

A EDUCAÇÃO NAS FABRICAS UMA BREVE DISCUSSÃO ENTRE A FICÇÃO E A REALIDADE

EDUCATION IN FACTORIES A BRIEF DISCUSSION BETWEEN FICTION AND REALITY

Cristiano de Assis Silva ¹
Bruno de Freitas Santos ²
Marlene de Souza Feitoza ³

RESUMO

O presente discorre a respeito da educação das fabricas ou também a chamada educação empresarial no Brasil, refletindo acerca de seu papel e a função, que mesma tem exercido ao longo do anos no sentido de bestializar e domesticar os indivíduos para serem apenas uma peça da grande engrenagem do mercado de trabalho. a abordagem partiu de levantamento bibliográfico, cuja fonte de pesquisa se deu por meio de artigos acadêmicos da área, pesquisa documental com a utilização de anuários, estatísticas, tabelas e consultas em bases de dados confiáveis (SciELO, portal capes, scholar google, science.gov) além de sites governamentais do setor educacional e fabril. Como resultados e discussões percebe que a educação fabril, foi uma excelente oportunidade para milhares de jovens e adultos e também um mecanismo de controle suficiente para mensurar atividade dos indivíduos dentro de uma função repetitiva de atividade laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Educação. Família. Direito à Educação. Sistema Empresarial.

ABSTRACT

This paper discusses the education of factories or also the so-called business education in Brazil, reflecting on its role and function, which it has exercised over the years in order to bestialize and domesticate individuals to be just a piece of the big wheel of the labor market. the approach started from bibliographic research, whose source research was through academic articles in the area, documentary research using yearbooks, statistics, tables and consultations in reliable databases (SciELO, portal capes, google scholar, science.gov) in addition to government sites of the educational sector and factory. as results and discussions realize that the factory education was an excellent opportunity for thousands of young people and adults and also a sufficient control mechanisms to measure the activity of individuals within a repetitive function of labor activity.

KEYWORDS: Education. Family. Right to Education. Business System.

¹ Pós-Doutorando em Ciências da Educação. Doutor em Ciências da Saúde Coletiva. Mestre em Ciências da Educação pela ACU – Absoulute Christian University. **E-mail:** cristiano.wc32@gmail.com. **Currículo Lattes:** lattes.cnpq.br/7723981451094769

² Mestre em Ciências da Educação pela ACU – Absoulute Christian University. **E-mail:** brunofreitas2017@outlook.com.br. **Currículo Lattes:** lattes.cnpq.br/8624648555654769

³ Mestrado em Ciências da Educação pela ACU - Absoulute Christian University. Especialização em Psicopedagogia Institucional pela Faculdade Regional de Riachão do Jacuipi, FARJ. Especialização em Docência na Educação Básica pela Faculdade de Formação de Professores de Araripina, FAFOPA. Graduação em Pedagogia pela Faculdade de Ciência, Tecnologia e Educação, FACITE. Graduação em História pela Faculdade de Formação de Professores de Araripina, FAFOPA. **E-mail:** msfeitozapl@hotmail.com. **Currículo Lattes:** lattes.cnpq.br/7512428212576738

INTRODUÇÃO

A educação empresarial tem ganhado notoriedade pelo mundo todo e pelo Brasil também, porém a ótica apenas de obra barata. Para as classes menos favorecidas ela é de tamanha importância para aqueles que não tiveram oportunidades negadas e sonhos podados na idade e na faixa etária correta. Essa modalidade de educação compreende funções básicas para realização de determinadas atividades que precisam ser desempenhadas por aquela empresa.

A base legal da proposta educacional está pautada sempre na exploração e em dogmas da classe dominante, que impera os menos favorecidos. Dessa forma existem os especialistas que defendem e que também criticam essa modalidade de ensino, que sob a ótica da exploração e da dominação visa interesses próprios da lucratividade.

No entanto, para aqueles que sobrevivem de migalhas sociais, e de favores tal modalidade de educação foi um divisor de águas para muitas realidades brasileiras, que enfrentam uma série de problemas e crises de acesso a educação gratuita conjugada com o trabalho.

Sem sombras de dúvidas algumas, existem enormes necessidade de se regularizar a Educação empresarial e os direitos do trabalhador no Brasil, haja vista que esse modelo educacional tem sido uma forma de manipulação e de alcançar uma maior produtividade, que gera lucros e renda para os donos do poder aquisitivo.

Essa modalidade é conhecida, como uma forma de dominação e de adestramento para um funcionário produtivo e eficaz, porém a única oportunidade para adquirir conhecimentos básicos. A Educação das fábricas no Brasil, com certeza teve seus impactos positivos e negativos no processo educacional nacional, e meio a tantas desigualdades e abismos sociais, que se entrelaçam entre o mundo educacional e o mundo do trabalho.

MATERIAL E MÉTODO

Quanto à abordagem, o método utilizado é o dialético, o qual pressupõe que os fatos não devem ser analisados e revelados de forma contextualizados.

A abordagem partiu de levantamento bibliográfico, cuja fonte de pesquisa se deu por meio de artigos acadêmicos da área de ensino-aprendizagem, prática de ensino, educação empresarial no Brasil e no mundo com a utilização de anuários, estatísticas, tabelas e consultas em bases de dados confiáveis (SciELO, Portal CAPES, Scholar Google, Science.gov), além de sites governamentais do setor educacional, objetivando tratar analiticamente da temática.

RESULTADOS E DISCUSSÕES: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para Meister (1999), a Educação nas fábricas pode ser compreendida como um conjunto de práticas educacionais contínuas com visão estratégica de negócios, capazes de qualificar os funcionários para atender os interesses patronais. O ambiente de trabalho é um local privilegiado onde pode ser também um espaço para se construir e efetivar a educação não-formal, como um instrumento transformador e educador da realidade dos nossos funcionários que dependem de um nível maior de escolarização e para possíveis novos postos de trabalho com a maior valorização e remuneração.

É também um momento de Conquista para aqueles, que por ns motivos e razões tiveram os seus sonhos podados e tiveram que abandonar a educação de forma prematura e ingressar no mercado de trabalho para garantir a sua própria sobrevivência e a de outros que de diretamente ou indiretamente dependia desse trabalho para ter o pão de cada dia a dia na mesa de milhares de brasileiros. (ZARIFIAN, p.15,1998).

Zarifian,(p.15,1998) traz a questão do enfrentamento de sérios problemas com a fome e o

desemprego em regiões pobres do país, vivendo em zonas de extrema pobreza, sendo necessários várias ações e intervenções, para transformar esse cenário tão difícil e tão complexo de ser intervindo. Um Capital da Força de Trabalho, que aliena, que escraviza e tornam todos reféns desse sistema prisional.

Para Braverman (1980), o capital, por meio de mãos de ferro de homens gananciosos e detentores de poder aquisitivo gerência o alto controle da situação que envolve o trabalho, e também toda a vida do trabalhador de todas as formas. Nesse sentido surgiu a Pedagogia da fábrica com vários objetivos e metas dentre elas as relações de produção e a educação do trabalhador junto ao empregador, que precisa de melhorias uma vez que violência trabalhistas, aparece de diferentes formas e contextos. é importante ressaltar que tal pedagogia das fabricas, visava atender os interesses patronais de uma elite, que escraