrever o documento Sistema de Avaliação Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade, referente ao programa educacional na empresa foco da pesquisa; (ii) discutir como a Educação Corporativa atua subjetivamente e se faz presente nos dizeres dos sujeitos de pesquisa; (iii) apontar as práticas discursivas que colocam estes sujeitos em relação com a empresa, com seu grupo e consigo mesmo. As empresas inseridas em um ambiente de mercado integralizado mundialmente, por consequência das constantes mudanças originadas nesse ambiente, são influenciadas pelo modo como devem conduzir seus negócios. A partir disso, as empresas concentram seus esforços para atingir seus objetivos através do emprego de capital intelectual. Como esta pesquisa se insere no grupo de Estudos Foucaultianos, as análises partiram dos discursos dos entrevistados, a fim de rastrear alguns os conceitos apresentados por Michel Foucault: a ordem do discurso, as relações de poder-saber e de governamentalidade. A metodologia é qualitativa, tendo como investigação de base a interpretação de excertos oriundos de entrevistas. Para a obtenção de dados, foram realizadas entrevistas abertas com colaboradores de uma empresa prestadora de serviços. As análises dos dados apresentam dois eixos: (um) a relação dos sujeitos com a empresa - relação de poder que se expressa nas diversas formas de controle e exigências que a empresa dissemina, visando objetivos estratégicos frente ao mercado em que está inserida; (dois) a relação do sujeito consigo - subjetivação, no qual o sujeito é o capital humano e, ao se submeter como colaborador de empresa, constitui-se como capital intelectual, de modo a se constituir para novas formas de viver, pensar e agir. Percebe-se, no contexto corporativo, que a educação se torna um dispositivo de influência no sujeito que busca conhecimento para sua formação, enquanto, para a empresa se torna uma perspectiva estruturada com as necessidades do mercado.

Palavras-chave: Neoliberalismo; Relações de Poder e Saber; Subjetividade, Governamentalidade; Capital Intelectual.

PIOVESAN, Edinalva de Cassia. Power-knowledge relations and the new forms of governmentality: a discursive analysis of the corporate education. Dissertation (Master's in Education). 2020. 85p. Stricto Sensu Graduate Program in Education. São Francisco University, Itatiba/SP.

ABSTRACT

The present work, inserted in the field of research “Education, Languages and Interactive Processes” of the Graduate Program in Education at the University of São Francisco, aims to discuss the Corporate Education and the power-knowledge relationships that currently cross the neoliberal subjects. As specific objectives: (i) describe the document Sistema de Avaliação Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade, referring to the educational program at the research company; (ii) discuss how Corporate Education acts subjectively and is present in the words of the research subjects; (iii) point out the discursive practices that posit these subjects in relationship with the company, with their group and with themselves. Companies in a globally integrated market environment, as a result of the constant changes originating in that environment, are influenced by the way they should conduct their business. From this, companies focus their efforts to achieve their goals through the use of intellectual capital. As this research is part of the Foucaultian Studies group, the analyzes started from the interviewees' discourses, in order to trace some of the concepts presented by Michel Foucault: the order of the discourse, the relations of power-knowledge and governmentality. The methodology is qualitative, based on the interpretation of excerpts from interviews. To obtain data, open interviews were carried out with employees of a service provider company. The analysis of the data has two axes: (one) the relationship of the subjects with the company - a power relationship that is expressed in the various forms of control and demands that the company disseminates, aiming at strategic objectives in the market in which it operates; (two) the subject's relationship with him - subjectivation, in which the subject is human capital and, when submitting himself as a company employee, he constitutes himself as intellectual capital, in order to constitute himself for new ways of living, thinking and acting . It is perceived, in the corporate context, that education becomes a device of influence in the subject who seeks knowledge for their training, while for the company it becomes a perspective structured with the needs of the market.

Keywords: Neoliberalism; Power and Knowledge Relations; Subjectivity, Governmentality; Intellectual Capital.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABIQUIM – Associação Brasileira das Indústrias Químicas

AEC Brasil - Associação Brasileira de Educação Corporativa

ISO - International Organization for Standardization

NR - Norma Regulamentadora

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

SASSMAQ – Sistema de Avaliação Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade

SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Principais teorias administrativas	28
QUADRO 2 - Competências básicas do ambiente de negócios	41

SUMÁRIO

MEMÓRIAS	12
INTRODUÇÃO	19
I EDUCAÇÃO CORPORATIVA	23
1.1 O nascimento das empresas	23
1.2 O contexto neoliberal	30
1.3 O desenvolvimento da educação corporativa no Brasil	38
1.4 Capital humano	42
II MICHEL FOUCAULT E SEUS CONCEITOS	46
2.1 A ordem do discurso	46
2.2 Relações de poder-saber	49
2.3 Subjetividade	51
2.4 Governamentalidade	53
III METODOLOGIA DE PESQUISA	57
3.1 Coleta de dados	57
3.2 A empresa – <i>locus</i> de pesquisa	59
IV A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS VOZES DOS SUJEITOS PARTICIPANTES ...	63
4.1 A relação do sujeito com a empresa: relação de poder	63
4.2 A relação do sujeito consigo: subjetivação	70
PARA NÃO CONCLUIR	78
REFERÊNCIAS	82

MEMÓRIAS

Ao produzir este memorial muitas sensações revivi. Confesso que foi um trabalho árduo. Mergulhei em momentos amargos e difíceis, porém resgatei bons momentos. Creio que seria muito mais fácil relatar e outra pessoa escrever por mim, mas suas palavras não teriam o mesmo efeito e sentido.

De acordo com Larrosa (2002, p.19), não temos tempo para mais nada, pois somos sujeitos de uma era moderna e com isso não paramos para “[...] suspender a vontade, suspender o automatismo da ação, cultivar a atenção e delicadeza, abrir os olhos e ouvidos, falar sobre o que nos acontece, aprender com lentidão [...]”.

Agora, darei o tempo necessário para mergulhar neste universo pouco explorado e permitir-me “abrir gavetas ou voar” nas memórias pelas quais o mundo de hoje reprime silenciosamente as vozes que narram ao sabor de suas lembranças de vida.

Nasci quase no final da década de 1970, na cidade de Itatiba, numa família de descendentes de italianos formada, além de meus pais, por mais três irmãos mais velhos.

A sobrevivência da minha família vinha da agricultura, ou melhor, até o presente momento! O contato com a natureza e com os animais foram, de certa forma, meus amigos, pois, quando criança, sempre me sentia sozinha. Por ser a caçula, única mulher como filha e irmã, a solidão também foi minha “amiga”. Aprendi com meus irmãos brincadeiras de “menino”, como: jogar bolinha de gude, bola, andar de bicicleta; quanto às brincadeiras de “menina”, sempre sozinha.

Lembro-me como se fosse hoje, de meus pais falando e mostrando-me na TV o casamento de uma princesa. Nem sabia de quem se tratava, mas, ao vê-la com aquele véu longo e lindo, encantei-me e, a partir daí, percebi que de fato, princesas existiam de verdade. O casamento era da Diana com o príncipe Charles, do Reino Unido, em 1981.

Minha família, de origem simples, nunca teve regalias. O início de minha socialização, para além da com meus familiares, foi na escola, a partir 1983. Nesse mesmo período, houve o início do movimento das Diretas Já, até 1986. Por voto indireto, Tancredo Neves foi eleito Presidente da República, contudo, não tomou posse devido ao seu estado de saúde, que logo o levou a falecer.

Lembro-me muito bem do período vivido nessa escola. Comecei a estudar no primeiro ano do primeiro grau. A Educação Infantil, que na época se chamava creche, era a oferecida

por algumas escolas da cidade de Itatiba. A estrutura física contava com apenas uma sala de aula, uma cozinha, dois banheiros (feminino e masculino). Havia na sala várias fileiras de carteiras e cada uma delas correspondia a uma série escolar. Era possível a professora lecionar para as diferentes séries numa mesma sala. Sua presença impunha respeito, bastava um olhar mais repreensivo ou uma pequena alteração na voz... e pronto! O silêncio tomava conta do ambiente. Também era certo que se sofrêssemos algum castigo, seria motivo de vergonha entre os demais e em casa o acerto de contas seria muito maior.

A professora era a única responsável por aquele local. Aquela escola era como se fosse uma filial de uma escola maior que ficava na cidade (centro urbano). A merenda era realizada pela professora e a limpeza da sala, dos banheiros e da cozinha era realizada por nós (alunos), já que fomos ensinados a fazer e a professora efetuava uma escala distribuindo as atividades da semana. Confesso que os afazeres da escola que nos eram incumbidos nunca nos afetaram de modo que desencadeasse alguma doença física ou psicológica, mas foram fundamentais para perceber a importância de tais atividades para o bem-estar e o desenvolvimento da pró-atividade de realizá-las sem depender de alguém.

Tínhamos que estudar bastante... para nós eram entregues toneladas de lições para os feriados prolongados e férias escolares, porém o recreio da escola era bem recheado. Era possível brincar com todos os colegas no jardim que a escola tinha, e também mantido pelos alunos. Brincávamos de esconde-esconde, bandeirinha etc. Enfim... a minha fase escolar nessa escola compreendeu da primeira à quarta série e foi, sem dúvida, uma experiência fascinante de viver, pois, além disso, havia os pés de frutas, como amora e maracujá, que permitiam deixar nossa merenda mais farta. Atualmente, essa escola encontra-se desativada, pois além de estar numa propriedade particular, não oferecia ensino fundamental completo. Na década de 90, a Prefeitura de Itatiba instituiu na região uma escola com estrutura maior e, assim, passou a ofertar vagas para diversos bairros rurais da mesma região.

Ainda em meados da década de 80, vivíamos um período de inflação descontrolada no país, em que os preços dos produtos eram remarcados várias vezes ao dia. Lembro que o Governo Federal (dá época), por meio de um conjunto de medidas econômicas do Plano Cruzado, congelou os preços de muitos produtos. Essa medida, e outras que a sucederam, falharam ao conter a inflação. Em 1990, o Governo Federal confiscou o dinheiro de quem tinha conta-poupança em banco, permitindo saques limitados desse dinheiro presos nos bancos. Na época, meus pais lamentaram, pois ficou mais difícil viver, ainda mais em se tratando de sobreviver da agricultura, pois somente em épocas de colheitas que o dinheiro aparecia.

No ano de 1988, iniciei meus estudos numa escola localizada na periferia urbana da cidade de Itatiba, pois ainda não tinha nessa região rural¹ uma escola que oferecesse Ensino Fundamental completo. Na época, não havia transporte público para o traslado de alunos e demais passageiros do bairro. Com isso, meus pais e os dos demais colegas iniciaram um revezamento para nos levar e buscar com carro próprio. O tempo foi passando até que a Prefeitura de Itatiba inseriu uma linha de ônibus com três horários (de manhã, ao meio-dia e no início da noite) para o transporte de passageiros do bairro e demais bairros dessa região rural. Com isso, ao pegar o ônibus para ir à escola, via o sol nascer e as estrelas pondo-se. Era uma alegria poder ver esse espetáculo da natureza. Nos momentos em que aguardava o ônibus, era eu, o sol raiando e as estrelas escondendo-se pela claridade da luz do sol. Quantos desejos e sonhos ditos para as estrelas...

Com a chegada do último ano do Ensino Fundamental, chegou a hora de tomar a decisão de que caminho seguir. Com as experiências da vida difícil que levávamos, mas com muita vontade de viver, optei pelo Ensino Médio técnico. Assim, prestei um “vestibulinho” (como se dizia na época) para o curso de Técnico em Contabilidade numa escola estadual da cidade. Passei, fui matriculada e, durante os três anos de estudo, bem na época de minha adolescência, comecei a aproveitar de maneira melhor as minhas amizades... Nessa época, presenciei pessoalmente o movimento dos Caras Pintadas, quando os alunos saíam pelas ruas pelo *impeachment* do Presidente da República, Fernando Collor de Mello, no ano de 1992.

Adorava acompanhar as corridas de Fórmula 1. Sabia sobre todos os assuntos que ocorriam neste meio... Era apaixonada pelo Ayrton Senna. Com certeza era um ídolo para todos que o acompanhavam. Demonstrava garra, determinação, e persistência para conquistar seus objetivos. Com muita discrição, trabalhava para tornar-se o melhor naquilo que fazia. Seu falecimento comoveu o país e o mundo. Deixou um legado para a geração Ayrton Senna. Na época, do ano de 1994, meu pai veio a falecer e senti-me “perdida”, desorientada, desprotegida para com as questões da vida... não conseguia enxergar perspectivas de um futuro, mas sabia que a vida continuava. Com a conclusão do Ensino Médio, iniciei um novo curso técnico, numa escola privada, agora em Processamento de Dados. Na época, já trabalhava com minha família, no sítio.

No final do ano de 1996 prestei vestibular para o curso de Administração, na Universidade São Francisco, *campus* Itatiba. Queria seguir carreira em Ciências Contábeis, mas

¹ Refiro “nessa região rural”, pois ainda moro no mesmo local.

diante das dificuldades vividas e pelo fato de, para este curso, ter que me deslocar para outra cidade, desisti e optei pela graduação em Administração.

Os quatro anos de faculdade foram um aprendizado para a vida. Frequentar uma universidade é uma experiência inexplicável, é praticamente ultrapassar uma porta imaginária e dizer ao mundo, “pronto, agora sou adulta e responsável pelas minhas escolhas!” O anseio por esse momento era intenso, mas não imaginava o quão difícil seria encarar as questões do mundo. Foi um período de estudos intensos... aproximação com os professores e mestres, bem como o início da vida de balada (risos). Enfim, descobri muitas coisas boas e memoráveis.

Logo, ao término da graduação, iniciei com “carteira profissional”, trabalhando numa imobiliária, pois, até então, trabalhara somente no negócio da família. Passados alguns anos, entrei numa empresa de transporte de cargas, numa cidade vizinha. Atuei na área de qualidade, identificando-me profissionalmente. Sentia a necessidade de buscar conhecimentos e investi em uma especialização em Sistema de Gestão da Qualidade na Universidade de Campinas (Unicamp).

Este meu encontro profissional foi por identificar habilidades para com a área da qualidade e perceber que havia perspectivas no mercado. A empresa, onde trabalhava à época, estava implantando um sistema de gestão da qualidade e toda sua estrutura organizacional estava passando por mudanças. Foi um laboratório para mim profissional, pois pude aplicar meus conhecimentos da graduação e da especialização na prática, e pessoalmente, visto que o relacionamento com todos os demais colegas permitiu-me ampliar minha capacidade de enxergar o ser humano, desmistificando muitos conceitos.

Passados alguns anos, fui desligada desta empresa e começaram a surgir oportunidades de trabalho como autônoma. Isso me estimulava, pois sempre quis conciliar trabalho e tempo livre, mas era necessária coragem para encarar um negócio próprio. O medo era grande, porém aos poucos fui me tornando conhecida neste meio. Por oscilações de trabalho nessa área, sentia a necessidade de fazer algo diferente e que, ainda, permitisse um tempo livre para poder fazer outras coisas.

Nesse período de vagos pensamentos profissionais, sem muitos rumos definidos, pensei em levar meu *curriculum vitae* para a unidade do Senai de Itatiba, para uma oportunidade de trabalho. Eis que, por coincidência, estavam precisando de um profissional para ministrar uma atividade por uma semana com uma turma de alunos. Na ocasião, deixei muito claro que não tinha experiência como professora, mas que, de alguma forma, gostaria de aprender o ofício. Foi-me concedida esta oportunidade para atender a demanda de uma semana de trabalho e, assim, sucederam-se mais alguns anos.

Era contratada como profissional autônoma pela instituição para ministrar cursos de curta e longa duração. Neste período, tive a oportunidade de atuar frente aos cursos do Senai de Bragança Paulista. Enquanto os contratos estabeleciam-se para atender as demandas de Instrutora de Treinamentos, refletia como uma profissional da docência deveria conduzir a aula. Claro que este questionamento eram por não ter formação em Pedagogia, mas me cobrava para dar uma boa aula. Não sabia se estava fazendo corretamente. Contudo, os cursos, que ministrei no Senai, demandavam conhecimento técnico ou experiência profissional.

Na mesma época, aproveitei a oportunidade que a Prefeitura de Itatiba estava oferecendo por meio do Centro de Capacitação Solidária, que oferece cursos gratuitos para a população. Os profissionais que ministram os cursos são voluntários. Esse local tem por objetivo qualificar pessoas para oportunidades de trabalho. São oferecidos diversos cursos, como: manicure, cuidador de idosos, empilhadeira etc. Eu propus ao Centro de Capacitação Solidária o curso de rotinas administrativas.

Para este curso, a maioria dos inscritos sempre são jovens que ainda não tinham um primeiro emprego ou que buscavam novos conhecimentos para poder aprimorar suas habilidades. Esta oportunidade de voluntariado continua sendo uma experiência fantástica em minha vida, pois além de desafiar-me ao exercício da docência, de alguma forma contribuo para apresentar conhecimentos aos alunos. Além disso, o que me mobiliza nesse trabalho não é o dinheiro, mas a experiência, a troca que ocorre durante o curso.

As ocasiões e as oportunidades da vida vão se manifestando, e eis que surgiu um convite para dar aulas no Centro Universitário Amparense - UNIFIA, na cidade de Amparo. O período era de apenas um bimestre, para cobrir a ausência de um professor. Claro que aceitei... e lá fui eu para a minha primeira experiência no Ensino Superior e pelo modo presencial. Seguiam comigo também minhas dúvidas, pois não tinha segurança em ministrar uma aula; talvez explicasse adequadamente, mas sentia que não era suficiente, havia algo a mais no processo de educar.

No ano seguinte, outra oportunidade apresentou-se: atuar como tutora presencial numa instituição de Ensino Superior. Isso permitiu-me conhecer o universo acadêmico da modalidade de Educação a Distância, na Universidade Anhanguera. *A posteriori*, surgiu uma oportunidade na Universidade São Francisco, na modalidade presencial, e comecei a colocar em “xeque” meus conhecimentos oriundos das minhas experiências profissionais em sala de aula. Ainda não convencida sobre saber ministrar uma aula e por sentir-me desconfortável diante de meus colegas professores das instituições de ensino pelas quais passei, iniciei o mestrado em Educação.

Nesse meu período de contato com o universo educacional, o Brasil viveu a ascensão de um povo pobre, sem recursos mínimos para uma vida digna, pela implantação de políticas públicas, pelo Governo Federal, que ofereceram condições para que pessoas carentes pudessem estudar. Essas políticas facilitaram para que as pessoas pudessem realizar o sonho de ter uma casa própria, visto que a economia foi se aquecendo e a oportunidade de emprego aumentou; enfim, houve a possibilidade de as pessoas mudarem suas vidas para melhor.

Atualmente, permaneço lecionando na Universidade São Francisco, mas o mundo corporativo ainda me estimula para retornar a trabalhar, porém conciliar os dois universos torna impossível promover um bom trabalho. Já tive essa experiência e confesso que foi boa, mas me trouxe frustração profissional.

Lecionar numa instituição que tem como patrono São Francisco de Assis é colocar em equilíbrio minha crença com meu trabalho, através da voz da minha consciência. Poder participar como colaboradora desta instituição de Ensino Superior, que possui propósito de contribuir com projetos sociais e ações junto à comunidade, é permitir esculpir-me constantemente e apresentar o melhor de mim como ser humano para o mundo.

A rotina da docência engloba tarefas que exigem do professor planejamento constante, seja para preparar aula, seja para escolher as atividades a serem aplicadas junto aos alunos, bem como corrigi-las, elaborar avaliações, computar a nota. É um exercício que requer do professor análise para que o conteúdo a ser aplicado provoque o aprendizado no aluno. Talvez, posso definir isso como uma técnica, no sentido do propósito que se pretende atingir ao abordar um conteúdo. Entendo que é necessário buscar conhecimento de como alcançar o resultado da aprendizagem. Também deve levar-se em consideração o planejamento das tarefas do professor no curso.

É nítido numa sala de aula deparar com uma geração de pessoas que não condizem com a do professor. É importante que o diálogo prevaleça e se torne a base para o entendimento comum de todos no processo de aprendizagem. Minhas inquietações iniciais desdobraram-se e levaram-me a um calhamaço de questionamentos: de como planejar, como preparar, como atingir a expectativa de conhecimento pelo aluno, quais os assuntos mais adequados para abordar; enfim...

Conheci a educação no acaso e a escolhi como profissão. A experiência me traz sabores agradáveis, porém minhas dúvidas e incertezas fazem-me resistir e persistir por acreditar que a educação é um modo de ajudar o ser humano descobrir-se, de apresentar-se para o mundo. E diante dos meus conflitos interiores por não saber ministrar ou preparar uma aula, e, também,

por acreditar nos valores que a educação promove ao ser humano, escolhi o Mestrado em Educação da Universidade São Francisco.

Durante esse período de alunato, tive o privilégio de cruzar com as diferentes ideologias dos professores e colegas de turma desta Academia. O convívio fez-me perceber que não estou sozinha nas minhas lamentações. E prestes a findar o Mestrado, consigo perceber meu amadurecimento tanto profissional quanto pessoal. Aprendi a reconhecer o momento certo para silenciar, para enxergar por detrás de tudo aquilo que se apresenta, a usar palavras adequadas para promover o diálogo.

Porém, quanto as minhas inquietações, elas estão num diálogo sigiloso com minha consciência. (risos).

INTRODUÇÃO

Mobilizada por não possuir uma formação acadêmica pedagógica e por sentir-me despreparada para exercer a profissão de docente universitária, busquei o Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação para capacitar-me e alinhei a pesquisa a minha experiência profissional em empresas privadas. Assim, nasceu a proposta de pesquisa de Mestrado que se posiciona na área da Educação com um viés para a Educação Corporativa.

É notável que as organizações privadas vêm sendo mobilizadas a capacitar seus colaboradores para poderem atingir seus objetivos e se manterem ativas no mercado e, também, quando não encontram mão de obra qualificada para contratação.

A capacitação visa propiciar o desenvolvimento profissional dos funcionários da organização. A empresa, que destina esforços para este tipo de atividades para com seus colaboradores, tem por estratégia o aumento de produtividade, de modo que se converta em vantagem para sua atuação no mercado.

O mercado, no qual as organizações estão inseridas subdivide-se em ambiente externo e ambiente interno. O ambiente externo é composto por agentes políticos, econômicos, legais, tecnológicos, socioculturais, de concorrentes e de consumidores. Neste ambiente, os agentes interagem com força e podem comprometer a atuação da empresa no mercado. Já o ambiente interno é composto pelos empregados, o modelo de gestão, a capacidade financeira etc. Diante de tal complexidade, as organizações se veem num contexto em que qualificar seus empregados torna-se fundamental para poder interagir e atender a agentes de ambos os ambientes.

Quando mobilizados pela dinâmica do mercado, os colaboradores, também com a necessidade de manterem-se empregados, buscam adquirir novas competências. Por conseguinte, a procura por uma capacitação torna-se multidisciplinar, permitindo que o trabalhador amplie o foco de suas tarefas no ambiente de trabalho.

A qualificação dá-se por meio de diferentes formas de aprendizado, podendo ocorrer por meio de treinamentos, cursos, palestras, atividades práticas etc., possibilitando sustentação ao empregado para enfrentar situações que exigirão a aplicação de seus conhecimentos com rapidez e segurança.

Quando uma organização se propõe a desenvolver tal atividade, ela visa posicionar-se de forma mais efetiva na dinâmica do mercado globalizado (sem fronteiras). E, conseqüentemente, o contínuo aperfeiçoamento também propicia melhor desempenho da

organização no mercado globalizado, um mercado dinâmico e que exige das empresas rapidez para lidar com as constantes mudanças.

Dentro deste contexto, o objetivo geral desta pesquisa é contribuir com discussões sobre a Educação Corporativa por meio de relações de poder-saber que atravessam os sujeitos nesse momento de governamentalidade neoliberal. Além disso, a pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos: (i) descrever o documento Sistema de Avaliação Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (SASSMAQ), referente ao programa educacional da empresa foco da pesquisa; (ii) discutir como a Educação Corporativa atua subjetivamente e faz-se presente nos dizeres dos sujeitos de pesquisa; e (iii) apontar as práticas discursivas que colocam estes sujeitos em relação com a empresa, com seu grupo e consigo mesmo.

Este trabalho pertence a linha de pesquisa Educação, Linguagens e Processos Interativos, que atua sob uma perspectiva sociocultural, de abordagem multidisciplinar, e pela leitura e discussão de referenciais de Michel Foucault e de estudos foucaultianos. Particularmente, este trabalho optou por trabalhar com os conceitos de poder-saber, governamentalidade e subjetivação.

Foucault coloca toda ênfase na busca do entendimento acerca dos processos pelos quais os indivíduos se tornam sujeitos como resultados de um intrincado processo de objetivação que se dá no interior de redes de poderes, que os capturam, dividem, classificam [...] como o poder enquanto elemento capaz de explicar como se produzem saberes e como nos constituímos na articulação entre ambos (VEIGA-NETO, 2011, p. 55).

Para compor o escopo deste trabalho, inicialmente se efetuou um estudo de Estado da Arte, com o objetivo de reconhecer outros estudos já realizados com temáticas e/ou linha de pesquisas iguais ou parecidas a esta pesquisa. Para tanto, foi consultado o sítio da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações² (BDTD)

Inicialmente, foi realizada uma consulta somente com a palavra “educação corporativa”, com 169 menções. Para apurar a pesquisa, foi acrescido ao termo “educação corporativa” o termo “Foucault”, resultando em um único título: *Cultura corporativa e relações de poder nas organizações: uma análise do uso das tecnologias na comunicação interna (o caso Bradesco)*. Esta dissertação, da pesquisadora Camila S. Machado, faz parte da linha de pesquisa em Processos Mediáticos e Práticas Comunicacionais. A pesquisa teve como objetivo, analisar as relações de poder de Michel Foucault no ambiente organizacional praticado pelo Banco

² Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br/vufind/>>. Acesso em: 06 out. 2019.

Bradesco, através da comunicação interna exercida na estrutura hierárquica com anseio de preservar a cultura da empresa, valores e princípios. A análise da pesquisa consistiu em analisar os discursos dos entrevistados, demonstrando afetividade pela organização, o que direciona para os objetivos do banco Bradesco, que faz da comunicação interna um meio de praticar o poder para fortalecer sua identidade e promover a vida corporativa de seus colaboradores.

Em outra consulta, com os termos “educação corporativa” e “discurso”, foram encontrados 16 resultados. Selecionei dois textos: a dissertação *Educação corporativa na contemporaneidade: investigações à luz do materialismo histórico-dialético*, de Júlia de Mattos Figueiredo, e parte da linha de pesquisa de Administração Brasileira. O texto busca analisar as práticas que envolvem a Educação Corporativa, fundamentando-se em produções acadêmicas, com a conclusão de que, na prática, a Educação Corporativa perde sua força e seu foco quando direcionada ao serviço de interesse do mercado.

Outra selecionada, de Mônica de Menezes Simas Miranda, com o título *Universidade corporativa e sua influência no resultado da empresa: uma análise qualitativa de estudos multicaseos em empresas do varejo no Estado do Rio de Janeiro*, é parte da linha de pesquisa Qualidade Total. O objetivo da pesquisadora foi analisar as ações de implementação e acompanhamento da Universidade Corporativa pelos gestores, bem como os desafios enfrentados por eles, através de seus discursos. Na conclusão, é sugerida uma alternativa para o sucesso de implementação da Universidade Corporativa, com uma relação direta dos investimentos destinados à Educação Corporativa aos objetivos organizacionais da empresa e, em paralelo, propiciar educação aos colaboradores da organização que não tiveram oportunidades de frequentar uma educação formal.

Uma nova consulta, com os termos “educação corporativa” e “subjetividade”, resultou em 7 trabalhos. Escolhi a dissertação da pesquisadora Clélia Maria Marcondes Ferraz Silva, com o título *Educação corporativa e subjetividade: um estudo de caso*. Esta pesquisa teve como objetivo compreender como a universidade corporativa promove a educação em uma empresa e de que forma essa educação afeta o psiquismo de um indivíduo. Para a autora, a educação contribui para influenciar o sujeito ao longo da vida na sua formação, convenciona aos interesses do capitalismo.

Outra consulta utilizou os termos “educação corporativa” e “governamentalidade”, entretanto nenhum registro foi encontrado.

Para compor o *corpus* desta pesquisa, primeiramente foram levantados documentos que norteiam os cursos oferecidos pela empresa de serviços base deste trabalho, para,

consequentemente serem entrevistados colaboradores que possuem vínculo empregatício com a própria e que participam ou participaram de seus cursos de qualificação.

Diante das pesquisas preliminares do Estado da Arte, do material que compõe o *corpus* e do levantamento bibliográfico de conceitos propostos por Michel Foucault e de demais autores do campo de estudos foucaultianos, a proposta desta dissertação é discutir e problematizar as relações existentes no contexto organizacional, com viés na Educação Corporativa, visto que os funcionários desempenham o papel de mão de obra (intelectual e força física) e a empresa, por sua vez, os qualifica para sua manutenção e ascensão no mercado.

Desta forma, o presente trabalho se organiza em quatro capítulos, apresentando no capítulo 1, com o título *Educação corporativa*, o nascimento das empresas, o contexto neoliberal, o desenvolvimento da Educação Corporativa no Brasil e o conceito de Capital Humano. Na sequência, no capítulo 2, intitulado *Michel Foucault e seus conceitos*, são apresentados os conceitos desenvolvidos pelo autor e organizadores do corpo e das análises deste texto: a ordem do discurso, as relações de poder-saber, subjetivação e governamentalidade.

No capítulo 3, *Metodologia de pesquisa*, apresenta-se a coleta de dados e o *locus* da pesquisa, que são contemplados no capítulo 4, *Análise de dados*, em que os excertos das entrevistas são apresentados e analisados em dois eixos: (1) a relação do sujeito com a empresa: relação de poder; e (2) a relação do sujeito consigo: subjetivação.

Para concluir, *Para não concluir*, em que são apresentadas as considerações finais pertinentes a este trabalho de pesquisa.

I EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Este capítulo tem como objetivo discutir o contexto da Educação Corporativa e encontra-se subdividido em quatro seções: o nascimento das empresas, o contexto neoliberal, o desenvolvimento da Educação Corporativa no Brasil e o capital humano.

1.1 O nascimento das empresas

Vivemos em um mundo cercado de organizações, elas são responsáveis por produzir bens e serviços, e oferecê-los à sociedade. As organizações possuem objetivos específicos, isso significa que elas são projetadas, construídas e reestruturadas, a fim de atingi-los com o menor custo, esforço e tempo. As empresas se manifestam nas mais diferentes formas e de acordo com seu ramo de atividade, podendo ser: pública, comercial, industrial, agrícola e entidades de interesse social, conhecidas como terceiro setor³.

Conforme Chiavenato (2004), da Antiguidade até aproximadamente 1780, quando se inicia a Revolução Industrial, a produção era artesanal, de forma rudimentar, por pequenas oficinas. Com a primeira Revolução Industrial, que ocorreu entre 1780 a 1860, na Inglaterra, houve uma intensa industrialização e a mecanização das oficinas. Neste período, apareceram as máquinas que aumentaram significativamente a produção de tecidos. As oficinas mecanizadas transformaram-se em fábricas dotadas de máquinas, as quais começaram a substituir significativamente o esforço humano.

De acordo com Hobsbawm (1977), a Revolução Industrial é conhecida pelos economistas como o crescimento autossustentável, iniciando um intenso processo de acumulação econômica industrial, capaz de produzir através da aplicação de técnicas. Para o autor (1977, p. 44), “a partir de 1780, e pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas que daí em diante se tornaram capazes da multiplicação rápida, constante, e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços”.

³ São empresas ou entidades sem fins lucrativos. O objetivo é promover ações voltadas para a coletividade. Disponível em: <<http://www.filantropia.org/OqueeTerceiroSetor.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

Por conseguinte, a partir do século XVIII, através da Revolução Industrial, tornou-se nítida a capacidade de produção de bens e acumulação de capital pelos setores considerados mais modernos da economia à época. Hobsbawm (1977) ainda afirma que a Revolução Industrial foi mais importante na história do mundo do que a criação das cidades e o invento da agricultura, que foi incorporada à industrialização com objetivo de aumentar a produção e garantir a alimentação da população, que já não era mais agrícola, pois se concentravam nas cidades, onde havia oferta de trabalho pelas indústrias.

Hobsbawm (1977) afirma que era o dinheiro que governava, pois, a política estava vinculada ao lucro. Desta forma, as indústrias precisavam de muito dinheiro para serem aceitas pelos governantes da sociedade. Assim, a expansão industrial se orientou através do sistema fabril, por meio da mecanização que propiciou a produção em grandes quantidades a um custo baixo. Conseqüentemente, as indústrias não mais dependiam da demanda para produzir e sim criavam seu próprio mercado. Para o autor:

As revoluções industriais pioneiras ocorreram em uma situação histórica especial, em que o crescimento econômico surge de um acúmulo de decisões incontroláveis de empresários e investidores particulares, cada um deles governado pelo primeiro mandamento da época, comprar no mercado mais barato e vender no mais caro (1977, p. 48).

Desta forma, outros países também começaram a se beneficiar da expansão econômica que a Revolução Industrial estimulava, visto que a industrialização tinha sido iniciada na Grã-Bretanha. De acordo com Hobsbawm (1977, p. 49), “entre 1789 e 1849, a Europa e a América foram inundadas por especialistas, máquinas de vapor, maquinaria para processamento e transformação do algodão e investimentos britânicos”.

Outra revolução, a Francesa, foi movida por sua intensa agitação política e social, entre 1798-1917, em que “a França forneceu o vocabulário e os temas da política liberal e radical-democrático para maior parte do mundo. [...] E] forneceu os códigos legais, o modelo de organização técnica e científica e o sistema métrico de medidas para a maioria dos países” (HOBSBAWM,1977, p. 71).

O autor ainda argumenta que no Reino Unido, na década de 1830, as fábricas eram consideradas engenhos de algodoeiros, visto que o algodão era o principal elemento para que a indústria empregasse máquinas a motor em todos os processos de tecelagem, tornando os termos indústria e fábrica exclusivos para as áreas algodoeiras, mesmo que, pioneiramente, a mineração empregasse máquinas a vapor. A economia algodoeira propiciou a força para que

fossem essas inovações fossem introduzidas em outras áreas, como no caso de mercadorias de consumo: alimentos, bebidas e cerâmicas.

O rápido crescimento do consumo nas cidades permitiu o crescimento de emprego mesmo que em menor proporção quando comparado com a indústria algodoeira. Também intensificou o fortalecimento de novas áreas industriais, como química, eletrificação industrial e máquinas. A força da indústria algodoeira propiciou para a Grã-Bretanha um domínio econômico pela expansão no comércio exterior.

Hobsbawn (1977) indica que ocorreu, a partir da década de 1840, uma desaceleração da economia capitalista industrial, desencadeando um declínio na renda britânica e consequências sociais, como no caso dos trabalhadores luditas⁴ que destruíram máquinas industriais, por acreditarem que eram as responsáveis pelo desemprego. Contudo, a indústria algodoeira se beneficiou com a decrescente margem de lucro através da mecanização, que se reverteu em produtividade⁵, reduzindo o custo por unidade produzida e a concentração de mão de obra, formada majoritariamente por mulheres e crianças.

Por sua vez, destaca Chiavenato (2004), como consequência da Revolução Industrial, houve mudanças econômicas, políticas e sociais, bem como a emergência das primeiras teorias da administração, que surgiram a partir deste período. O autor acrescenta a esse rol: a migração do homem do campo para a cidade, a necessidade de trabalho, a maior demanda por bens e, nas fábricas, o treinamento para o uso das novas tecnologias. Com essas mudanças, as empresas enfrentaram problemas, como: a falta de treinamento da mão de obra, desperdício de matéria-prima e de tempo, uso inadequado de máquinas e equipamentos, baixa produtividade.

Segundo Chiavenato (2004), no início do século XX, Frederick Taylor, nos Estados Unidos, estabeleceu parâmetros de racionalização aos métodos científicos para a produção. Ele partiu do princípio de que o trabalhador não gostava de realizar os movimentos de forma adequada, ocorrendo vadiagem por parte deles. Assim, ele estudou os gestos, os movimentos do trabalhador de maneira a obter a melhor forma para a execução das tarefas, a fim de a produção ser realizada no menor tempo possível.

Para Frederick Taylor havia a necessidade de desenvolver-se uma ciência para cada elemento do trabalho, uma ciência capaz de selecionar cientificamente, treinar e desenvolver o trabalhador para o aperfeiçoamento de suas aptidões; de cooperar com os trabalhadores para

⁴ “Grupo de trabalhadores ingleses” (HOBSBAWN, 1977, p. 55).

⁵ É a relação entre os meios, recursos utilizados e a produção final. É o resultado da capacidade de produzir, de gerar um produto, fruto do trabalho, associado à técnica e ao capital empregado Disponível em: <www.significados.com.br>. Acesso em: 16/09/2020.

garantir que os passos científicos fossem seguidos; de assumir todo o planejamento e a organização, deixando os trabalhadores executarem apenas suas tarefas. Isso permitiu que a Administração se tornasse científica e a eficiência da empresa fosse alcançada por meio da racionalização do trabalho do operário.

Chiavenato (2004) também destaca Henry Ford, que, por sua vez, é considerado, por estudiosos em Administração, um contribuinte da Administração Científica. Ele introduziu a linha de montagem, o que permitiu a produção em série na indústria automobilística. Na produção em série ou em massa, o fluxo do produto no processo produtivo é planejado, ordenado e contínuo, com ritmo de trabalho acelerado. As máquinas, material, mão de obra e o desenho do produto são padronizados, proporcionando menor custo de fabricação. A produtividade do trabalhador se dá por meio da especialização e da linha de montagem; conseqüentemente, maior produção e resultados para a empresa.

Ao contrário de Taylor, que se preocupou em melhorar a eficiência através das tarefas, Henry Fayol (França), conforme Chiavenato (2004), direcionou seus estudos para a organização como um todo, de modo a melhorar a eficiência através das funções dos cargos dos trabalhadores, modelo este denominado Teoria Clássica. Fayol dividiu a empresa em diferentes funções, de maneira a estruturá-la, sendo: (um) técnicas (como atividades de produção, fabricação e transformação), (dois) comerciais (relacionado com compras e vendas), (três) financeiras (captação e gerenciamento de recursos financeiros), (quatro) contabilidade (inventários, balanços, preços de custo), (cinco) segurança (com proteção de bens e pessoas), (seis) funções administrativas (ênfase em previsão, organização, direção, coordenação e controle).

Fayol também definiu quatorze princípios gerais de administração, princípios a serviço de qualquer organização, com o objetivo de melhorar a eficiência: (1) a divisão do trabalho, (2) autoridade e responsabilidade, (3) disciplina, (4) autoridade única de comando, (5) unidade de direção, (6) privilégio de interesses da empresa e depois do trabalhador, (7) remuneração pessoal, (8) centralização, (9) cadeia escalar (linha de autoridade do nível mais alto ao mais baixo), (10) ordem (material e humana), (11) equidade (todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igual), (12) estabilidade e duração do pessoal (quanto mais tempo num cargo, melhor), (13) iniciativa (os gestores devem encorajar a iniciativa para assegurar o sucesso), e (14) espírito de equipe.

Outro autor destacado por Chiavenato (2004), é Max Weber, sociólogo alemão considerado o fundador da Teoria da Burocracia, teoria que traz consigo um significado técnico, por identificar algumas características que a organização formal deve aplicar para realizar

objetivos. Neste caso, refere-se ao tipo ideal de burocracia que as organizações devem planejar, descrevendo todos os detalhes de como as coisas devem acontecer. Esta teoria, de certo modo, padroniza o desempenho humano para alcançar um objetivo organizacional.

A Teoria das Relações Humanas, contrapôs-se às abordagens citadas, uma vez que sua ênfase está nas pessoas que são parte da organização. Uma perspectiva mais humanista emerge com a preocupação com o trabalhador, que é motivado por outras necessidades além das financeiras, como o reconhecimento, a aprovação social, a participação nas atividades dos grupos. Com forte impulso das Ciências Sociais, denota a influência de características individuais no ambiente de trabalho e que, por sua vez, as relações pessoais existentes dentro das fábricas merecem atenção e cuidado.

Esta teoria originou-se da experiência da fábrica Hawthorne, da Western Electric Company, realizada na década de 1930, com objetivo de pesquisar os efeitos das condições ambientais na produtividade dos trabalhadores. O resultado da pesquisa mostrou que a produção gerada pelos trabalhadores se relaciona com capacidade social do empregador, no sentido do relacionamento para com os empregados, bem como o comportamento dos trabalhadores apoia-se no grupo, com as empresas compondo grupos que definem o comportamento (CHIAVENATO, 2014b).

De acordo com o autor supracitado, o mundo passou por duas Guerras Mundiais que interferiram na condução dos negócios das empresas, que associadas às consequências da Crise de 1929, com a queda da Bolsa de Valores, intensificaram uma crise mundial. Com o pós-guerra, na emergência de um grande desenvolvimento tecnológico, novos materiais surgiram, novas fontes de energia foram desenvolvidas etc.; esses fenômenos desencadearam um novo cenário para as empresas, que irão inventar, projetar, construir e vender para o consumo das pessoas e indústrias.

Conseqüentemente, o mundo foi se tornando cada vez menor, devido às comunicações, transportes e negócios realizados globalmente, e, ao mesmo tempo, tornando-se cada vez mais complexo, dinâmico, mutável e competitivo. Situações que provocarão instabilidades nas empresas, pela dificuldade em decifrar e interpretar adequadamente o que o mercado deseja. O computador e a internet reforçam essas questões e obrigam a promoção de novas condutas pelas empresas, com, a partir de 1990, a informação emergindo como o recurso mais importante para se fazer negócios. Isso, marca o surgimento da Era da Informação, com ênfase na competitividade.

Deste modo, para Chiavenato (2004), o conhecimento e o capital intelectual tornam-se importantes elementos para o contexto organizacional. O conhecimento conduz a novas formas

de trabalho, comunicação, estruturas, tecnologias e interação humana. O capital intelectual, constituído por aspectos intangíveis, divide-se em: capital externo, através das relações com clientes e fornecedores, através de resolução de problemas ou apresentação de soluções; capital interno, através das estruturas internas da organização, por meio de sistemas, processos, estilo administrativo, cultura organizacional etc.; e, capital humano, que se refere às competências e habilidades dos funcionários para agir nas mais variadas situações do cotidiano organizacional, contemplando-se educação, experiências, valores e habilidades sociais.

O quadro abaixo resume esses diferentes períodos, em que a empresa foi e continua sendo objeto de estudo, como o objetivo de melhor promover sua organização estrutural, a utilização de seus recursos, por meio de sua máxima capacidade de aproveitamento, a fim de atender seus anseios. Destaco também que estes estudos se tornaram registros para a Ciência Social diante da transição das oficinas artesanais para as fábricas, a partir do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial.

QUADRO 1: Principais teorias administrativas

Era Industrial Clássica	Teorias Administrativas na Era Industrial Clássica	<ul style="list-style-type: none"> • Administração Científica (Ênfase nas Tarefas) • Teoria Clássica (Ênfase na Estrutura) • Teoria das Relações Humanas (Ênfase nas pessoas)
Era Industrial Neoclássica	Teorias Administrativas na Era Industrial Neoclássica	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria Estruturalista e Teoria Neoclássica (Ênfase na Estrutura) • Teoria Comportamental (Ênfase nas pessoas) • Teoria Estruturalista (Ênfase na tecnologia) • Teoria de Sistemas e Teoria da Contingência (Ênfase no ambiente)
Era da Informação	Teorias Administrativas na Era da Informação	<ul style="list-style-type: none"> • Ênfase na Competitividade, Novas Abordagens

FONTE: Chiavenato (2014a, p. 59).

Além desses momentos já apresentados, acrescentamos aquilo que Hobsbawn (1995), definiu como Era do Ouro. O autor destaca que as revoluções que abalaram o Império Britânico e a Crise advinda de 1929, desestabilizaram o mundo inteiro, evidenciando o colonialismo e os movimentos revolucionários; a emergência do populismo com o surgimento de novos grupos políticos; as mudanças sociais desencadeadas em países do terceiro mundo; novas guerras e suas demandas.

Após esse turbilhão, Hobsbawm indica a emergência de uma Era do Ouro, um período que gerou muita riqueza, permitiu o avanço da pesquisa científica, com o consumo sendo movido pelas novidades de uma revolução tecnológica, que se apresentava como revolucionário. Essa Era do Ouro fez com que as transações comerciais crescessem com rapidez, promovendo uma maior industrialização e ao desenvolvimento social dos principais países capitalistas.

Nesse período, as empresas privadas precisaram produzir para atender à demanda, fortalecida também pelo aquecimento do comércio exterior. Contudo, pobreza e desemprego acompanhavam essa reforma do capitalismo. De forma expressiva, este cenário, apresentava uma nova versão de um velho sistema que ainda não reconhecia a importância da classe trabalhadora e de melhorias nas reformas sociais.

Não é o propósito deste estudo efetuar críticas a políticas de diferentes governos capitalistas pelo mundo, que foram promissores nessa Era do Ouro, mas demonstrar que todo este arsenal de mudanças e objetivos constituiu políticas de governamentalidade para dirigir, controlar e regular as empresas, a fim de obterem maiores lucros, com a migração, por parte da empresa para outras regiões ou países, em busca de mão de obra barata e contribuições mínimas de tributos para não afetar suas consideráveis margens de lucro.

Com a emergência do neoliberalismo, essas transformações continuam, uma vez que a economia global se movimenta por relacionamentos de interesses mercantis sobre interesse das nações. Desse modo, neste trabalho, buscamos discorrer sobre as mudanças que o neoliberalismo promoveu no mercado e suas consequências no exercício da concorrência. Uma concorrência que se move pela competição e rivalidade, que propõe condutas empreendedoras, em que o ator principal é um empreendedor de si.

De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 151)

essa valorização do empreendedorismo e a ideia de que essa faculdade só pode se formar no meio mercantil são partes interessadas na redefinição do sujeito referencial da racionalidade neoliberal. Trata-se menos da função específica do empreendedor dentro do funcionamento econômico do que da faculdade empresarial tal como existe em todo sujeito, da capacidade de se tornar empreendedor nos diversos aspectos de sua vida ou até mesmo de ser o empreendedor de sua vida. Em resumo, trata-se de fazer com que cada indivíduo se torne o mais *'enterprising'* possível.

A proposta deste estudo não é estudar o empreendedorismo, mas a subjetividade dos sujeitos frente aos mecanismos do mercado neoliberal. Na próxima seção, apresentaremos o contexto neoliberal.

1.2 O contexto neoliberal

Para Michel Foucault, a palavra neoliberalismo surge no Colóquio Walter Lippmann, na França, equivalendo a expressão do liberalismo positivo⁶. Na transcrição de uma aula de *Nascimento da Biopolítica*, define esse liberalismo contemporâneo a partir de três respostas, sendo elas:

Em primeiro lugar, esta: do ponto de vista econômico, o que é neoliberalismo? Nada mais do que a reativação de velhas teorias econômicas já gastas. Em segundo: do ponto de vista sociológico, o neoliberalismo nada mais não é do que aquilo através do qual passa a instauração, na sociedade, de relações estritamente mercantis. Por último: do ponto de vista político, o neoliberalismo nada mais não é do que uma cobertura para intervenção generalizada e administrativa do Estado, intervenção tão pesada porquanto insidiosa e por disfarçar sob os aspectos de um neoliberalismo (FOUCAULT, 2018, p. 174).

Para o autor, o liberalismo emerge como uma nova arte de governar, gestora de liberdade, e que se instaura no século XVIII, a partir de três traços característicos: (um) a veridicção do mercado, em que “a liberdade do mercado pode e deve funcionar de tal modo que, através e graças a essa liberdade de mercado, se estabeleça aquilo a que se chama o preço natural ou os bons preços” (p. 83); (dois) a limitação pelo cálculo da utilidade governamental, um governo de mínimos-máximos; e (três) a posição da Europa como região de desenvolvimento econômico ilimitado relativamente a um mercado mundial.

Esse movimento não é um fenômeno da economia ou da política, “mas sim uma espécie de naturalismo governamental que se desempenha em meados do século XVIII” (FOUCAULT, 2018, p. 91). Essa naturalidade acontece em decorrência de mecanismos espontâneos na economia, natureza que o governo deve conhecer e esforçar-se para respeitá-la. Contudo, isso não significa que o respeito à natureza do mercado permita a liberdade através de um direito fundamental do indivíduo, mas, sim, as evidências econômicas por meio da garantia de

⁶ O liberalismo positivo, expressado pelo autor, significa que não se deve ter a expressão no sentido de posição política que possa remeter à classificação, como no caso, de liberalismo de esquerda. Mas, sim, referir-se a esta doutrina como também de liberalismo social ou neoliberalismo.

liberdade, ou seja, o liberalismo é uma prática de governo que produz e consome liberdade, visto que

é consumidora de liberdade na medida em que só pode funcionar se houver determinadas liberdades: liberdade do mercado, liberdade do vendedor e do comprador, livre exercício do direito de propriedade, liberdade de discussão, eventualmente liberdade de expressão, etc. A nova razão governamental precisa então de liberdade, a nova arte governamental consome liberdade. por consumir liberdade, é obrigatória produzi-la. se é obrigada a produzi-la, é obrigada a organizá-la (FOUCAULT, 2018, p. 93).

Assim, o liberalismo, apresenta-se como um gestor da liberdade, no sentido de produzir ou destruir algo para que possa ser livre. O que propõe essa nova arte de governamentalidade é, à medida que produz a liberdade, estabelece controle, limitações etc. A prática de liberdade também deve se manifestar na economia interna de um Estado através de mecanismos de assistência, através de uma legislação antimonopolista.

Com efeito, é preciso que haja vários vendedores e compradores, ou seja, que os trabalhadores deste mercado possam ser qualificados e competentes para que suas ações sejam desprovidas de pressão sobre o mercado de trabalho. Foucault (2018, p. 95) complementa “e vemos aí uma espécie de apelo a uma formidável legislação, a uma formidável quantidade de intervenções governamentais que serão a garantia da produção de liberdade necessária, precisamente, para governar”. Consequentemente, essa liberdade de comportamentos do liberalismo deve ser produzida e organizada de forma a servir de regulador e de controle para que os “trabalhadores não tornem um perigo para a empresa ou para a produção” (FOUCAULT, 2018, p. 96).

Entre os anos 30 e 60, do século XX, devido à política econômica intervencionista “keynesiana”⁷, o liberalismo enfrenta uma crise de governamentalidade, proporcionando críticas da escola ordoliberal alemã e da escola neoliberal de Chicago, pois o keynesianismo “implicava uma política de intervenção, de intervenção na distribuição dos recursos, no equilíbrio dos preços, no grau de poupança, nas escolhas de investimento e uma política do pleno emprego” (FOUCAULT, 2018, p. 112).

⁷ John Maynard Keynes (1883-1946), economista britânico que marca a história do pensamento econômico com publicações denominadas como revoluções keynesiana, ao discutir o problema de subemprego e criticando a teoria do desemprego (A.C. Pigou). Keynes explica que a crise do capitalismo na década de 30 é pela diminuição da eficácia marginal do capital e pela elevada taxa de juros, provocando a redução nos investimentos. Essa análise levou a recomendar a intervenção dos poderes públicos para garantir o pleno emprego, através de medidas que propiciassem o consumo. Keynes é nomeado como vice-governador do Banco da Inglaterra e em 1994 criou o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento econômico (BIRD) (FOUCAULT, 2018, p. 129).

Para o autor, políticas antiliberais⁸, como a Alemanha nazista, colocam em questão os movimentos de liberdade econômica num Estado totalmente policial, levando-o a questionar-se sobre “como articular entre si a legitimidade de um Estado e a liberdade dos parceiros econômicos, admitindo que é a segunda que deve fundar a primeira ou servir-lhe de caução” (FOUCAULT, 2018, p. 143). Este antiliberalismo reflete-se também pela influência sobre o nazismo do pensamento de Werner Sombart⁹.

O capitalismo e a sociedade burguesa privaram os indivíduos da comunicação directa e imediata entre si e obrigaram-nos a comunicar apenas por intermédio de um aparelho administrativo e centralizado. Reduziram os indivíduos ao estado de átomo, átomos submetidos a uma autoridade, a uma autoridade abstracta na qual não se reconhecem. A sociedade capitalista obrigou também os indivíduos a um tipo de consumo maciço que tem funções de uniformização e de normalização. Por último, a economia burguesa e capitalista forçou os indivíduos a, no fundo, só poderem comunicar entre si através do jogo dos signos e dos espetáculos. De facto, desde os anos e que se tornou agora um dos lugares comuns de um pensamento cuja articulação e estrutura não se percebe muito bem, crítica da sociedade de massas, sociedade do homem unidimensional, sociedade da autoridade, sociedade de consumo, sociedade do espectáculo, etc. Era isso que Sombart dizia. E foi, aliás, o que os nazis adoptaram. E foi por oposição a esta destruição da sociedade pela economia e pelo Estado [capitalista] que os nazis propuseram fazer o que queriam fazer. (FOUCAULT, 2018, p. 151).

Em seus questionamentos, Foucault, definiu o nazismo como “essencialmente e antes de tudo o crescimento infinito de um poder estatal” (FOUCAULT, 2018, p. 149). Porém, não sem apresentar o seu paradoxo, pois também representa o enfraquecimento sistemático do Estado. Para o autor, (um) o nazismo enfraqueceu a estrutura jurídica do Estado no seu estatuto de personalidade; (dois) na hierarquia administrativa do Estado, havia um jogo de autoridade e de responsabilidade com características de fidelidade e obediência; (três) havia um partido que regia com autoridade o aparelho administrativo para deturpar o Estado. Assim, o Estado toma uma posição de subordinação, de desaparecimento e renegação.

Para Foucault (2018), o neoliberalismo contemporâneo atua, primordialmente, na inversão de uma economia sob a vigilância do Estado, seja na crítica dos ordoliberalis e neoliberais ao nazismo e à escola keynesiana, reativando antigas políticas econômicas, que buscam limitar o Estado à vigilância do mercado, ou seja, “a liberdade do mercado com o

⁸ Doutrina que se opõe aos princípios liberais e que defende o Estado forte, com o papel de intervir na economia para corrigir desequilíbrios provocados pelo livre mercado. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/antiliberalismo/>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁹ Werner Sombart (1863-1941): um dos principais representantes com A. Spiethoff e M. Weber, da primeira geração da Escola Histórica Alemã. Professor de Economia em Berlim. Inscreve-se na continuidade das teses de Marx (FOUCAULT, 2018, p. 170).

princípio organizador e regulador do Estado, desde o início da sua existência até à última forma das intervenções. Ou seja, um Estado sob a vigilância do mercado e não um mercado sob a vigilância do Estado” (FOUCAULT, 2018, p. 154).

Por consequência, a liberdade do mercado como princípio, de forma e de modelo para o Estado, que os neoliberais definem como um estilo de ação governamental por meio do monopólio (concorrência, preço), da ação econômica (controle de inflação, políticas de crédito) e de políticas sociais. Este estilo conduz e produz uma governamentalidade de vigilância e intervenção, com o mercado como um regulador econômico e social inserido na base da sociedade.

O monopólio, de acordo com Foucault (2018), é um fenômeno em desuso e intervencionista pelos poderes públicos na economia. Se na economia há monopólio, significa que o Estado cria condições para sua formação, concedendo privilégios a empresas em troca de serviços financeiros de modo velado. Esta forma de agir pelo Estado demonstra sua fragilidade em conduzir suas dívidas no exercício de seu poder público e através do monopólio tenta livrar-se delas. Em relação à ação econômica, as ações do Estado devem intervir de modo a favorecer as características do mercado: “tendência para a redução dos custos, tendência para a redução do lucro da empresa e, por último, tendência provisória pontual, para aumentos de lucros, quer pela redução dos preços, quer por um melhoramento da produção” (FOUCAULT, p. 182).

No aspecto social, a política social deve ser concebida por uma economia de bem-estar como contrapeso aos processos econômicos visto que estes induzem à desigualdade com efeito na destruição da sociedade. Destaca o surgimento de elementos de consumo coletivo, como médicos, e, contudo, quanto mais forte a política social se apresentar numa economia de bem-estar, mais ativa, intensa e generosa deve ser.

Foucault (2018) diz que a ação governamental é um programa de racionalização econômica para a sociedade, contudo, estas ações são falsas e o que ocorre por detrás é muito diferente, pois o governo não intervém nas ações de mercado, mas sim,

na própria sociedade, no seu tecido e na sua espessura. Deve intervir – e é nisso que a sua intervenção vai permitir aquilo que é o seu objetivo, ou seja, a constituição de um regulador de mercado geral sobre a sociedade – nessa sociedade para que os mecanismos concorrenciais, em cada momento e em cada ponto da espessura social, possam desempenhar o papel de reguladores (FOUCAULT, 2018, p. 191).

Isto significa que a sociedade é regulada pelos mecanismos da concorrência, ao mesmo tempo que se deseja uma sociedade de empresa e não sociedade sob efeito de mercadoria, pois

é na sociedade de empresa que se apresenta o *homo aeconomicus*, como “homem da empresa e da produção” (FOUCAULT, 2018, p. 191). É a sociedade de empresa, as diferentes formas de uma empresa, além das diferentes formas de concentração e escala, que dão as empresas sua diferenciação, que se sustenta o projeto neoliberal. Para Foucault, “é esta multiplicação da forma ‘empresa’ no interior do corpo social que constitui, a meu ver, a questão política neoliberal. Trata-se de fazer do mercado, da concorrência e, por conseguinte, da empresa aquilo a que se poderia chamar o poder formador da sociedade (2018, p. 193). Contudo, quanto mais as empresas se multiplicam mais é necessária uma arbitragem jurídica.

Complementando o pensamento de Michel Foucault, Dardot e Laval (2016, p. 190), indicam que a partir dos anos 80, do século XX, a economia ocidental, por meio do neoliberalismo, iniciou uma nova ordem política com o objetivo de superar o perigo da inflação, a queda dos lucros e a desaceleração do crescimento. Os autores argumentam o sistema econômico e político se orientava por uma indústria, até então, preservada da concorrência mundial e com a produtividade aumentando devido ao crescimento da renda, que permitia o consumo de bens e serviços pelas famílias.

Entretanto, no início da década de 60, do século XX, as empresas começam a sentir a desaceleração no consumo de produtos, com a consequente queda nos lucros. Conjuntamente à desaceleração econômica, às pressões salariais e de lutas sociais e inclusivas, à alta da inflação, e às crises do petróleo da década de 70, emergem os problemas de estagflação, possibilitando a emergência de uma nova política monetária para interromper a relação do salário pelos preços e transferir as consequências das crises ocorridas pelo petróleo “para o poder de compra dos assalariados em benefício das empresas” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 196).

Para os autores, o neoliberalismo emerge nesse momento, a partir dessa mudança radical, para além de restaurar certa ordem capitalista. Uma política que

tem como principal característica o fato de alterar radicalmente o modo de exercício do poder governamental, assim como as referências doutrinárias no contexto de uma mudança das regras de funcionamento do capitalismo. Revelam uma subordinação a certo tipo de racionalidade política e social articulada à globalização e à financeirização do capitalismo (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 190).

Por conseguinte, sob a estratégia neoliberal, o Estado consente o livre mercado, ou seja, a economia livre, sendo entendida como “o conjunto de discursos, práticas, dispositivos de poder visando à instauração de novas condições políticas, a modificação das regras de funcionamento econômicos e a alteração das relações sociais de modo a impor esses objetivos”.

(DARDOT; LAVAL, 2016, p. 191). Complementando, torna-se a única maneira capaz de orientar o comportamento da nova ordem política, ou seja, dotar o Estado do poder de: defender-se contra inimigos sejam externos e internos; controlar a população e, por assim dizer, as famílias; articular politicamente novos métodos e objetivos a fim de propiciar situações de mercado e formar indivíduos sob a lógica deste mercado.

Para melhor definirem a emergência desta nova política sob o termo “estratégia sem sujeito”, os autores recorrem a Foucault¹⁰, pela abordagem da moralização da classe operária, na década de 1830, fez produzir a burguesia como responsável pela sua instauração e não a classe burguesa; isto significa uma incorporação a partir de um sistema ideológico elaborado. Dessa forma, o objetivo da nova ordem política movimenta-se pela regulação da concorrência, que, a partir de estratégias ideológicas, fez-se emergir de forma despercebida e disseminar-se mundialmente.

Não conseguiríamos expressar melhor a maneira como a concorrência se constituiu como nova norma mundial a partir de certas relações entre as forças sociais e certas condições econômicas, sem que tenha sido ‘escolhida’ de forma premeditada por um ‘Estado-maior’ qualquer. Fazer aparecer a dimensão estratégica das políticas neoliberais é, portanto, não apenas revelar em que elas dizem respeito à escolha de certos meios (de acordo com o primeiro sentido do termo ‘estratégia’), mas também mostrar o caráter estratégico (no segundo sentido do mesmo termo) do objetivo da concorrência generalizada que permitiu dar a todos esses meios uma coerência global (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 192-193).

A grande virada neoliberal, para os autores supracitados, consistiu em transformar a economia interna de um país de modo que as coisas reagissem e se adaptassem artificialmente a uma crise, permitindo que o neoliberalismo emergisse como uma nova teoria econômica, em conexão com a tecnologia, o comércio e a produção atendendo a um projeto político. Para tanto, resgatam o programa político de Margaret Thatcher e Ronald Regan, ambos endossados pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial. Esse casamento se apresentou como um problema para a gestão política das democracias, com um envolvimento demasiado do governo em questões sociais e políticas, na busca por um certo grau de apatia.

A economia política começou tomar outra direção devido ao aumento da taxa de desemprego combinada com a inflação, e a recuperação dos lucros. Desse período economicamente recessivo, emergiu um círculo vicioso que permitiu ao Fundo Monetário Internacional impor reformas profundas a países, principalmente, os de economias periféricas,

¹⁰ Michel Foucault, “Le jeu de Michel Foucault”, *In: Dits et écrits II* (Paris, Gallimard, 2001, p. 306-7)

como os latino-americanos, que se tornaram dependentes do apoio financeiro de instituições de crédito, como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 197). “Desse modo, progressivamente uma nova orientação tomou corpo em dispositivos e mecanismos econômicos que mudaram profundamente as ‘regras do jogo’ entre os diferentes capitalismo nacionais, assim como entre as classes sociais em cada um dos espaços nacionais”.

Este conjunto de políticas, fez com economias frágeis acatassem as recomendações estabelecidas por grupos financeiros a fim de terem aprovados empréstimos junto a credores e investidores, desencadeando processos de privatizações de empresas estatais e movimentos de desregulações econômicos. Sob esta nova ordem mundial, o neoliberalismo, arquitetou-se a ordem concorrencial, sem regras fixas para as taxas de câmbio, política comercial e divisão de renda; uma disciplina atrelada a doutrinas monetaristas e ao Consenso de Washington, fundando

na comunidade financeira internacional um conjunto de recomendações que todos os países deveriam seguir para conseguir empréstimos e auxílios, como: disciplina orçamentária e fiscal, liberalização comercial, fixação de taxas de câmbio competitivas, abertura à movimentação de capitais estrangeiros, privatizações da economia, desregulamentação e criação de mercados concorrenciais e proteção de direitos de propriedade (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 197-198).

Em consequência, questões econômicas e sociais tiveram que se adaptar à globalização, implicando em “aumentar a capacidade de reação das empresas, diminuir a pressão fiscal sobre os rendimentos do capital e os grupos mais favorecidos, disciplinar a mão de obra, baixar o custo do trabalho e aumentar a produtividade” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 198).

Silva (2017) destaca que Dardot e Laval¹¹ analisam o processo de mudança ocorrido com a empresa, o que ele denomina de “transformação da empresa como modelo de subjetivação tanto do Estado quanto dos indivíduos. Este modo de subjetivação se funda na concorrência – uma vez mais - e resulta em mutações muito significativas para os indivíduos, o Estado e o mesmo para as empresas” (p. 281).

Também aponta que esta nova ordem neoliberal deu uma nova expressão às empresas. Aliado a novas técnicas de *management* e governança corporativa, o neoliberalismo interferiu na variação de investimentos dos acionistas, ora reduzindo ou aumentando os valores investidos; no aumento da concorrência entre as empresas, pois não poderiam mais considerar

¹¹ A nova razão do mundo – ensaio sobre a sociedade neoliberal, 2016.

como concorrente apenas as empresas que produzem o mesmo produto ou serviço, mas considerar como concorrentes um *roll* de empresas que produzam produtos ou serviços semelhantes, e mesmo a possibilidade de ser substituídos diante do consumo pelos clientes, ou seja, a concorrência indireta de bens e serviços¹².

Outra mudança, a instauração de avaliação, tanto para as empresas quanto para funcionários, a fim de medir e de analisar para planejar-se taticamente sua posição no mercado. Este processo de medições da produtividade, da qualidade, da conquista de clientes, da competência profissional etc., possibilita quantificar e gerar dados objetivos e, deste modo, atuar junto à concorrência, como forma de força e defesa estrategicamente.

Da mesma maneira, o Estado começa a ser avaliado pela sua capacidade de manter a governança adequada. Silva (2017) cita a prioridade em introduzir conceitos empresariais na gestão pública, independentemente do nível. Aponta ainda, que as reformas introduzidas pelos governos, seja de direita ou de esquerda, favoreceram essas mudanças, alinhando a gestão de prestação de serviços para clientes e não mais para a vida coletiva da população. E complementa: “a fisionomia do Estado neoliberal é composta ainda pela responsabilidade acima evocada, de ordenar e regular o mercado, do que decorre o esforço de ampliar a lógica concorrencial ao máximo de aspectos da esfera social” (SILVA, 2017, p. 282).

O Estado correspondeu a esta nova ordem concorrencial, permitindo-se a submissões duras perante as novas restrições, como reduções de direitos adquiridos, salariais e de gastos públicos; uma dinâmica manifestada de forma ordenada pelo processo de globalização, que atravessa todas as dimensões da vida e comportamentais.

Enfim, a instauração de uma nova ordem de práticas econômicas, relações sociais, comportamentos e subjetivação, que, de acordo com Silva (2017), assume a forma do empresariamento de si mesmo, ou seja, o tornar-se uma empresa, desenvolvendo capacidades que permitam atingir o um melhor desempenho nas atividades.

quando bem realizada, esta gestão da alma permite um desempenho ótimo que resulta em um gozo repleto de implicações para a formação subjetiva [...]. Uma consequência fundamental da formação de ‘neossujeitos’ é a destruição de laços pessoais, o que acarreta uma série de efeitos patológicos importantes, como a corrosão da personalidade, a depressão generalizada, a dessimbolização e as várias formas de sofrimento no trabalho. (SILVA, 2017, p. 282).

¹² Como exemplo: se uma família possui o hábito de lazer de frequentar pizzaria aos finais de semana, significa que existe uma concorrência entre as pizzarias. Porém se a família substituir este lazer do final de semana por um teatro significa que o teatro e pizzaria são concorrentes, mesmo oferecendo produtos distintos.

É importante destacar que os autores abordados apontam para o neoliberalismo como um modo de um governo de si, e as críticas ao Estado são uma invenção de uma governamentalidade que resiste às práticas da racionalidade neoliberal, ou seja, criam resistências à subjetivação de um empresariamento de si.

1.3 O desenvolvimento da educação corporativa no Brasil

Neste momento contemporâneo, em que a rapidez nos processos comunicacionais e de informação é primordial para que tomadas de decisões ocorram, é necessário que as pessoas detenham certos conhecimentos, competência e habilidades para estarem aptas para desempenharem seus papéis nas organizações e às exigentes demandas do mercado. Por consequência, as empresas, por sua vez, preocupadas em atender as demandas desse mercado cada vez mais exigente e competitivo, introduziram, em seu seio, uma educação capaz de prover sua subsistência para atender suas necessidades.

A Educação Corporativa foi trazida para o Brasil pela Profa. Marisa Eboli, através de seus estudos nos EUA, e apresentada em um Simpósio na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA/USP), em 2009, com a discussão sobre a Educação Corporativa e seus desafios. Porém, o marco inicial do tema no Brasil, deu-se 10 anos antes, com o lançamento do livro *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*, de Jeanne Meister, em 1999, pela Makron Books.

Outro fator, anterior ao Simpósio da Profa. Marisa Eboli, ocorreu em maio de 2004, período em que o país estava vivendo uma abertura econômica com, internamente, algumas empresas sendo privatizadas ou ascendendo no fluxo do comércio exterior. Foi a criação da Associação Brasileira de Educação Corporativa (AEC Brasil), cuja missão é tornar a educação um pilar no desenvolvimento de trabalhadores, empresas e sociedade.

A Educação Corporativa é toda e qualquer ação intencional de capacitação de empregados de determinada empresa / organização / corporação. A denominação ‘educação corporativa’ é mais recente denotando a evolução da atividade de ‘treinamento’ ou T&D – Treinamento & Desenvolvimento, que a antecede. A rigor, tanto uma como outra, podem assinalar a mesma coisa ou mesma atividade ou área organizacional (AEC BRASIL, 2009, s/p.).

De acordo com a AEC Brasil, a Educação Corporativa obteve relevância junto às empresas quando

o termo Educação Corporativa ou sistema de educação corporativa, ou ainda Universidade Corporativa, ganhou essa denominação quando essa ação nas organizações passou a ter um sentido próprio das estratégias de negócios especialmente pela força de trabalho pudesse responder mais rapidamente possível as grandes mudanças nas configurações com as fusões, aquisições, [...] redefinição de posições de mercado; nas ênfases pela qualidade, agilidade, resultados e competitividade numa sociedade regida pela velocidade de produção e disseminação de conhecimento (AEC BRASIL, 2009, s/p.).

Com o cenário econômico exigindo das empresas qualidade nos produtos e serviços, *performance* no atendimento a clientes, atendimento às exigências legais de exportação etc., as empresas sentiram-se obrigadas a mudar sua estrutura organizacional, com novos modelos de gestão que se adaptassem a essa nova realidade e sustentassem a nova demanda de atender globalmente seus clientes, o que obrigou aos funcionários dessas empresas a aprenderem novos conhecimentos, comportamentos, valores e posturas. Ademais flexibilidade, foco em resultado, e interesse em assumir riscos foram competências almejadas pelas organizações junto aos seus funcionários.

Orientando-se pelas mudanças que ocorriam na economia, e repercutiam nas organizações, a criação da AEC Brasil teve o intuito de promover um canal de interlocução e diálogo do Estado com às empresas, bem como atuar próxima a órgãos de fomento para desenvolvimento, instituições educacionais e outros órgãos e instituições dedicados ao setor empresarial, com o objetivo de atuar na demanda da abertura econômica e, assim, compreender o que estava se passando com as empresas, e por meio desta compreensão, apresentar e orientar para a Educação Corporativa e seu valor estratégico no contexto do setor produtivo brasileiro.

Para Eboli (2012), a Universidade Corporativa tem como objetivo desenvolver pessoas por competências e interligar as necessidades estratégias de negócio da organização, ou seja, devem incorporar a aprendizagem de forma continuada vinculada a metas empresariais. Isso significa que a Universidade Corporativa propõe “formar e desenvolver talentos na gestão de negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação) por meio de um processo de aprendizagem ativa e contínua” (EBOLI, 2012, p. 31).

A autora destaca que é muito comum nas empresas que a gestão de recursos humanos, através do departamento de treinamento, promova atividades de formação, com o objetivo de atender às solicitações internas, no sentido de sanar uma necessidade pontual sem analisar o contexto e, também, sem a mínima relação com resultados. Diferentemente, a presença de um

sistema de Educação Corporativa procura desenvolver e instalar competências empresariais e humanas consideradas fundamentais para a viabilidade de negócios, sendo de forma sistemática, estratégica e contínua, a fim de propiciar e agregar valores às pessoas e ao negócio da organização.

A Educação Corporativa, segundo Eboli (2012), apresenta sete princípios que são a base para sua concepção, implantação e análise do projeto educacional, sendo eles: (um) competitividade, de modo a desenvolver o capital intelectual dos colaboradores para poder elevar continuamente a competitividade da organização; (dois) perpetuidade, em que a educação é um processo intencional e sistemático de difundir o legado da cultura; (três) conectividade, para a construção social do conhecimento através da conexão do público interno com o externo da organização; (quatro) disponibilidade, em oferecer recursos para as atividades educacionais de forma a facilitar o acesso; (cinco) cidadania, com o estímulo ao exercício da cidadania individual e corporativa na construção do conhecimento organizacional, a fim de que os colaboradores possam refletir sobre a realidade da organização e propor modificações; (seis) parceria, desenvolvendo permanentemente as competências essenciais dos colaboradores, promovendo parcerias com líderes e gestores para que envolvam a educação de suas equipes e se responsabilizem pela aprendizagem deles, firmando parcerias com universidades, instituições de nível superior e até mesmo clientes e fornecedores, que possam agregar valor aos programas educacionais corporativos; (sete) efetividade, sendo um centro de resultados para empresa, o que significa buscar fontes de recursos orçamentários, próprios ou autossustentável, para que o sistema educacional seja contínuo, permanente e estratégico.

A Educação Corporativa deve ir ao encontro de toda uma cultura organizacional e fazer parte do cotidiano da organização através da atuação das lideranças e da área de Recursos Humanos, cuja atuação deve ser estratégica, pois irá reter profissionais talentosos e desenvolver colaboradores, norteados pela gestão de competências. Para isso, recrutamento e seleção, gestão de carreira, remuneração, treinamento e desenvolvimento devem ser entendidos como atividades essenciais para uma boa gestão. Contudo, as pessoas devem estar alinhadas com a visão e os valores da empresa. Isto são elementos fundamentais para que a empresa sobreviva em um mercado competitivo.

De acordo com Meinster (1999), para poder superar a concorrência do mercado é necessário que a empresa por meio de seus funcionários adquira competências (a soma de conhecimento, habilidade e atitudes) de forma que estas lhe proporcionem a compreensão de demandas complexas do ambiente corporativo, ou seja, compreenda as atividades dos colegas

de trabalho como também, todas as áreas dentro da empresa. Essas competências estão sistematizadas no quadro 2.

QUADRO 2 – Competências básicas do ambiente de negócios

Competências	Conceitos
Aprendendo a aprender	Capacidade de aprendizagem contínua, na esfera pessoal e profissional de modo que seja capaz de lidar com situações adversas no ambiente corporativo etc.
Comunicação e colaboração	Saber ouvir e colaborar com os diferentes públicos que a empresa se relaciona, para poder solucionar problemas e atingir resultados etc.
Raciocínio criativo e resolução de problemas	Habilidade de identificar problemas, propor novas ideias, ou seja, possuir raciocínio cognitivo etc.
Conhecimento tecnológico	Habilidade de estar atento aos sinais de mudanças tecnológicas e ao mundo virtual etc.
Conhecimento de negócios globais	Habilidade de conhecimento das técnicas empresariais, como alocação de capital, avaliar o potencial de negócio etc.
Desenvolvimento de liderança	Habilidade capaz de proporcionar a autonomia aos colegas de trabalhos para atingir os resultados da empresa etc.
Autogerenciamento da carreira	Habilidade de traçar a carreira e gerenciá-la para seu próprio desenvolvimento.

FONTE: Meinster (1999, p. 92).

A educação corporativa emergiu como uma solução para desenvolver as pessoas e para que elas sejam capazes de refletir criticamente sobre a realidade da empresa, propondo modificações constantes em favor da competitividade. Dito de outro modo, o processo de aprendizagem oferece, aos colaboradores das empresas, treinamentos em várias competências do ambiente de negócios, os quais suportam e ajudam a definir a vantagem competitiva da organização.

Cortella (2014, p. 32) aponta que se deve tratar a “educação corporativa como uma questão prioritária, mas não exclusiva. Afinal de contas, uma empresa precisa ter sustentabilidade de sua lucratividade, rentabilidade, produtividade e competitividade”. Isto demonstra a importância de como conduzir o conhecimento na organização, pois somente através do ser humano que tudo se aplica, se conduz e se realiza.

O autor ainda destaca que o planejamento estratégico das empresas é embasado nas competências que estas organizações têm para conduzir seu negócio no mercado em que atua e que “o trabalho das pessoas não pode mais ser entendido como *commodity*”. (CORTELLA, 2014, p. 33). Também que a empresa precisa formar multiespecialista, o que significa que o profissional, quando se apresenta nesta condição, adquire autonomia para instaurar novas competências, ou seja, o sujeito entra num processo de aprender a aprender, que se torna cíclico e sem a percepção do momento em que se manifesta.

Elas [as pessoas] desenvolvam a sensibilidade, a capacidade de acumulação de conhecimento e informação, a capacidade de apropriar-se desse conhecimento e dar a ele aplicabilidade. Não basta que isso saia apenas do mundo da erudição, não é para formar eruditos, é formar pessoas que tenham condições de ter um conhecimento que tenha eficiência (CORTELLA, 2014, p. 35).

Portanto, a Educação Corporativa mantém os profissionais na organização, visto a percepção de que a empresa está investindo em seu pessoal e isso pode manifestar uma gratidão pela prática da empresa. Isso também demonstra, se acordo com Cortella (2014, p. 39) que “a educação é um valor intrínseco na sociedade e no mundo do trabalho, é um valor inclusive de empregabilidade”.

Na sequência, abordamos a questão do Capital Humano, observando os sujeitos perante sua conduta profissional dentro das organizações como um ativo (capital) que proporciona resultados relevantes às empresas.

1.4 Capital humano

À medida em que as empresas foram se constituindo e, conseqüentemente, passou a aglomerar pessoas, surgiu a necessidade de gerenciá-las para que suas atividades fossem desempenhadas sob os anseios da organização. Para isso, a empresa, através do setor responsável por cuidar da gestão de recursos humanos, promove políticas com o objetivo de administrar o comportamento humano, o desempenho do funcionário no ofício que lhe foi designado. Neste contexto, o colaborador, que já oferece sua força física, é também denominado como um recurso intelectual e precisa de um olhar para que possa executar suas atividades com mais produtividade.

Com a competitividade entre as empresas cada vez mais latente, elas agem para resistir e garantir a permanência no mercado. O tempo, a informação e o conhecimento são elementos importantes para destacarem-se no mercado em que se encontram. Com efeito, a empresa desenvolve ações junto aos colaboradores para que atendam ao planejamento estratégico da corporação. Estas ações visam promover competências e aptidões para que seus colaboradores possam executar suas atividades de forma autônoma e direta.

Para Lacombe (2009), estamos em transição de um mundo econômico, cuja riqueza é física (palpável), para uma era na qual o produto é o conhecimento e a informação. O conhecimento não está somente nos documentos, mas também nos processos, rotinas, normas e práticas organizacionais, sendo o capital intelectual

a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, com os quais empresários e contadores estão familiarizados (imóveis, equipamentos etc.), o capital intelectual é intangível. É o conhecimento da força de trabalho. [...] Ele constitui a matéria intelectual – conhecimento, informação, propriedade intelectual e experiência e que pode ser utilizada para gerar riqueza (LACOMBE, 2009, p. 277).

Os mercados mudam constantemente, as tecnologias proliferam, os competidores se multiplicam e os produtos se tornam obsoletos quase que diariamente, a única vantagem para as empresas é o conhecimento, pois precisam lidar com constantes mudanças. Uma empresa mobilizada por esses objetivos proporciona condições para que possa gerar riqueza; deste modo, empresa e os funcionários tornam-se agentes propulsores para a condição de geração riqueza.

Ao gerar riqueza, estes dois agentes estreitam os laços entre dois componentes indispensáveis: o capital humano e o capital intelectual. Conforme López-Ruiz (2007, p. 281), “o capital intelectual é um ativo da empresa [...] e] são seus ativos indiretos - ‘conhecimento organizacional, satisfação do cliente, inovação do produto, disposição dos empregados, patentes e marcas registradas’”.

Isso significa que ao entrelaçar esses dois agentes, na busca por resultados, o capital humano se apresenta como a base principal para que o capital intelectual se manifeste através da construção do conhecimento, seja pelos processos, pelo gerenciamento, pelas tecnologias, pelas informações sobre clientes, mercado etc., indicando que sem o funcionário, não há possibilidade de suscitar a prosperidade da empresa.

Edvinsson (1998, p. 10) aponta as diferenças entre capital humano e capital estrutural, o que fortalece o papel do funcionário

Capital humano é o conhecimento, a experiência, o poder de inovação e a habilidade dos empregados de uma companhia para realizar as tarefas do dia-a-dia. Inclui também os valores, a cultura e a filosofia da empresa. O capital humano não pode ser de propriedade da empresa.

Capital estrutural, são os equipamentos de informática, os softwares, os bancos de dados, as patentes, as marcas registradas e todo o resto da capacidade organizacional que apoia a produtividade daqueles empregados - em poucas palavras, tudo o que permanece no escritório quando os empregados vão para casa. O capital estrutural também inclui o capital de clientes, o relacionamento desenvolvido com os principais clientes. Ao contrário do capital humano, o capital estrutural pode ser possuído e, portanto, negociado.

López-Ruiz (2007, p. 15), sobre o capital humano, complementa: é “um conjunto de capacidades, destrezas e aptidões próprias dos homens, adquire valores de mercado e se apresenta como forma de capital - entendido como uma soma de valores de troca que serve base de real a uma empresa capitalista”.

Assim, o conhecimento e as habilidades adquiridas pelo indivíduo na sua trajetória de vida são a soma de sua educação, capacidade de comunicação, capacidades requeridas diante de seu trabalho, em suma, o acúmulo de suas experiências ao longo da vida. Costa (2009) destaca que o Estado efetua o investimento de capital no indivíduo e, assim, ele é um elemento *de* e *da* produção. Tal que, elemento *de* produção por ser resultado dos investimentos dos dispositivos de governamentalidade do Estado e enquanto elemento *da* produção, pois o categoriza como fator do capital de produção.

Theodore Schultz contribuiu de forma muito importante para sobre a teoria do capital humano, de acordo com Monteiro (2016). Pesquisador pioneiro no desenvolvimento econômico considerando os problemas dos países em desenvolvimento, o autor expõe que a educação é responsável pela melhoria na qualidade de vida da população, principalmente quando se refere aos países pobres. Para ele, a qualidade é um recurso escasso, visto que sua aquisição tem um custo, conseqüentemente incide um valor econômico. Destaca também, que a qualidade da população é melhorada mediante os retornos que ultrapassam os custos para a aquisição, desta forma é possível determinar o nível de qualidade que a população adquire ao longo do tempo.

Schultz afirma que “a educação, a formação, a saúde e os investimentos (componentes da qualidade) são os mais importantes em capital humano” (SCHULTZ *apud* MONTEIRO, 2016, p. 8). A educação permite que os países de baixa renda utilizem seus recursos escassos

de forma competente, avançando na aquisição de conhecimentos úteis e na qualidade de vida da população, havendo um histórico positivo na melhoria destes países com perspectiva econômica desde que não seja disseminado por políticas governamentais.

Outro autor destacado por Monteiro (2016) é o economista Gary Becker, que influenciado por pesquisadores da escola de Chicago, desenvolveu seus trabalhos sobre o uso da economia para lidar com questões sociais. Sua dissertação, posteriormente transformada em livro, é sobre a discriminação no mercado de trabalho, analisando os efeitos do preconceito sobre o salário, o emprego e as ocupações.

Loureiro (2003) afirma que a discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada em quatro tipos: salarial, emprego, trabalho e acesso do capital humano. Sendo que a discriminação referente ao acesso do capital humano, é “a discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano, e ocorre quando mulheres (negros) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho (LOUREIRO, 2003, p. 126-127).

Para Costa (2009), produzir e acumular capital humano são esforços que a economia passa a concentrar na contemporaneidade. O que significa que a preocupação da economia não é mais em relação aos processos ligados à produção. O autor ainda destaca que existe uma estreita relação da teoria do capital humano com a educação, pois a educação deve funcionar como “investimento cuja acumulação permite não só o aumento da produtividade do indivíduo-trabalhador, mas também a maximização crescente de seus rendimentos ao longo da vida” (COSTA 2009, p. 177).

López-Ruiz (2007) complementa ao indicar que o capital humano deve ter propriedades de troca, pois ele se torna uma “reinvenção do capitalismo”, ou seja, um funcionário deve aprimorar suas competências constantemente e, caso não faça mais parte da organização, como um colaborador, deve enxergar-se como um produto vendável, por meio de suas competências e capacidades adquiridas para se recolocar no mercado. Sobre isto, Costa (2009) alerta que esses processos e políticas de subjetivação têm transformado sujeitos de direitos em indivíduos-microempresas.

II MICHEL FOUCAULT E SEUS CONCEITOS

O pensador Michel Foucault contribuiu com seus estudos, para o que Veiga-Neto (2011) define como questionamentos: “que posso saber?”, “que posso fazer?” e “quem sou eu?”; ou: “ser-saber”, “ser-poder” e “ser-consigo”. Veiga-Neto (2011), argumenta que essas questões representam três fases do pensamento de Foucault: a arqueologia, a genealogia e a ética; fases que não devem ser entendidas como uma sequência lógica, como final de uma demarcando o início de outra, mas propostas e metodologias de estudo utilizadas por Foucault que atravessam e interligam sua obra.

Rodrigues (2016) argumenta que as obras de Foucault possuem um discurso silencioso em sua própria constituição. Presenciou a guerra, viveu numa família que cultuava a tradição francesa, e dedicou-se rigorosamente aos estudos, com inúmeras conferências em diversas universidades do mundo, artigos para revistas e jornais franceses, e ter sido titular de uma cadeira no prestigioso *Collège de France*. Sua vida permitiu produzir obras que manifestam os domínios apresentados por Veiga-Neto (2011), domínios que atravessam diferentes momentos históricos.

Este capítulo busca apresentar alguns conceitos utilizados como pilares para a sustentação deste estudo, particularmente: discurso, relações de poder-saber, subjetivação e governamentalidade.

2.1 A ordem do discurso

De acordo com Veiga-Neto (2011), o discurso inaugural de Michel Foucault no *Collège de France*, em 2 de dezembro de 1970, quando assume a cátedra História do Sistema do Pensamento, em substituição a Jean Hyppolite, inaugura a transição entre as discussões sobre o ser-saber e o ser-poder.

Posteriormente transformado no livro *A ordem do discurso* (2014), este pronunciamento de Foucault, inicia-se com o autor indicando que gostaria que as palavras o envolvessem, para que uma voz sem nome conduzisse esse momento sem a presença daquele de que parte o discurso; também anuncia um desejo:

Eu não queria ter de entrar nesta ordem arriscada do discurso; não queria ter de me haver com o que tem de categórico e decisivo; gostaria que fosse ao meu redor como uma transparência calma, profunda, indefinidamente aberta, em que os outros respondessem a minha expectativa, e de onde as verdades se elevassem, uma a uma; eu não teria senão de me deixar levar, nela e por ela, como um destroço feliz (FOUCAULT, 2014, p. 7).

Diante de suas reflexões, questiona qual o perigo de as pessoas falarem e seus discursos serem proclamados sem limite, visto que afirma que as instituições alegam não haver perigo no discurso, pois ele está na ordem das leis. Porém, enfatiza que tanto as instituições quanto o desejo podem estar em oposição no que tange a algumas inquietações do discurso, e permearem-se de forma obscura, fazendo emergir “poderes e perigos que mal se imagina” (FOUCAULT, 2014, p.8). Na continuidade, apresenta sua hipótese sobre o trabalho que faz:

suponho que em toda a sociedade a produção do discurso é ao mesmo tempo controlada, selecionada organizada e redistribuída por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e temível materialidade (FOUCAULT, 2014, p. 8-9).

Dentre outros questionamentos, ele mostra que o discurso efetua a classificação, a divisão das coisas e dos sujeitos a partir de seus contextos, e o faz de forma organizada, para que possa exercer sua influência de forma silenciosa e, assim, conduzir a sociedade aos seus interesses sem que se aponte sua responsabilidade diante das coisas. Diante disso, o discurso cria procedimentos de exclusão, particularmente: a interdição, a separação e a rejeição, e a oposição entre o verdadeiro e o falso.

A interdição enfatiza que não se pode falar de qualquer coisa e, por mais que o discurso transpareça pouca coisa, a interdição que o atinge, logo revela sua ligação com o desejo de poder. A separação e a rejeição indicam que um discurso não pode circular livremente se diferente a dos demais sujeitos da sociedade, sendo desprestigiado e considerado sem valor. Foucault (2014) usa o exemplo do louco na Idade Média, afirmando que o discurso, por meio das palavras, o revelava como um louco e, assim, este sujeito era separado. Contudo, ressalta que esse discurso permanece de outros modos, por meio de médicos e instituições o desejo manifesta o poder, no silêncio da razão para curar os loucos.

Por fim, a oposição do verdadeiro e do falso, na qual a força da verdade possui vínculos com deslocamentos históricos e sustenta todo um sistema das instituições, permitindo que o discurso verdadeiro se imponha para “que não se exerçam sem pressão, nem sem ao menos uma

parte de violência” (FOUCAULT, 2014, p. 13). Exemplificando, retorna aos gregos e aos discursos verdadeiros da justiça, da profecia, que impunham respeito e temor, um discurso

pronunciado por quem de direito e conforme o ritual requerido; era o discurso que pronunciava a justiça e atribuía a cada qual sua parte; era o discurso que, profetizando o futuro, não somente anunciava o que ia se passar, mas contribuía para a sua realização, provocava a adesão dos homens e se tramava assim com o destino (FOUCAULT, 2014, p. 14).

Entretanto, ele argumenta que essa verdade, em um determinado momento, não mais estava presente no discurso, no que era ou fazia, mas apenas no que dizia. Esta divisão, este deslocamento da enunciação do ato para apenas o enunciado, propiciou a separação do discurso em verdadeiro e falso, com o discurso verdadeiro não tendo mais a exclusividade do exercício do poder.

De acordo com Foucault (2014), da divisão entre o discurso verdadeiro e o falso, emerge uma vontade de saber e de verdade, com um sistema de exclusão que se desloca pelo tempo, modificando-se a apoiando-se nas instituições que o reforçam a partir de um conjunto de práticas, como as pedagógicas, reorientando como um saber espraia-se pelo corpo social. Uma vontade de verdade em que o sujeito não enxerga o discurso verdadeiro como uma prodigiosa maquinaria destinada a excluir todos aqueles que não se assujeitam e/ou procuram contornar esses discursos, reorientando-o contra a sua origem.

O autor reconhece a educação como espaço para acesso a qualquer tipo de discurso; porém, também destaca que “todo sistema de educação é uma maneira política de manter ou de modificar a apropriação dos discursos, como os saberes e os poderes que trazem consigo” (FOUCAULT, 2014, p. 42), ou seja, o sistema educacional opera pela permissão e pelo impedimento, pela disponibilização do verdadeiro que exclui o falso, pela sujeição de determinados discursos. Logo, a educação é a “ritualização da palavra; senão uma qualificação e uma fixação dos papéis para os sujeitos que falam; senão a constituição de um grupo doutrinário ao menos difuso; senão uma distribuição e uma apropriação do discurso com seus poderes e saberes?” (FOUCAULT, 2014, p. 42).

Quando o discurso alcança uma rede de poder-saber, alicerça-se pela produção de um regime de verdade que permite não apenas emergência do discurso como um acontecimento, mas também de um conjunto de verdades aceitas e inquestionáveis a certa razão governamental, produtora de subjetivação. De acordo com Foucault (2014) um regime de verdade caracteriza-se por jogos de exclusão, com os discursos funcionando na ordem do verdadeiro ou falso, ou ainda “[...] o conjunto dos procedimentos e instituições pelos quais os indivíduos são

comprometidos e forçados a realizar, em certas condições e com certos efeitos, atos bem definidos de verdade” (FOUCAULT, 2014, p. 86).

Portanto, para Foucault (2014, p. 46), “o discurso nada mais é do que a reverberação de uma verdade nascendo diante de seus próprios olhos”, quando posto em circulação, referendado como verdadeiro e sustentado por um regime de verdade na produção tanto de objetos como de sujeitos. Para tanto, um regime de verdade não somente valida os discursos, como também os difunde pelos dispositivos,

um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode tecer entre estes elementos (FOUCAULT, 2015b, p. 364).

Diante destas questões propostas por Foucault sobre a ordem do discurso, suas interdições, e a difusão pelo sistema educacional, é que busco discutir, no desenvolvimento deste trabalho, a emergência da Educação Corporativa como parte de uma ordem de discurso, primordialmente, da ordem discursiva neoliberal na produção de sujeitos necessários para a sua existência e permanência na ordem do poder, que se subjetivam de acordo com às circunstâncias de regimes de verdade e relações de poder-saber.

2.2 Relações de poder-saber

Roberto Machado (2015) afirma que não existe na obra de Foucault uma teoria geral do poder, logo, não há uma essência ou características universais: “não existe algo unitário e global chamado poder, mas unicamente formas díspares, heterogêneas, em constante transformação. O poder não é um objeto natural, uma coisa: é uma prática social e, como tal, constituída historicamente” (MACHADO, 2015, p. 14). Foucault descola o exercício do poder, como uma característica particular do Estado, para o campo das relações, e, desse modo, o poder não é um objeto, mas uma relação de um sujeito com outro sujeito e com a sociedade, visando aos mais diferentes objetivos.

Um poder que “intervém materialmente, atingindo a realidade mais concreta dos indivíduos – o seu corpo – e que se situa ao nível do próprio corpo social, e não acima dele,

penetrando na vida cotidiana e por isso podendo ser caracterizado como micropoder ou subpoder”. (MACHADO, 2015, p. 17). Portanto, um poder que se manifesta no e pelo corpo, por gestos, comportamentos e discursos; uma rede de poderes que nada ou ninguém escapa; algo que não se possui, mas se exerce a partir de práticas ou relações; situação que distânciava essa leitura do poder de uma concepção jurídica e de direitos.

Consequentemente, Machado (2015) alerta que o poder é pelo o que se luta, se disputa, se ganha ou perde; é transitório e móvel como toda resistência ao poder, pois toda luta é um processo de resistência à malha do poder. Deste modo, onde há poder, há resistência; não mais uma concepção negativa do poder como destrutivo, coercitivo ou agente de repressão, mas produtivo e transformador: “o poder produz; ele produz algo real; produz domínios de objetos e rituais de verdade” (FOUCAULT *apud* MACHADO, 2015, p. 20).

Daí a importância e a polêmica ideia de que o poder não é algo que se detém como uma coisa, como uma propriedade, que se possui ou não. Não existe de um lado os que têm o poder e de outros aqueles que se encontram alijado dele. Rigorosamente falando, o poder não existe; existem mais práticas ou relações de poder. O que significa dizer que o poder é algo que se exerce, que se efetua, que funciona. E que funciona como uma maquinaria, como uma máquina social que não está situada em um lugar privilegiado ou exclusivo, mas dissemina por toda a estrutura social (MACHADO, 2015, p. 17).

Sob o efeito de positividade, o poder atua sobre o corpo, cria estratégias para empreender ações sobre o corpo, a fim de melhor governar e aprimorar os corpos às necessidades do que ou quem exerce o poder: o que interessa ao poder é “gerir a vida dos homens, controlá-los em suas ações para que seja possível e viável utilizá-los ao máximo, aproveitando suas potencialidades e utilizando um sistema de aperfeiçoamento gradual e contínuo de suas capacidades” (MACHADO, 2015, p. 20). Portanto, busca-se produzir um corpo obediente e dócil, com maior capacidade de produção a fim de diminuir a potência de contrapoderes, de resistências, de lutas pelo próprio poder.

Para tanto, Foucault (*apud* MACHADO, 2015) aborda um tipo específico de poder, o poder disciplinar que funciona por meio de mecanismos e instrumentos que organizam os espaços e o tempo, sob vigilância e a presença de um saber, ou seja, o poder atua sobre os homens, manipulando e produzindo comportamentos e saberes sobre o corpo, com o intuito de fabricar o corpo necessário para o funcionamento e manutenção de uma sociedade. O sujeito é efeito do poder e do saber.

O saber, entendido como uma prática e um acontecimento, não é neutro, mas está imbricado a relações de poder, e implicam-se mutuamente: “não há relação de poder sem

constituição de um campo de saber, como também, reciprocamente, todo saber constitui novas relações de poder. Todo ponto de exercício do poder é, ao mesmo tempo, um lugar de formação do saber” (MACHADO, 2015, p. 29). Portanto, o poder-saber instaura as relações e modo como as coisas são produzidas, mesmo que não se manifeste como algo concreto.

Pela microfísica do poder-saber, poder e saber não mais propriedade única de um Estado, mas presentes nos mais diversos e múltiplos espaços, como as empresas e suas necessidades corporativas.

No contexto neoliberal, as empresas produzem seus discursos que afetam toda a sociedade, atravessando os sujeitos que toma como verdade absoluta. A Educação Corporativa, neste trabalho, é entendida como parte dos jogos de verdade que atravessam os sujeitos que trabalham nas empresas, subjetivando-os a se comportarem de um determinado modo em detrimento de outros, tendo como objetivo, em especial, o bem da empresa.

2.3 Subjetividade

Como já apresentado até o momento, para Foucault a constituição do sujeito está cercada de relações poder-saber através de discursos, regimes de verdade e dispositivos. Na obra, *O sujeito e o poder* (1995), além de afirmar que para além de analisar o poder, seus estudos buscaram “criar uma história dos diferentes modos pelos quais, em nossa cultura, os seres humanos tornaram-se sujeitos” (FOUCAULT, 1995, p. 231), também o fez a partir de três modos de objetivação: o saber, o poder, já apresentados, e a ética.

Este terceiro modo de objetivação é definido pelo autor como “o modo pelo qual um ser humano torna-se ele próprio um sujeito” (FOUCAULT, 1995, p. 232). O autor define a palavra sujeito por dois sentidos: “sujeito a alguém pelo controle e dependência e, preso à sua própria identidade por uma consciência ou autoconhecimento. Ambos sugerem uma forma de poder que subjuga e torna sujeito a” (FOUCAULT, 1995, p. 235).

Por sua vez, Judith Revel (2005) compreende o processo de subjetivação indicado por Foucault a dois tipos de análise:

de um lado, os modos de objetivação que transformam os seres em sujeitos – o que significa que há somente sujeitos objetivados e que os modos de subjetivação são nesse sentido práticas de objetivação; de outro lado, a maneira pela qual a relação consigo, por meio de um certo número de técnicas,

permite constituir-se como sujeito de sua própria existência (REVEL, 2005, p. 82).

A propor a discussão sobre como nos tornamos sujeitos, Foucault (1995) coloca a questão: quem somos nós? Pergunta que busca quem somos individualmente. Ao fazer propor essa questão, retoma a questão do *Aufklärung* por Kant e a interrogação do presente: “O que está acontecendo nesse momento? O que está acontecendo conosco? O que é este mundo, esta época, este momento preciso que vivemos?” (FOUCAULT, 1995, p. 239).

Ao perguntar-se quem somos, nos colocamos na ordem de um acontecimento presente e/ou contemporâneo, que se distanciam de um saber científico ou metafísico, e acometem ao um processo de individuação.

Em outras palavras: o que somos, como *Aufklärer*, como parte do Iluminismo? Façamos uma comparação com a questão cartesiana: quem sou eu? Eu, como sujeito único, mas universal e anistórico -, eu, para Descartes, é todo mundo, em todo lugar e a todo momento? Kant, porém, pergunta algo mais: o que somos nós?, em um momento muito mais preciso da história. A questão de Kant aparece como uma análise de quem somos nós e o nosso presente (FOUCAULT, 1995, p. 239).

Por conseguinte, o autor vê que o momento contemporâneo é um momento de recusar o que somos, pensando a partir do que foi feito conosco para nós tornarmos o que somos hoje, para poder pensar o que realmente somos, e para tanto, faz-se necessária outras formas de subjetividade diferentes a que nos foi imposta.

Entretanto, qualquer processo de subjetivação sempre está associado a relações de poder-saber, com o sujeito sempre colocado frente a um jogo de relações muito complexas; relações que exercem um poder de uns sobre os outros. Logo, como nos alerta Fernandes (2012, p. 73) “o discurso, o sujeito e a produção de subjetividade, são elementos marcados por incompletudes, inacabados, sempre em processo de produção e transformação”.

Neto (2017) afirma que a subjetivação age sobre o corpo, assim como o poder, pois o corpo do sujeito é incompleto, sendo necessário suprir o que lhe falta com algo do exterior. Complementarmente, Fernandes (2012) destaca que descrever a subjetividade é aprender pela exterioridade que se apresenta.

Ao refletir sobre as obras de Foucault, Fernandes (2012) afirma que o autor, em diversas obras, contempla a subjetividade pela exterioridade, assinaladas por transformações histórico-sociais e culturais, implicando na relação do sujeito, pelo discurso, com um outro, com grupos ou no interior de redes que, de modo geral, pela estética, pelo corpo, pelo saber ou poder etc.,

irá deslocar e produzir subjetividade no sujeito: “os discursos, compreendidos como exteriores aos sujeitos, são sempre o motriz dos dispositivos possibilitadores e/ou determinantes de sua constituição e da produção da subjetividade” (FERNANDES, 2012, p. 85-86).

Por conseguinte, é possível pensar que o sujeito se constitui historicamente mediante as coisas que lhes são exteriores e, também, por relações de poder a que está submetido num determinado momento da história. Por isso, a subjetividade deve ser compreendida como uma reação individual e ao mesmo tempo social, ou seja, manifesta-se de forma a interpretar à sua maneira as coisas de seu tempo.

Ao participar de um curso pela Educação Corporativa, processos de objetificação e subjetivação são ativados tanto para que os colaboradores da empresa se integrem ao discurso e às relações de poder-saber, como para questionarem a si próprios, na produção de novos saberes a seu capital cultural, como para se questionar sobre quem se é.

Fernandes (2012) argumenta que a subjetividade também se manifesta em um novo estilo de vida do sujeito, que o sujeito toma forma para várias atividades, como as atividades que direcionam aos discursos de autoajuda, como treinar, capacitar. Essas atividades irão moldar e (re)modelar os sujeitos, ou seja, produzi-los para que suas condutas alcancem certas identidades. Esta situação que busco rastrear a partir de excertos das falas dos entrevistados: essa construção do sujeito em relação ao discurso e práticas poder-saber, bem como em relação a si próprio.

2.4 Governamentalidade

A partir de *A Ordem do discurso* (2014), Foucault propõe uma metodologia diferente a utilizada até então, a qual ele denominará de *arqueologia*. Agora, ancorado em Nietzsche, propõe o método genealógico, em que não se trata de interrogar o que é a verdade, mas interpelar as condições de sua produção, ou seja, o seu caráter propriamente histórico.

O problema é ao mesmo tempo distinguir os acontecimentos, diferenciar as redes e os níveis a que pertencem e reconstituir os fios que os ligam e que fazem com que se engendrem, uns a partir dos outros. Daí a recusa das análises que se referem ao campo simbólico ou ao campo das estruturas significantes, e o recurso às análises que se fazem em termos de genealogia das relações de força, de desenvolvimentos estratégicos e de táticas. Creio que aquilo que se deve ter como referência não é o grande modelo da língua e dos signos, mas

sim da guerra e da batalha. A historicidade que nos domina e nos determina é belicosa e não linguística. Relação de poder, não relação de sentido. A história não tem 'sentido', o que não quer dizer que seja absurda ou incoerente. Ao contrário, é inteligível e deve poder ser analisada em seus menores detalhes, mas segundo a inteligibilidade das lutas, das estratégias, das táticas. Nem a dialética (como lógica de contradição), nem a semiótica (como estrutura da comunicação) não poderiam dar conta do que é a inteligibilidade intrínseca dos confrontos. A "dialética" é uma maneira de evitar a realidade aleatória e aberta desta inteligibilidade reduzindo-a ao esqueleto hegeliano; e a 'semiologia' é uma maneira de evitar seu caráter violento, sangrento e mortal, reduzindo-a à forma apaziguada e platônica da linguagem e do diálogo (FOUCAULT, 2015a, p. 42-43)

Ao indicar que suas análises assumem o método genealógico, em contraposição a outras metodologias, Foucault esclarece que escolha modifica suas análises para lutas, táticas e estratégias inteligíveis na constituição da condução das condutas humanas. Ou como certa governamentalidade, emergiu a partir do século XVIII, para nos governar a partir de um modo de pensar e agir, individual e coletivamente. Governamentalidade que para além de nos conduzir, atua também em uma dimensão ética, permitindo ao sujeito percebe-se livre em sua conduta pessoal.

Portanto, estudar um conjunto de procedimentos destinados a dirigir a conduta dos homens, as relações ou técnicas de poder, por meio práticas de governo, é o objeto da arte de governar, ou da governamentalidade: “explicar a gênese do Estado a partir das práticas de governo que têm na população seu objeto, na economia seu saber mais importante e nos dispositivos de segurança seus mecanismos básicos” (MACHADO, 2015, p. 31).

No desenvolvimento de seus estudos, Foucault (2015c) retorna na história para, entre os séculos XVI e XVIII, observar como se constituía uma arte de governar, que se apresenta sob vários aspectos, caracterizando um problema de Estado, ou melhor, conforme Foucault (2015c, p. 408): um “problema do governo dos Estados pelos príncipes. Como se governar, como ser governado, como fazer para ser o melhor governante possível etc.”.

Para tanto, recorre a obra, *O príncipe*, de Maquiavel, com o intuito de discutir a arte governar do soberano, um governo permeado de relações de singularidade, de exterioridade, de transcendência em relação ao principado, o povo e o território que devem ser defendidos dos inimigos. Entretanto, Foucault (2015c) argumenta que a arte de governar não é imposta somente ao príncipe, mas também está presente na família, na religião, nos diferentes papéis que um governante exerce: “existem muitos governos, em relação aos quais o do príncipe governando seu Estado é apenas uma modalidade. Por outro lado, todos esses governos estão dentro do Estado ou da sociedade” (FOUCAULT, 2015c, p. 411).

Azeredo (2018, p. 100) argumenta que, para Foucault, governar “significa conduzir condutas, incitando, induzindo, facilitando, dificultando determinadas condutas, ou seja, uma ação sobre as ações”. Para conduzir as coisas a fins específicos, um governo deve dispor de condições e meios para atingi-los. Neste caso, fica evidente que o beneficiário é o Estado e não o governante. Estado entendido, de acordo com Foucault (2015c), como o governo pela política, mas não só, pois se imbrica com outras artes de governar, como o governo de si, referente à moral, e o governo da família, que diz respeito à economia.

Continuidade ascendente no sentido de que aquele que quer poder governar o Estado deve primeiro saber se governar, governar sua família, seus bens, seu patrimônio [...]. Continuidade descendente no sentido de que, quando o Estado é bem-governado, os pais de família sabem como governar suas famílias, seus bens, seu patrimônio e por sua vez os indivíduos se comportam como devem [...]. O elemento central de ambas as formas apresentadas é governar a família, denominada economia (FOUCAULT, 2015c, p. 412-413).

Para Foucault (2015c), governar é governar as coisas, ou seja, não se refere a governar um território, mas governar os homens e as suas relações com as coisas a fim de conduzi-los a um fim específico. Estas coisas são as riquezas, os recursos, os meios de subsistência etc., mas também os costumes, hábitos, formas de agir e pensar do homem. Governa-se a população que, como objeto do governo, é colocada sob táticas e estratégias que buscam melhorar sua sorte, aumentar sua riqueza, prolongar sua vida. Enfim, o controle da população pelo governo sem que esta se dê conta, pois sob uma arte de governo.

Este conjunto - governo, população e economia -, define governamentalidade:

1) o conjunto constituído pelas instituições, procedimentos, análises e reflexões, cálculos e táticas que permitem exercer esta forma bastante específica e complexa de poder, que tem por alvo a população, por forma principal de saber a economia política e por instrumentos técnicos essenciais os dispositivos de segurança. 2) a tendência que em todo o Ocidente conduziu incessantemente, durante muito tempo, à preeminência deste tipo de poder, que se pode chamar de governo, sobre todos os outros - soberania, disciplina, etc. - e levou ao desenvolvimento de uma série de aparelhos específicos de governo e de um conjunto de saberes. 3) o resultado do processo através do qual o Estado de justiça da Idade Média, que se tornou nos séculos XV e XVI Estado administrativo, foi pouco a pouco governamentalizado (FOUCAULT, 2015c, p. 429).

Azeredo (2018) desdobra o conceito de governamentalidade em dois grandes eixos: (um) as tecnologias, técnicas de dominação e do eu, que transformam o indivíduo em um elemento de extrema significância para o Estado; (dois) a confluência entre as técnicas de

dominação e as técnicas de si, em que “o estudo das relações entre o governo dos outros e o governo de si permite também a articulação das estratégias de resistência, brechas pelas quais é possível ao sujeito escapar, fazer e ser diferente” (AZEREDO, 2018, p. 93).

A autora também argumenta que a governamentalidade na (pós) modernidade, opera por práticas que “tratam da gestão política global da vida dos indivíduos e abarcam processos de subjetivação/objetivação, visando à formação de cidadãos governáveis e caminhando em direção a um determinado fim: a força, a manutenção e a prosperidade do Estado/governo”. (AZEREDO, 2018, p. 103).

A pertinência de discutir o conceito de governamentalidade tem o intuito de promover reflexões sobre o papel das empresas no que se refere à Educação Corporativa, ou seja, quais táticas e estratégias de governamentalidade as empresas mobilizam para atuar sobre a conduta de seus colaboradores para, no contexto neoliberal, gerar riquezas e manterem-se competitivas.

A fim de ampliar as discussões desenhadas nesse capítulo, no próximo apresento a metodologia empregada neste estudo, para que o conjunto de conceitos explicitados, somados aos discursos presentes no documento SASSMAQ, oportunizem as análises das entrevistas sob o eixo da subjetivação que perpassa os sujeitos de pesquisa a partir da Educação Corporativa.

III METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo, apresento a maneira pela qual a produção desse estudo se materializou por meio de uma pesquisa em campo. Descrevo a metodologia utilizada na coleta de dados, apresento o *corpus*, a entrevista. Posteriormente, apresento o *lócus* da pesquisa e, por fim, o Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (SASSMAQ).

Minha intenção manifesta-se pelo ensejo de que as entrevistas com os colaboradores possam trazer à tona discursos referentes à Educação Corporativa. Discursos que transitem pela contemporaneidade e que manifestem a expectativa de uma melhor *performance* humana e profissional nas empresas.

3.1 Coleta de dados

A elaboração metodológica da pesquisa levou em conta os preceitos foucaultianos, para o qual, analisar o discurso significa levantar as condições de produção do discurso, o contexto sócio-histórico ao qual ele se vincula e, no caso, a racionalidade da governamentalidade neoliberal, conforme apresentado nos capítulos anteriores.

Em relação à metodologia de levantamento do *corpus*, realizou-se através de abordagem qualitativa que, para Triviñus (1987, p. 128), pode ser compreendida, “como uma “expressão genérica”. Isso significa, por um lado, que ela compreende atividades de investigação que podem ser denominados específicos. E, por outro, que todas elas podem ser caracterizadas por traços comuns”. Ainda, segundo o autor, a pesquisa qualitativa possui algumas peculiaridades:

a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento-chave; a pesquisa qualitativa é descritiva; os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados e produtos; os pesquisadores qualitativos tendem a analisar seus dados indutivamente; o significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa (TRIVIÑUS, 1987, p. 128).

Elaborou-se um questionário com perguntas abertas para a coleta das entrevistas dos sujeitos da pesquisa. A entrevista se configura como semiestruturada, para que ao longo da entrevista seja modificada à medida que houvesse a necessidade de colher alguma informação referente à proposta do estudo. Triviñus (1987, p. 146) entende que a entrevista semiestruturada é “em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e

hipóteses, que interessam à pesquisa, e que em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante”.

O contato inicial para efetuar o trabalho na empresa escolhida foi primeiramente com a Diretoria que deu autorização para que a pesquisa ocorresse. Posteriormente, a responsável interina pelo departamento de Recursos Humanos realizou a interface para o agendamento da entrevista e a disponibilização dos entrevistados.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade São Francisco, através da Plataforma Brasil, no dia 07/11/2018 e teve o parecer técnico aprovado no dia 23/11/2018, sob o número: 3.034.817, aprovada pelo Comitê na sua totalidade. Foi indicada, na submissão da pesquisa, a aplicação da entrevista com quatro colaboradores.

Para as entrevistas, não tive opção de escolha, cabendo o critério de indicação à responsável interina do Departamento de Recursos Humanos. As entrevistas ocorreram em dois momentos: na primeira visita ao *lôcus* da pesquisa, houve a oportunidade de entrevistar três pessoas, posteriormente, retornei para mais uma entrevista.

Durante o tempo de entrevista, tive a preocupação de não induzir a fala dos sujeitos de pesquisa, entretanto, quando a temática era desviada pelo entrevistado, propunha discutir a Educação Corporativa. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. As identidades dos entrevistados estão preservadas

A primeira entrevista realizada foi Dominique¹³, que durante todo o tempo da entrevista transpareceu cordialidade. Foi possível perceber algumas inquietações, mesmo com o conhecimento do objetivo da atividade. O ambiente em que estávamos era tranquilo, mas houve algumas interferências de telefone. A segunda entrevista foi com Francis, que transcorreu tranquilamente. Foi possível perceber em suas palavras que sua experiência de vida, a faz ter anseios e sonhos por um futuro melhor. Finalizando o primeiro momento das entrevistas, Corin permitiu construir diálogo e não poupou esclarecimentos. Quando retornei ao *lôcus*, Kin foi entrevistada, de forma tão agradável quanto as anteriores; até não parecia uma entrevista, pois havia expressividade em suas palavras. Percebe-se em sua fala, tranquilidade em abordar as questões, transmitindo convicção aos fatos.

¹³ Os entrevistados recebem nesta pesquisa nomes fictícios. Não houve critério para a escolha do codinome. Assim, os entrevistados são: Dominique, Francis, Corin e Kin.

3.2 A empresa – *locus* da pesquisa

Para o desenvolvimento do presente estudo, foi escolhida como *locus* uma transportadora de produtos químicos, situada numa cidade do interior do estado de São Paulo. A empresa possui a certificação SASSMAQ, emitido pela Associação Brasileira das Indústrias Químicas (Abiquim), e destinado para o transporte de produtos químicos, que a habilita para tais transportes, e uma equipe composta pelos setores operacional (motorista e ajudante) e administrativos (financeiro, recursos humanos, qualidade e segurança).

O SASSMAQ é uma ferramenta para o gerenciamento de questões relacionadas ao meio ambiente e à qualidade, saúde e segurança nas empresas de transporte rodoviário de produtos perigosos. São denominados produtos perigosos: produtos químicos que oferecem, quando fora de controle, riscos à saúde dos seres humanos e animais, prejuízos materiais e danos ambientais. Os produtos químicos de acordo com suas características físico-químicas são classificados como: explosivos, inflamáveis, tóxicos, oxidantes, corrosivos e/ou radioativos.

A indústria química - preocupada com os serviços logísticos diante do volume de produtos perigosos e em garantir que as operações de transportes sejam conduzidas de maneira segura, com qualidade e respeito às Legislações específicas -, por intermédio da Abiquim, orientando-se pelo programa *Intervention Chemical Transport Emergencies*, lançado na década de 1990 pelo Conselho Europeu de Federação da Indústria Química, elaborou um SASSMAQ para cada meio de transporte ou modalidade de operação logística. Por conseguinte, o SASSMAQ é uma ferramenta que tem por objetivo ajudar as empresas de transportes de produtos químicos a conduzir seu negócio de forma segura, capaz de garantir sua competitividade e longevidade no mercado em que atua.

Este sistema, depois de implementado na transportadora, deve ser avaliado por um organismo certificador reconhecido pelo Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Inmetro), que expede um certificado para a empresa avaliada e emite um relatório para a Abiquim. O SASSMAQ possui validade de certificação de dois anos, a partir da data de auditoria realizada.

A indústria química, maior interessada neste processo de avaliação, ao efetuar a aquisição de serviço logístico em transportes de produtos químicos, deve proceder com consulta junto a Abiquim para identificar se o prestador logístico é habilitado em operar com produtos químicos.

O programa SASSMAQ (ABIQUIM, 2014) contempla um questionário que abrange

seis áreas: (um) *gerenciamento*, que aborda aspectos, como responsabilidade de gerenciamento, treinamentos, relatórios e investigações de não conformidade, pessoal, promoção de atitudes, auditoria de sistemas de gerenciamento. Estas áreas são consideradas importantes, pois mostram apoio para uma gestão eficaz; (dois) *equipamentos*, com foco na inspeção e na manutenção dos equipamentos para que as operações de transportes ocorram de forma segura e confiável; (três) *saúde, segurança e meio ambiente*, com o objetivo de proteção dos funcionários, do público e do ambiente; (quatro) *planejamento das operações*, que aborda os sistemas e procedimentos adequados de controle das atividades operacionais e administrativas; (cinco) *proteção patrimonial e confidencialidade*, que aborda o controle de acesso e inspeções de segurança que afetam as informações e a propriedade dos clientes; (seis) *inspeção local*, com foco no local da instalação da empresa e suas devidas licenças de operação, oficinas de manutenção, armazenagem temporária de produtos químicos.

Ao todo, o programa contempla 576 questões, classificadas como: mandatórias, industriais e desejáveis. Para as questões mandatórias, a empresa deve atender 100%, isto significa que ela deve evidenciar o cumprimento das questões, seja em procedimentos documentados ou registros dos fatos etc. Para as questões industriais, o requisito de atendimento é de 70% e para as questões desejáveis, não há alguma implicação, caso não seja atendido em auditoria.

Pelo programa SASSMAQ a área de gerenciamento, por se tratar de gestão da organização, tem como um de seus requisitos a aplicação de treinamentos. Assim, o programa de treinamento deve contemplar treinamentos de integração, que tratam do período inicial de contratação do funcionário aos treinamentos gerais que são referentes à atualização da legislação, à regulamentos técnicos, à normas aplicáveis ao desempenho da função, às instruções de trabalho, à procedimentos padrões para os clientes e transportadora.

O treinamento de integração tem seu escopo voltado para políticas de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade, com o intuito de promover atitudes relacionadas à: políticas de sistema de segurança, meio ambiente e qualidade, política contra o consumo de drogas e álcool, e políticas de segurança patrimonial. Também se preocupa com: noções básicas do programa SASSMAQ; objetivos, metas e indicadores de desempenho; relatórios de não conformidade; organograma da empresa; políticas de normas e disciplina; divulgação de conteúdos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; responsabilidade pessoal - Ordem de Serviço Normas Regulamentadora nº 1; procedimentos de acidentes e incidentes; autorizações de trabalho - AT's (bacias de contenção, espaço quente e/ou frio, equipamentos elétricos, altura); licenças de operação ambiental, necessárias para operacionalização das atividades da empresa,

de porte obrigatório nos veículos; e procedimentos de respostas a emergências relacionados à operação de transportes e relacionamento com clientes.

No treinamento geral exigido pelo SASSMAQ estão contempladas exigências ligadas à função exercida, local de trabalho e qualificação do colaborador, como: curso para condutores de veículos de transporte de produtos perigosos (CVTPP); direção defensiva - Código de Trânsito Brasileiro, Lei 9503, de 23 set. de 1997 - Artigo 150; tarefas que exigem habilidades especiais (operador de empilhadeira, guindastes, ponte rolante etc.); exigências legais - legislação de Transporte de Produtos Perigosos, Resolução 3665 de 04 maio de 2011 - manuseio de produtos perigosos, como identificá-los e manuseá-los; Normas Brasileiras, NBR's 7500, 7503, 9735, 14.095, 14.619, 14.725.

Também compõem o treinamento: exigências críticas a segurança ocupacional: Norma Regulamentadora 6 (NR) – Equipamento de Proteção Individual (EPI's), uso adequado, guarda e conservação, NR 20 – Estabelece os requisitos para atividades envolvendo a realização de trabalhos com produtos inflamáveis e combustíveis, composta pela Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, Portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) n.º 308, de 29 de fevereiro de 2012, Portaria Ministério do Trabalho (MIT); NR-33 – Trata dos requisitos de segurança e saúde para trabalhos em espaços confinados; NR-35 – Define os requisitos mínimos de segurança e saúde para trabalhos em altura, composta pela Portaria SIT n.º 313, de 23 de março de 2012.

Complementam o treinamento, o Plano de Prontidão e Atendimento a Emergências Internas e Externas (PPAE); Exigências Críticas a Saúde Ocupacional: drogas, álcool e tabagismo, ergonomia, primeiros socorros; Exigências Críticas ao Meio Ambiente: legislação ambiental - Lei de Crimes Ambientais n.º 9605, de 12 fevereiro de 1998; Exigências Críticas para gestores SASSMAQ: treinamento em segurança no trabalho; e treinamento em gestão da qualidade e treinamento em gestão ambiental.

O programa SASSMAQ também prevê instruções ou cursos que atendam a requisitos legais, federais, estaduais e locais, incluindo licenças, resíduos, emergências rodoviárias com vazamentos de produtos químicos e documentação de processos, manuseio de produtos perigosos, uso e conservação de equipamentos de proteção individual, responsabilidade pessoal, direção defensiva (para motoristas), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para as pessoas envolvidas nas atividades de riscos definidos e também responsabilidade pessoal em relação à função *versus* tarefa.

A cada início de ano letivo, a empresa deve elaborar um planejamento anual de treinamento, considerando todos os treinamentos exigidos pelo SASSMAQ e o período que os

mesmos deverão ocorrer. Posteriormente, deve ser realizado um controle para o inventário de treinamento. Neste inventário, devem ser alimentados os treinamentos constantes no plano anual de treinamentos e os nomes de todos os colaboradores ativos da empresa. O objetivo deste controle é propiciar um panorama de quem está participando dos treinamentos proporcionados pela empresa e indicar se o mesmo é de reciclagem ou não. O inventário de treinamento torna-se uma ferramenta de apoio para a avaliação de desempenho do funcionário pela empresa. Para todo treinamento ministrado, deve haver o registro dos participantes através de uma lista de presença, contendo o nome do treinamento, local e data.

O SASSMAQ destaca a importância que a empresa deve dar às evidências dos treinamentos realizados. Além da lista de presença, deve conter um resumo do conteúdo ministrado, um breve currículo do treinador, caso não seja um funcionário da empresa, disponibilizar certificados aos participantes e reter uma fotocópia dos certificados no prontuário do colaborador.

Importante destacar que, entre os treinamentos exigidos pelo SASSMAQ, a empresa deve realizar PPRA, documento elaborado por um engenheiro ou técnico em Segurança do Trabalho, que contempla um conjunto de ações visando à preservação da saúde e da integridade/segurança dos trabalhadores, através de orientações que visam à antecipação ao reconhecimento à avaliação e ao controle de riscos ambientais existentes. Tanto o SASSMAQ quanto o PPRA favorecem o desenvolvimento das atividades da empresa, no aspecto de antecipar possíveis riscos relacionados à segurança de sua operação, de seus colaboradores e da sociedade, visando minimizar impactos decorrentes de acidentes ou incidentes relacionados à sua atividade.

Tendo apresentado a metodologia de levantamento do *corpus*, a empresa *lócus* da pesquisa e descrito o Sistema SASSMAQ, na sequência, apresento as análises de excertos das entrevistas com os sujeitos de pesquisa, distribuídas em dois eixos.

IV A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS VOZES DOS SUJEITOS PARTICIPANTES

Neste capítulo realiza-se a análise de excertos oriundos das entrevistas dos sujeitos de pesquisa, colaboradores da empresa pesquisada. Partindo dos objetivos deste trabalho, de discutir a subjetivação pela Educação Corporativa e de como se faz presente nos dizeres e nas práticas discursivas dos sujeitos de pesquisa em relação à empresa, com seu grupo e consigo mesmo, estipulamos dois eixos de análises: 1) A relação do sujeito com a empresa: relações de poder e 2) A relação do sujeito consigo: subjetivação.

No primeiro eixo, busca-se discutir como os sujeitos colocam-se frente aos dispositivos de poder instituídos pela empresa, em relação à obrigatoriedade de participarem de treinamentos, cursos, seminários e congressos. No segundo eixo, os excertos selecionados abordam como os sujeitos de pesquisa expressam-se quanto aos treinamentos, cursos, seminários e congressos, e como os mesmos os afetam pessoalmente, ou seja, como eles são subjetivados frente a tais atividades.

4.1 A relação do sujeito com a empresa: relação de poder

Para Corin, que trabalha no departamento de Recursos Humanos, quando questionada sobre o interesse da empresa em promover cursos, treinamentos e seminários:

Então, aí tem duas situações. Eu acho que tem empresas que mesclam tanto a questão obrigatória, por ter uma certificação e esta certificação exige que os funcionários façam determinados treinamentos e tem outras que além da questão profissional, vê essa questão de aprimoramento.

Corin apresenta duas situações em relação ao oferecimento de programa educacional (cursos, treinamentos e seminários), sendo a primeira mobilizada pela certificação. A certificação, o SASSMAQ, conforme apresentado no capítulo anterior, “*exige que os funcionários façam determinados treinamentos*”, e ainda reforça que é uma “*questão obrigatória*” para certificação.

Como já abordado no capítulo anterior, o SASSMAQ é um programa da Abiquim, que contempla diretrizes para a prevenção de acidentes envolvendo produto químico. Por sua vez, este programa implementado numa transportadora de produtos químicos, estará no interior da gestão da empresa. As indústrias químicas associadas à Abiquim, ao efetuarem a contratação de uma transportadora, irão pesquisar as empresas de logística certificadas no SASSMAQ no banco de dados exclusivo para os associados da Abiquim. Este banco de dados, além das informações de contato da transportadora, contempla a região de atuação da transportadora, modalidade de transporte, último relatório da auditoria de certificação. É possível também efetuar a mesma consulta através do site da Abiquim, porém as informações disponibilizadas se restringem ao nome da empresa, os dados do Cadastro Nacional Pessoa Jurídica e a data de validade do certificado SASSMAQ.

Como se pode observar no excerto, Corin deixa claro que os treinamentos, neste caso, exigidos pelo SASSMAQ, originam “*aprimoramentos*” nos funcionários e, conseqüentemente, reflete-se na condução do negócio da empresa, visto que os funcionários irão conduzir suas tarefas com base no aprendizado do treinamento, que por sua vez é uma exigência do SASSMAQ.

Na continuidade da entrevista, Corin fala sobre sua participação em um seminário, da seguinte forma:

Era um seminário. Que normalmente era um dia, os últimos já foram meio período, que era proporcionado pelo Sindicamp, que é responsável pela área de transportes, onde vem juízes, desembargadores e falando sempre da questão da Lei do Motorista. Ajudou no sentido de compreender melhor a questão da Lei, até mesmo assim, aqui, daí poder atuar aqui na empresa frente aos funcionários, em termos de documentação que se pode resguardar ou que a gente pode melhorar neste sentido.

Enquanto integrante do Departamento de Recursos Humanos da empresa, Corin é solicitada a fazer cursos relacionados à legislação trabalhista, em decorrência de mudanças na Lei do Motorista. No caso narrado, trata-se de um seminário oferecido pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Campinas e Região (Sindicamp), para orientar as transportadoras em relação aos funcionários e às documentações pertinentes, “*no sentido de compreender melhor*”, “*poder atuar aqui na empresa frente aos funcionários*” e “*resguardar ou melhorar*”, segundo suas palavras.

Em ambos os excertos de Corin, percebe-se como o sujeito de pesquisa é objetivado pelas normas que circulam na empresa e suas associações, sendo que os cursos, os treinamentos

e seminários oferecidos revertem em adequações para o atendimento às Legislações e, conseqüentemente, no aprimoramento e permanência da empresa no mercado. Esta objetivação concretiza-se "no momento [em que] as pessoas começam a orientar seus comportamentos e a conduzir suas vidas como se fossem um capital" (LÓPES-RUIZ, 2007, p. 27). Complementarmente, Foucault indica que o práticas de governo dispõem as coisas de um modo que tenham um objetivo adequado a cada uma, ou seja, uma empresa faz da Lei, por meio da obediência, tática de negócio para poder fornecer condições aos colaboradores com intuito de que estes produzam riquezas, de modo a "quando o Estado é bem governado, os pais de família sabem como governar suas famílias, seus bens, seu patrimônio e, por sua vez, os indivíduos se comportam como devem" (FOUCAULT, 2015c, p. 413).

Em relação a cursos oferecidos em outras empresas, que Corin trabalhou:

Na primeira que eu entrei, na área de RH, era treinamento específicos, mais instruções de trabalho, tinha ISO, bem específico do trabalho do dia-dia. Depois, na outra empresa, na qual fiquei 4 anos, também lá tinha ISO, mas tinha treinamentos mais voltados, assim... Ah! Pessoal financeiro precisa fazer para aprimorar. Eu, por exemplo, por ser do RH, lá também eu fazia parte todo ano, eu ia para o Congresso Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, normalmente esse congresso era 3 dias e todo ano eu ia para esse congresso. Era voltado para o desenvolvimento mesmo.

Nas duas empresas anteriores onde Corin trabalhou, ela participou de cursos e congressos para dar continuidade a sua formação através da Educação Corporativa, ou seja, a oportunidade de promover no ambiente corporativo o desenvolvimento de novas maneiras de pensar e de desempenhar as atividades, tendo como objetivo qualificar os funcionários (capital intelectual) e impulsionar a empresa. Além dos cursos, Corin demonstra ter participado diversas vezes de congressos da Associação Brasileira de Desenvolvimento e Treinamento, que têm a duração de três dias. Essas participações em cursos e congressos, certamente do fato das empresas possuírem a certificação ISO.

A *International Organization for Standardization* (ISO) é uma entidade instalada em Genebra-Suíça, que padroniza e normatiza internacionalmente padrões de qualidade, de modo a garantir às empresas uma atuação em todos os campos, seja na prestação de serviços ou no oferecimento de produtos ao mercado. Essas normas possuem diretrizes distintas e as empresas, ao sujeitarem-se à sua implementação, devem atender aos requisitos descritos, podendo ser reconhecida junto ao seu meio diante do padrão de qualidade que oferece.

Na ISO 9001, um dos requisitos é o treinamento que deve ser aplicado junto aos colaboradores da empresa. Este treinamento tem por objetivo assegurar a competência no

desempenho das atividades dos colaboradores com eficácia, por meio de “educação, treinamentos ou experiência apropriadas” (ABNT, 2015, p. 9) e, nesse contexto, promover essa educação através de cursos, seminários, e treinamentos pela empresa. Desse modo, dentro do apresentado sobre Educação Corporativa, entendemos como um dispositivo de governamentalidade pelas empresas.

A noção de governamentalidade ultrapassa o registro de um governo de Estado, pois essa prática se constitui por diversos espaços sociais, tais como: na família, na escola ou nas empresas. Foucault (2011c) entende a governamentalidade como um deslocamento da arte de governar, deixando de lado a soberania que governava um território para um modelo governamental centrado na população; portanto, uma multiplicidade de governos, pois somam como alvo uma população diversa e diversos espaços como estratégias de ação, incluindo aí, a Educação.

Outro sujeito de pesquisa, Kin, ao ser questionada sobre os treinamentos e os cursos oferecidos pela empresa aos seus colaboradores, respondeu:

Sim. Oferecemos o curso MOPP [Movimentação de Produtos Perigosos] para que o motorista tenha condições de habilitar para o transporte de produtos perigosos. Isso é direcionado aos motoristas. A toda a equipe, a gente oferece anualmente um treinamento ligado ao transporte de produto perigoso que é o ‘Manuseio de Cargas Perigosas’ para transporte perigoso. Fora isso, a gente tem treinado as pessoas na legislação fiscal para o transporte geral. Treinou a expedição, treinou o financeiro, treinou o comercial, pra quê? Para que eles tenham essa noção fiscal para poder, quando o cliente fizer uma solicitação ou quando o cliente reclamar que ele recebeu um documento e tal, a gente tenha o mínimo de condições e de conhecimento de oferecer uma resposta pronta. Fora isso também, a gente tem um treinamento direcionado às principais lideranças, que aí é capacitar esse pessoal para nos ajudar nos indicadores, nas planilhas, na gestão. Mas isso é direcionado para os principais gestores.

Além dos treinamentos obrigatórios pelo SASSMAQ, Kin, enfatiza outro tipo de treinamento, este direcionado aos gestores. Esses treinamentos e cursos oferecidos têm um objetivo prático que é preparar os colaboradores e gestores para melhor atuarem e trazerem resultados positivos para a empresa. Aqui, como citado por Kin “*capacitar gestores*”, vai além do que rege o SASSMAQ, visto que, esses treinamentos estão orientados para os valores, procedimentos e políticas centrais da empresa.

O excerto de Kin, demonstra que a empresa propicia formas de desenvolver habilidade de seus gestores, a fim de que eles atinjam cada vez mais suas capacidades de desempenho

profissional. Contudo, essa *performance* profissional ocorre, primeiramente, a partir de transformações pessoais, para depois alcançar seu papel profissional.

Se pensarmos a partir de Foucault (2015) que as relações de poder são imbricadas, sendo que o saber alimenta o poder e vice-versa, o oferecimento de tais treinamentos e cursos pode ser entendido dentro desta malha de relações de poder-saber. Ao oferecer treinamentos e cursos, estamos no âmbito de um saber que busca agregar poder à empresa. E, as práticas de poder-saber, podem ser entendidas com a finalidade de gerar maior competitividade no mercado, melhor desempenho junto aos clientes e, também, a melhoria no capital humano, um “conjunto de habilidades, capacidades e destrezas passam a ser considerado como produto de investimentos prévios, que, como todo investimento, visa à obtenção de benefícios futuros” (LÓPEZ-RUIZ, 2007, p. 27).

Na continuidade da entrevista, Kin explica melhor como o trabalho educacional realizado pode gerar conhecimento estratégico para a empresa:

A gente espera que sim, de ter um retorno e que o treinamento nestes gestores... tudo o que a gente está fazendo com eles, a gente tenha um retorno positivo. Por exemplo, uma coisa que não falei é que fizemos um trabalho com os gestores na questão da liderança e mentores para que eles pudessem reforçar os pontos fortes, trabalhar os pontos fracos. Mas assim, acho que isso ajudou, mas a empresa esperava um resultado maior. Mas ainda é recente, pode ser que a gente tenha grandes surpresas para o futuro. Melhorou! Mas, vamos colocar se a empresa na escala de 1 a 10 pretende atingir o 10, vamos falar que atingiu 4... 5. Precisa avançar mais.

As palavras evidenciam os objetivos da Educação Corporativa, com a empresa buscando transformar em produtividade o investimento nos colaboradores: uma prática da lógica neoliberal, que necessita de pessoas que pensem e busquem competências que ajustem às mudanças do mercado. A fala da Kin move-se pelo princípio da competitividade da Educação Corporativa, que de acordo com Eboli (2012, p. 32), busca

valorizar a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores, transformando-os efetivamente em fator de diferenciação da empresa. Isso significa buscar elevar continuamente ao patamar de competitividade empresarial por meio da implementação, do desenvolvimento e da consolidação das competências organizacionais e humanas.

Segundo Kin, a partir dos cursos dados aos gestores, “*liderança e mentores para que eles pudessem reforçar os pontos fortes, trabalhar os pontos fracos*”, houve resultados, porém

não os esperados, mas ainda assim, se diz confiante no futuro, pois “*pode ser que a gente tenha grandes surpresas para o futuro*”.

Uma possível interpretação do excerto, é entender que a empresa é motivada a melhorar o “negócio” e que o SASSMAQ é um pacote de requisitos que estabelece o cumprimento de leis, entretanto, o cumprimento de leis não é objetivo da empresa, mas o meio pelo qual a empresa se submete para alcançar os seus objetivos e, “*poder ter outro ganho, quer seja na performance, em custos, em competitividade*”. Em consonância, Dardot e Laval (2016, p. 306) afirma que “os governos empresariais são aqueles que em qualquer campo conseguem aumentar a eficácia e produtividade”.

Deste modo, um sistema de gestão da qualidade é um diferencial para a empresa diante do mercado em que ela atua, ou seja, a concorrência. Com isso, é possível associar na fala de Kin a um dos dez princípios do governo empresarial citados por Dardot e Laval (2016, p. 307), que é ser guiado “pela busca de seus objetivos, não pelo respeito de regras e regulações”. Portanto, o objetivo da empresa é “governar” melhor o negócio que conseqüentemente atenderá os clientes e legislação.

Kin ainda destaca que “*o SASSMAQ nada mais é que do que você fazer cumprir a Lei*”, ou seja, este sistema de qualidade oferece formas de gerenciamento que propiciam uma gestão de negócio, fazendo utilizar a capacidade máxima de seus recursos (equipamentos) e mão de obra (intelectual).

Em outro momento da entrevista, foi perguntado a Kin que tipo de resultado o SASSMAQ trouxe à empresa, a que ela respondeu: “*Em termos de conquista de outros clientes, num outro nível de clientes*. Isso significa que o SASSMAQ agregou valor ao negócio da empresa, propiciando produtividade na prestação de serviços em transportes e permitindo que a empresa ampliasse seu mercado de atuação com a conquista de um seletivo nível de clientes, pois a empresa apresenta condições de oferecer a estes clientes serviços com o nível de qualidade desejado por eles.

É importante destacar que esta empresa, ao agregar valor ao negócio por meio do SASSMAQ, explorou oportunidades de mercado. Tal situação desestabiliza o ambiente interno da empresa, ou seja, há uma readequação cultural e política, porque um novo mercado foi conquistado. Frente a esta situação, a readequação afeta os colaboradores da empresa, visto que novas posturas e hábitos de comportamentos devem se manifestar para conduzir a nova realidade na empresa.

Para a empresa, sob esse novo cenário, significa desenvolver estratégias que visem garantir sua permanência no mercado conquistado e estar preparada para enfrentar as

adversidades da concorrência no próprio mercado. Para tanto, a empresa irá estabelecer um planejamento com formas de controle e transmiti-los aos funcionários através de treinamentos e, com isso, a esperança de que os colaboradores assumam novas posturas no desempenho de suas atividades profissionais.

Por conseguinte, o SASSMAQ se apresenta como um regime de verdade, que, para a empresa, proporciona um atrativo comercial, bem como, para as indústrias associadas da Abiquim, o SASSMAQ representa certa segurança na contratação de serviços logísticos. Ou seja, a responsabilidade de transporte, manuseio e acondicionamento do produto químico são compartilhados com o provedor logístico, não cabendo à indústria química a exclusividade da responsabilidade sobre todo o processo, da produção a distribuição, responsabilidade que se distribui por toda a cadeia, do produtor ao cliente, concordando com o pensamento de Dardot e Laval (2016, p. 316), cuja “lógica de avaliação generalizada é sustentada por grupos sociais cujo poder efetivo e cuja legitimidade repousam cada vez mais sobre a concepção e o domínio das ferramentas práticas de observação, investigação e julgamento”.

O SASSMAQ introduz no seu escopo de avaliação determinados controles, indicadores de desempenho, em acordo com a legislação vigente, que irão mensurar o desempenho de segurança, como: segurança do trabalhador, segurança no processo, segurança de transportes, meio ambiente, social. Isso significa que a empresa, ao desempenhar suas atividades de controle sobre as questões de segurança, deve se monitorar constantemente e promover apurações com qualidade.

Os resultados apurados através dos indicadores do SASSMAQ deixam transparecer que a empresa tem uma gestão voltada e orientada para o controle com qualidade, porém direcionada à segurança. Contudo, de acordo com Dardot e Laval (2016), o uso de controle por meio de indicadores de desempenho para quantificar resultados, nem sempre condiz com uma realidade existente na organização e transparece a qualidade, pois “os gerentes e subordinados são todos obrigados a “entrar no jogo” e contribuir para uma produção coletiva de números” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 318).

Quando o colaborador de uma empresa se depara com o discurso “entrar no jogo”, terá que conduzir suas práticas para atender tal discurso, seu comportamento terá que se direcionar para a condução destas práticas.

A arte de governar tem como foco a economia, e a economia desse mundo moderno, tecnológico e globalizado determina um sujeito de autogestão, proativo, podemos dizer que a sociedade molda um sujeito com características de autogestão, autocontrole, proatividade, capacidade de trabalho em equipe,

resiliência, capacidade de transformar os problemas em soluções, bom *networking*, entre outras. (PACHECO, 2017, p. 22).

Diante do exposto, o programa SASSMAQ atua por diferentes estratégias e jogos de poder para tornar a empresa mais competitiva no mercado por meio da Educação Corporativa. Essas relações de poder produzem processos de subjetivação, que busco discutir na sequência.

4.2 A relação do sujeito consigo: subjetivação

Este eixo busca discutir como os sujeitos de pesquisa manifestam através de suas subjetividades a Educação Corporativa, tendo como foco os efeitos desta sobre suas vidas pessoais.

Quando questionada sobre a oferta de cursos pela empresa, Corin afirmou que

quando você desenvolve um treinamento mais específico para o lado pessoal, querendo ou não, você melhorando como pessoa, você está trazendo isso para a empresa. Então isso é um benefício também. Não vou falar que as empresas são boazinhas em querer te dar esse treinamento. É bom para o funcionário. O funcionário que está mais satisfeito em desempenhar o melhor trabalho, então, acaba sendo para os dois.

Sua resposta professa que o conhecimento adquirido pelo funcionário, através de treinamento, cursos ou seminários oferecidos pela empresa, promovem melhorias não só na conduta profissional, mas também, e principalmente, pessoal. Segundo Corin, há treinamentos que contribuem “*para o lado pessoal*”, no sentido de constituir o seu eu e, através disso, posicionar-se no jogo do mercado e apresentar-se como capital humano para a empresa: “*você melhorando como pessoa, você está trazendo isso para a empresa*”. Corin atrela o crescimento pessoal ao crescimento profissional e vice-versa, como afirma, que “*o funcionário que está mais satisfeito em desempenhar o melhor trabalho, então, acaba sendo para os dois*”.

Para Corin, “*as empresas [não] são boazinhas em querer te dar esse treinamento*”, ou seja, elas são mobilizadas a oferecer tal atividade diante das circunstâncias de mercado porque há uma disputa concorrencial muito grande. Contudo, esses treinamentos agregam valores aos colaboradores, que os carregam pelas suas vidas. Corin se subjetiva frente a isso e mostra-se nada ingênua perante as propostas de Educação Corporativa, nos seguintes termos: “*Não vou falar que as empresas são boazinhas em querer te dar esse treinamento. É bom para o*

funcionário. O funcionário que está mais satisfeito em desempenhar o melhor trabalho, então, acaba sendo para os dois”.

Corin, complementa *“Eu acho que a empresa precisa, que o funcionário esteja bem e precisa que a empresa ande bem. Então, eu não vejo problema nenhum neste sentido. Muito pelo contrário, vejo com bons olhos”*. Neste excerto emerge o interesse tanto da empresa como do funcionário em igual proporção, o que significa que um depende do outro. A empresa precisa de mão de obra capacitada para poder manter as operações de seu negócio ativo e, por sua vez, o funcionário precisa garantir sua sobrevivência, mediante seus interesses, através do salário pago pela empresa, através da força de trabalho físico e intelectual. Este interesse é abstrato e ambos o fomentam a partir de suas ações e no que compete ao desempenho de seus papéis.

Foucault (2015b, p. 367) afirma que o dispositivo são *“estratégias de relações de força sustentando tipos de saber e sendo sustentadas por eles”*, o que significa que o interesse da empresa, ao ofertar cursos e treinamentos é guiar, estimular, formar seus colaboradores, de modo que produzam resultados em favorecimento da organização. Isto reverbera com o pensamento de Corin quando questionada sobre o motivo pelo qual a empresa oferece programa educacional aos colaboradores, ela responde: *“capacitar melhor os colaboradores a fim do serviço sair com melhor qualidade. O colaborador com mais conhecimento tem maior consciência da importância do seu trabalho”*.

Esta condução que a empresa proporciona aos colaboradores motivada pelo seu interesse expõe o sujeito a assumir os riscos, sendo suas condutas de sua inteira responsabilidade por eventuais fracassos (DARDOT; LAVAL, 2016). Dito de outro modo, todo o conhecimento adquirido é incorporado ao seu capital intelectual, a fim de que produza com qualidade e com a perspectiva de a empresa alcançar bons resultados, que caso não alcançados, deverá se explicar a empresa, pois os recursos foram disponibilizados através de treinamentos, ora a Educação Corporativa. Portanto, Corin mostra-se consciente da importância de seu trabalho na empresa.

Quando questionada sobre as parcerias que o trabalho educacional pode desenvolver entre os colaboradores, seja de subordinados e gestores ou vice-versa, Corin disse: *“Acho que é uma troca... já que a empresa está em me desenvolver, aprimorar meus conhecimentos, vou dar um pouco além daquilo que eu posso fazer. Vai além da parceria, é cumplicidade”*.

Em relação à parceria entre subordinados e gestores, Corin explicita como uma *“troca”*, no sentido de que a empresa oferece um processo educacional e a entrevistada se coloca como alguém que, ao aprimorar seus conhecimentos através dos cursos ou treinamento oferecidos pela empresa, busca retornar este aprendizado para além do esperado pela empresa, explicitando

essa situação por meio do termo “*cumplicidade*”, termo que também carrega um sentimento de gratidão, ou seja, a empresa investe na formação de seus funcionários, que por sua vez percebem o esforço da empresa e retornam com seus esforços (soma de competências, habilidades, destrezas e conhecimento) para um melhor desempenho da empresa.

De acordo com o dicionário virtual Dicio¹⁴, a palavra *cumplicidade* refere-se “à qualidade da pessoa cúmplice, de quem auxilia alguém na realização de algo, de modo, voluntário”. Aqui, argumento que, para além dos dispositivos de governamentalidade da Educação Corporativa, enquanto produtora de sujeitos subordinados ao poder, ao se referir como cúmplice da empresa, Corin revela sua subjetivação, ou seja, ao se dizer cúmplice, ela se coloca como alguém que realiza algo de modo voluntário.

Kin, por sua vez, tece críticas em relação à educação recebida, de modo geral, pelos colaboradores:

Estamos trabalhando com uma mão de obra muito volátil. Entendeu? Nossa... é... no sentido da educação deles, dos valores. É um pessoal que não tem muito comprometimento. É uma nova geração. Não tem estrutura. Não tem estrutura educacional, não tem estrutura familiar. Não todos... entendeu? Não... não ... são pouquíssimos. Nós estamos falando da maioria. Lógico que existe exceções. Mas eu vejo essa geração, como uma geração totalmente perdida, entendeu? Uma geração sem valor. Sabe aquele valor de se comprometer... de crescer, tudo muito imediatista, entendeu?

Kin ao afirmar que trabalha “*com uma mão de obra muito volátil*”, traz uma diferença de valores, entre os dela e de f colaboradores da empresa; tematizando a questão do comprometimento pelos colaboradores da nova geração. Todo o teor do excerto revela uma imagem muito negativa desses colaboradores: “*volátil*”, “*sem comprometimento*”, “*sem estrutura emocional e familiar*”, “*geração totalmente perdida*”, “*sem valor*”, “*sem crescimento*”, “*imediatista*”. Importante pontuar que esses predicativos remetem a uma questão empresarial, de gestão de pessoas, de capital humano que, segundo Kin, podem afetar o crescimento da empresa.

No excerto seguinte, quando questionada sobre como a atividade educacional pode contribuir para a socialização, Kin se subjetiva frente às falhas apontadas anteriormente sobre os colaboradores, indicando a importância da Educação Corporativa em um ambiente de “*mão de obra volátil*”.

¹⁴ Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/cumplicidade/>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

Acredito que o intuito do treinamento vai um pouco além, não é apenas deixar o funcionário apto para a função ou determinada atividade. O treinamento envolve ética, responsabilidade, é possível agregar valor a si próprio e a pessoa que tem consciência disso, leva a responsabilidade, disciplina, ética, postura comportamental para fora da empresa.

Nesse sentido, o treinamento tem o efeito de educar, que de acordo com o dicionário Aurélio (FERREIRA, 2009, p. 714) é um: “processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral da criança e do ser humano em geral, visando à sua melhor integração individual e social. Portanto, na fala de Kin, o treinamento não visa somente desenvolver as capacidades técnicas para poder atingir melhores resultados corporativos, mas modificar e transformar o ser humano, para “agregar valor a si próprio”, permitindo uma “postura comportamental para fora da empresa”.

Questionada sobre o porquê de as pessoas procurarem por trabalho na empresa pesquisada, Corin revelou:

Eu acho que algumas situações. Vou citar esta empresa como exemplo. A gente teve várias pessoas que vinham trazer curriculum sem vaga, porque escutavam falar desta empresa, porque os motoristas, os próprios funcionários comentavam da empresa, então eu acho... assim... A empresa acaba tendo, né. As pessoas comentam, o que vivem aqui dentro, seja do lado positivo ou negativo. Neste caso, no lado positivo, então, acho que isso repercute. É bom, porque é uma empresa que está no mercado e as pessoas “já ouvi falar desta empresa”, “Ah eu quero entrar nesta empresa”. Eu acho que se não tivesse alguma proporcionando coisa boa não teria repercussão, sem contar junto aos clientes também, que sabe de nossa atividade que a gente faz. Embora hoje a empresa está focada bem na questão técnica mesmo, profissional. Não tem essas questões mais de treinamentos mais comportamentais, coisas neste sentido.

Corin traduz a maneira como a empresa conduz o relacionamento com seus funcionários, produzindo uma identidade e uma imagem positiva pela sociedade. Esta boa imagem atrai talentos à empresa, tornando-a referência no ambiente em que se encontra, uma boa empresa para se trabalhar.

É notório que empresas como a *locus* deste trabalho (transportadoras) têm a maior parte de sua equipe profissional na função de motorista. E, de acordo Lima (2018), a escolarização média da profissão de motorista é até o ensino médio, e a busca de trabalho através de um vínculo contratual tem crescido nos últimos 15 anos. Com isso, esta imagem positiva da empresa perante a sociedade, pode ser entendida pelo o que oferece, como os treinamentos de capacitação, e interpretada como benefícios para os colaboradores, tornando-a atrativa para um vínculo contratual.

Dominique, outro sujeito de pesquisa, quando questionada sobre como os cursos oferecidos pela empresa a sensibilizaram, responde: *“Eu fiquei contente, uma forma de reconhecimento. Porque a gente pode aprender e colocar isso em prática aqui, aqui dentro mesmo! Então aí...eu fiquei contente, fique... né?! A gente fica motivado e fiquei contente com essa ajuda que eu tive.*

Nesse excerto, percebe-se a satisfação de Dominique por participar de treinamentos promovidos pela empresa, e a possibilidade de aplicar o conhecimento aprendido na prática. Isso significa que a conduta de suas atitudes no desempenho de sua função, a partir deste novo aprendizado, torna-se diferente, no sentido de produção de novas condutas, novas formas, outros jeitos. O conhecimento aprendido ofereceu algo diferente e novo para os desafios do cotidiano na empresa.

Uma lição aprendida através de um aprendizado, que se aplica na prática, propicia viver experiências com sensações peculiares para cada sujeito. No caso de Dominique, a experiência nos treinamentos oferecidos pela empresa propiciou a aplicação desses conhecimentos na própria empresa, com uma satisfação pelo reconhecimento da oportunidade, que interfere no desempenho de suas atividades, ou seja, modifica o seu modo de ser.

Outro sujeito de pesquisa, Francis, quando perguntada sobre se o treinamento lhe trouxe sentido, isto é, agregou conhecimento, respondeu.

Bastante! Foram treinamentos de dois finais de semana, aonde a gente aprende bastante sobre a máquina. A gente já sabia de programação e operar, mas não sabia se no caso, ela tivesse um problema como é que faria para desentupir um filtro, para você desentupir uma mangueira, então tudo isso... material que usava para limpeza da máquina, tudo isso agregou.

Nas palavras de Francis, o conhecimento adquirido propiciou uma melhor compreensão de como agir apropriadamente no trabalho, particularmente, na operação da máquina através de atividades de prevenção ou correção, ou seja, o treinamento possibilitou ao sujeito de pesquisa realizar manutenções na máquina. Isto significa que Francis agregou conhecimento não somente úteis no ambiente de trabalho, mas também para sua vida pessoal. O treinamento assume diferentes ressignificações, proporcionando outros e novos sentidos de experiências próprias.

Francis também foi questionada sobre o treinamento despertar para outras perspectivas:

Sim, desperta né?! Porque daí você fica com vontade de conhecer mais. Principalmente da máquina que a gente trabalhava, injetora de vários tipos.

Então você... você, se interessa em conhecer mais. Mas só que no caso aí, tem que fazer curso, no momento a gente não tinha condições para aprofundar, no caso.

Este excerto traduz que a motivação é a energia impulsionadora para novos conhecimentos de modo a despertar uma “*vontade de conhecer mais*”, de fazer novos cursos, uma vontade que emana do próprio sujeito de pesquisa, que complementa:

Meus colegas de trabalho também estavam entusiasmados para aprender. Porque a máquina, essa injetora/programadora, por mais que você conheça ela, você tem que estar inteirado sobre ela. Porque durante o dia, acontece situações, que as vezes o mecânico não pode sair de outra máquina pra vir você.

Neste excerto, o interesse em participar de treinamentos, tanto por parte de Francis como de seus colegas de trabalho, no intuito de cada vez mais, e melhor, desempenhar suas atividades sem ter que depender de uma pessoa habilitada, neste caso, o mecânico, que tem a competência da manutenção nas máquinas. Desse modo, o conhecimento permite ampliar sua autonomia no desempenho de suas atividades caso algum imprevisto aconteça.

Esta autonomia, esta independência de ordem técnica, interioriza-se em novas e outras perspectivas. Em um outro momento da entrevista, Francis afirma que “*deseja retomar meus estudos para poder trabalhar registrado e efetuar alguns bicos por fora*”. Ou seja, a oportunidade gerada pela empresa reflete em uma livre iniciativa, a fim de construir novas possibilidades, de estar à frente das coisas da vida.

Foucault (2014, p. 41) afirma sobre a educação:

A educação, embora seja, de direito, o instrumento graças ao qual todo indivíduo, em uma sociedade como a nossa, pode ter acesso a qualquer tipo de discurso, é bem sabido que segue em distribuição, no que permite e no que impede, as linhas que estão marcadas pela distância, pelas oposições e lutas sociais.

Kin, quando questionada se a Educação Corporativa poderia contribuir para o crescimento social, respondeu:

Eu acho que sim. Por exemplo: um cara entra na empresa, sem nenhuma qualificação e dentro da empresa ele tem oportunidade de fazer um curso MOPP [Movimentação de Produtos Perigosos], um curso de empilhadeira, ou sei lá... terminar a universidade, eu acho que se amanhã ele sair da empresa, ele saí num outro patamar. Embora, eu acho que todos saem melhor do que entraram. Porque de alguma maneira, eles adquirem na empresa um outro...

uma nova postura profissional...por exemplo um estagiário entrou e ele sai sem nenhum tipo de conhecimento formal, tipo assim, ele entrou sem saber nada de legislação e sai sem saber nada de legislação, mas ele aprendeu a como e vestir num ambiente corporativo, como se portar, que linguagem utilizar, então já valeu a pena. Que as vezes a gente... ããhhh estagiário não aprendeu nada. Não!!! Aprendeu! Aprendeu a atender o telefone, aprendeu a se comunicar, aprendeu a usar um... porque as vezes ele não tem nem repertório.

Nesse excerto, Kin apresenta que a empresa é um local que agrega conhecimento aos funcionários. Caso a empresa adote políticas de estudo, através de incentivo ou patrocínio, ela está contribuindo para mudanças no modo de vida destas pessoas. Caso contrário, mesmo que a empresa não adote alguma política educacional, por meio do convívio, da interação e do relacionamento entre profissionais da empresa, fornecedores, clientes, órgãos públicos etc., o aprendizado manifesta-se, contribuindo para transformações pessoais, ou seja, a subjetividade é construída a partir desse envolvimento que podemos denominar de disciplina, que de acordo com Machado (2015, p. 23): “disciplina implica um registro contínuo de conhecimento. Ao mesmo tempo que exerce um poder, produz um saber”.

Kin complementa: “*Eu acho que o treinamento é uma coisa super válida, é a contribuição que a empresa pode dar. Embora eu acho que empresa, ela assume muitas responsabilidades que são do Estado*”. Ou seja, o papel das empresas é produzir e fornecer à sociedade um produto ou serviço. Não compete a ela educar seus funcionários, porém se isso acontece, considera uma atitude positiva, visto que a empresa tem interesses no conhecimento patrocinado por ela.

Em suma, os dois eixos das análises apresentam um teor didático, embora se entenda que os sujeitos de pesquisa transitem por modos de objetivação e subjetivação, imperando, pela própria proposta desta pesquisa, os modos de objetivação, ou seja, os atravessamentos decorrentes da Educação Corporativa. Contudo, em vários momentos, os efeitos de sentido que emergiram foram de subjetivação, no sentido de se sentirem como sujeitos de sua história e levarem para a vida o que aprenderam na empresa. Conforme Veiga-Neto (2006, p. 81).

pode-se citar as intrincadas relações entre o poder e o saber, os processos de subjetivação —aqui entendidos como os mecanismos pelos quais nos tornamos sujeitos e ao mesmo tempo assujeitados aos outros e a nós mesmos—, os métodos arqueológico e genealógico, a ética —como cuidado de si mesmo—, a loucura, a governamentalidade, o discurso etc.

Ou seja, nessas intrincadas relações entre o poder e o saber, há um sujeito atravessado por essas relações na constituição de sua subjetividade, que Foucault toma como o centro de

seus estudos, para compreender como as coisas acontecem e como as relações se manifestam. Coisas estas, por exemplo, como a emergência de um saber, ou a manifestação de uma relação de poder, ou como se instaura práticas de governo e seus regimes de verdade, e como são interiorizadas no e pelo sujeito, subjetivando-se.

Como nos alerta Corin, *“não é que a empresa esteja sendo boazinha ao oferecer os cursos, pois ela vai lucrar com um colaborador mais bem preparado, mas também, o colaborador ganha ao ser melhor preparado, pois leva isso para sua vida”*. A Educação Corporativa constrói subjetividades que lhe são necessárias, por meio de relações de poder-saber e práticas de governamentalidade que produzem as condutas necessárias para a empresa, que o sujeito pode, livremente, apropriar para sua conduta ou não: a conduta da conduta que nos diz Foucault

PARA NÃO CONCLUIR

Denomino o título desta seção de uma forma que considero ousada, pois acredito que o tema abordado nesta dissertação não se conclui com a própria, mas que propicia novos estudos e olhares para a questão da Educação Corporativa, visto o desafio que produzir um diálogo entre diferentes áreas do saber: Filosofia, Sociologia, Educação e a Ciência Econômica por meio do Capital Humano.

A pesquisa tematizou a Educação Corporativa, tendo como *corpus* as entrevistas com sujeitos de pesquisa colaboradores de uma empresa de transportes de produtos químicos, localizada numa cidade do interior do estado de São Paulo. Como objetivo geral, a pesquisa buscou discutir os atravessamentos da Educação Corporativa por meio de relações de poder-saber presentes neste momento de governamentalidade neoliberal. Como objetivos específicos: procurou-se descrever os documentos referentes ao programa educacional da empresa foco da pesquisa; discutir como a educação corporativa atua subjetivamente e se faz presente nos dizeres dos sujeitos de pesquisa, e apontar as práticas discursivas que colocam estes sujeitos em relação com a empresa, com seu grupo e consigo. Complementando, dedicou-se um capítulo ao contexto atual da Educação Corporativa, discorrendo sobre o nascimento das empresas, o contexto neoliberal, o desenvolvimento da Educação Corporativa no Brasil e considerações sobre o capital humano e intelectual.

O embasamento teórico do trabalho respaldou-se no pensamento de Michel Foucault, pela discussão de conceitos caros ao autor, tais como: discurso, subjetivação, relações de poder-saber e governamentalidade; e no documento SASSMAQ, que baliza a gestão de qualidade da empresa. Pelo desenvolvimento teórico e o documento SASSMAQ buscou-se dialogar com as entrevistas com quatro sujeitos de pesquisa, colaboradores da empresa *lócus*. e analisado o documento.

A análise das entrevistas com os sujeitos de pesquisa aponta que as práticas de governo exercidas no jogo empresarial, enquanto regimes de verdade, e incorporadas pelos colaboradores, produzem um capital humano e intelectual que é utilizado pela empresa para manter-se ativa no mercado em que atua. Essa produção, via Educação Corporativa, atravessa o discurso da empresa por meio da qualificação profissional de seus colaboradores, com objetivo atender a demanda da empresa, através de processo de aprendizagens focado em competências e habilidade.

Os princípios da Educação Corporativa carregam, conforme Eboli (2012), os interesses empresariais em manter-se e ampliar-se no mercado, o conhecimento de como potencializar metas, valores e socialização da empresa, na formação de pessoas com capacidade de reflexão para que possam transformar a organização para além dos preceitos empresariais, ou seja, perpetuar a cultura da empresa e seus valores por meio da subjetivação de seus colaboradores.

O regime de verdade que rege a Educação Corporativa da empresa *lócus*, é o SASSMAQ, um sistema de qualidade para empresas de transportes de produtos químicos no atendimento das exigências do mercado no qual atua. Se a empresa não aderir a este sistema e os colaboradores não se subjetivarem, a empresa está fora do mercado.

Do mesmo modo que a empresa *lócus*, que aderiu ao regime de verdade do SASSMAQ, os sujeitos de pesquisa também são subjetivados: objetivados pela microgovernamentalidade, que dita quem pode trabalhar na empresa e quem não pode, e subjetivam-se ao oferecerem-se seu capital humano como moeda de troca nas relações comerciais com a empresa em questão: indícios da governamentalidade neoliberal.

No Fordismo, era o corpo e a força física que entravam na linha produção. No neoliberalismo, as relações e os valores são outros, não é mais o corpo, mas o capital humano que é oferecido às empresas para constituir o seu capital intelectual. Isso significa que o funcionário dentro de suas virtudes e inteligência deslocam seus espíritos para o afã dos objetivos da empresa.

As empresas precisam de pessoas para poder manifestar sua vitalidade. É comum encontrarmos em livros, termos referenciando às empresas como organismos ou organização, composta por pessoas que possuem força física e competências, e reúnem-se de forma organizada para atender aos anseios da empresa, mediante o mercado no qual ela atua. O ambiente da empresa compreende uma formação artificial espiritual, através da presença da personalidade humana e, com isso, a empresa se apresenta como organismo vivo, pela presença de colaborador e suas virtudes. Nesta relação empresa-funcionário cria-se uma identidade para o funcionário, que ao desempenhar sua função, o estará fazendo em nome da empresa.

Como a Educação Corporativa compreende atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoas pelas organizações, tais atividades, sob ângulo empresarial, têm o objetivo de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas e inovadoras, uma vez que representam o capital intelectual das empresas. Assim sendo, quanto mais bem preparados estiverem os funcionários, mais valiosos serão como ativos intelectuais da empresa.

Essas práticas emergem com neoliberalismo, que envolve a sociedade em uma energia econômica com vida própria e força abstrata, mobilizando a paixão ao dinheiro e a ambição pelo poder econômico, e, desta feita, subjetivando os corpos dos sujeitos. Um jogo de extrema tensão concorrencial, ora intensificado e ora afrouxado, produzindo um sujeito moldado para este estilo de vida, ou seja, uma concepção de vida que converge para o empresariamento de si, em que o principal ativo, é o próprio sujeito por meio de suas competências, habilidades, empenho e dedicação. Caso contrário, torna-se um capital humano depreciado, desqualificado para assumir uma oportunidade de trabalho, pois alguma circunstância o impediu de investir no único e próprio ativo: ele mesmo, ou seja, nas melhorias das suas capacidades humanas.

Para Quartiero (2005), que crítica o poder público pela sua incapacidade de prover o acesso à educação para a população em quantidade e qualidade, essa obsolência permite que as empresas, mobilizadas pela demanda produtiva, interfiram e influenciem no que é ensinado nas escolas, com o objetivo de preparar os sujeitos para as suas necessidades. Não é propósito de este estudo analisar a educação pública, mas, sim, demonstrar que certa vulnerabilidade de governamentalidade desencadeia oportunidades para os interesses meramente econômicos, para uma razão neoliberal produzir práticas de subjetivação que a alicerçam.

Deste modo, a Educação Corporativa, através do Desenvolvimento de Pessoas ou Gestão por Competências, tem se tornado um forte instrumento para que as empresas produzam um contínuo capital intelectual. Por sua vez, este capital possui valor para o mercado, que avalia e classifica as empresas pelo seu capital intelectual, constituindo-se em uma imagem saudável e correta para a sociedade e o mercado.

Laval (2004) afirma que a educação tende a responder à razão econômica para produzir homens flexíveis e trabalhadores autônomos preparados para a competitividade do sistema neoliberal, e os países que integram a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) almejam da educação, por meio das instituições ou programas de formação profissional, objetivos direcionados para com o crescimento econômico. Consequentemente, o sujeito, no seu ofício, reduz-se a um produto do discurso neoliberal.

A partir das mudanças e das instabilidades geradas pela ruptura que representa o neoliberalismo, as tensões e interesses de empresas, países e organizações internacionais, resultaram em processos de subjetivação que inflacionaram uma qualificação permanente para manter-se como mão de obra produtiva e valorizada pelas empresas e pela sociedade. Deste modo, o sujeito passa a ter como principal objetivo o cuidado com o investimento e empreendedorismo em si (eu-produto).

Quando se ver produtivo, traduz-se tanto em felicidade pessoal, como a felicidade da empresa, estas, além do investimento em educação em capital humano para o desenvolvimento de suas capacidades intelectuais, promovem investimentos em áreas correlatas, como assistência médica, descontos para seguros veiculares etc., com o objetivo de promover a satisfação e a felicidade de seus colaboradores, a fim de aumentar sua produtividade, bem como torna-se atrativa para a captação de mão de obra mais preparada e qualificada, que valoriza seus ativos de capital intelectual.

Portanto, o capital humano mostra-se útil ao neoliberalismo, ao garantir que esse espírito seja um fenômeno de massa, ao subjetivar ser humano como único responsável pelo seu cuidado, pelas suas posses interiores, como capacidades e habilidades, que valorizadas, transformam-se em um produto vendável.

REFERÊNCIAS

ABIQUIM – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DA INDÚSTRIA QUÍMICA. **Sistema de avaliação de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade** – SASSMAQ. 3. ed., 2014.

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ISO 9001**: sistemas de gestão da qualidade – requisitos. 3. ed. 2015.

AEC BRASIL - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA. Disponível em: <<http://aecbrasil.com.br/>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

AZEREDO, Luciana Aparecida Silva de. **O docente do ensino superior e o cuidado (de si):** entre os modos de objetivação e de subjetivação na contemporaneidade. 2018, 217f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação, Universidade São Francisco, Itatiba, 2018.

CORTELLA, Mário S. **Qual é tua obra?**: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

COSTA, Sylvio de Sousa Gadelha. Governamentalidade neoliberal, teoria do capital humano e empreendedorismo. **Educação e Realidade**, v. 34. n. 2, p. 171-186, maio-ago.2009. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/8299/5537>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2004. (Edição compacta).

_____. **Administração nos novos tempos**: os novos horizontes em administração. 3. ed. Barueri: Malone, 2014a.

_____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Malone, 2014b.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

EBOLI, Marisa. Educação corporativa no Brasil: evolução, conceitos e papéis. *In*: CASARINI, F. G.; BAUMGARTNER, M. **Educação corporativa**: da teoria à prática. São Paulo: SENAC, 2012, p. 27-42.

EDVINSSON, Leif. Michael S. Malone. **Capital intelectual**. Trad. Roberto Galman. São Paulo: Makron Books, 1998.

FERNANDES, Cleudemar Alves. Discurso e produção de subjetividade. *In: _____*. **Discurso e sujeito em Michel Foucault**. São Paulo: Intermeios, 2012, p. 73-89.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. *In: ANJOS, M. B. F. M (coord.)*. 4. ed. Curitiba: Positivo, 2009.

FOUCAULT, Michel. O sujeito e o poder. *In: RABINOW, P.; DREYFUS, H. (eds.)*. **Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 231-249.

_____. **A ordem do discurso**: aula inaugural no *Collège de France*, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. Trad. Laura F. A. Sampaio. 24. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

_____. Verdade e poder. *In: MACHADO, R. (org.) (trad.)*. **Microfísica do poder**. 2. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2015a, p. 35-54.

_____. Sobre a história da sexualidade. *In: MACHADO, R. (org.) (trad.)*. **Microfísica do poder**. 2. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2015b, p. 363-406.

_____. A governamentalidade: curso do *Collège de France*, 1 de fevereiro de 1978. *In: MACHADO, R. (org.) (trad.)*. **Microfísica do poder**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015c, p. 407-431.

_____. **Nascimento da biopolítica**. Trad. Pedro E. Duarte. Lisboa: Edições 70, 2018.

HOSBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789-1848**. Trad. Maria Tereza L. Teixeira e Marcos Penchel. 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

_____. **A era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

LACOMBE, Francisco. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LARROSA, Jorge. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 19, p. 20-28, jan.-abr. 2002.

LAVAL, Christian. **A escola não é uma empresa**: o neo-liberalismo em ataque ao ensino público. Trad. Maria Luiza M. C. Silva. Londrina: Editora Planta, 2004.

LIMA, Lucas. **O mercado de trabalho dos motoristas de caminhão no Brasil**: caracterização e avaliação do efeito de leis trabalhistas. 2018, 100f. Dissertação (Mestrado em Ciências) –Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2018.

LÓPEZ-RUIZ. Osvaldo. **Os executivos das transacionais e o espírito do capitalismo** – capital humano e empreendedorismo como valores sociais. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan.-mar. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402003000100005#nt>. Acesso em: 23 set. 2019.

MACHADO, Roberto. Introdução: por uma genealogia do poder. *In*: MACHADO, R. (org.) (trad.). **Microfísica do poder**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015, p. 07-34.

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

MONTEIRO, Waleska de Fátima. A metodologia neoclássica da teoria do capital humano: uma análise sobre Theodore Schultz e Gary Becker. **Rev. Econ. do Centro-Oeste**, Goiânia, v. 2, n. 1, p. 40-56, 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br>>. Acesso em: 18 set. 2019.

NETO, João Leite Ferreira. A analítica da subjetividade em Michel Foucault. **Polis e Psique**. v. 7, n. 3, p. 7-25. 2017. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/PolisePsique/article/view/76339/46476>>. Acesso em: 04 out. 2019.

PACHECO, Elaine Cristina de Azevedo. **Discursos de empreendedorismos na voz de alunos dos cursos de administração e pedagogia**. 2017, 77f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Educação, Universidade São Francisco. Itatiba, 2017.

QUARTIERO, Elisa Maria; BIANCHETTI, Lucídio. **Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações/organizações**. Santa Cruz do Sul/São Paulo: Edunisc/Cortez, 2005.

REVEL, Judith. **Michel Foucault: conceitos essenciais**. Trad. Maria do Rosário Gregolin, Nilton Milanez, Carlo P. Filho. São Carlos: Claraluz, 2005.

RODRIGUES, Daniel Santini. **As "dobras" e as "des(re)territorializações" no ensino de filosofia: a "escrita de si" e a singularidade dos sujeitos-professores**. 2016, 184f. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação, Universidade São Francisco, Itatiba, 2016.

SILVA, Thiago Dias da. Resenha: a nova razão do mundo: ensaio sobre o neoliberalismo. **Cognitio-Estudos**. v. 14, n. 2, p.278-283, jul.-dez. 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/cognitio/article/view/34404/24515>>. Acesso em: 25 set. 2019.

TRIVIÑUS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução a pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VEIGA-NETO, Alfredo. Na oficina com Foucault. GONDRA, J.; KOHAN, W. (orgs.). **Foucault 80 anos**. Belo Horizonte: Autêntica, p. 79-91, 2006.

_____, Alfredo. **Foucault e educação**. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.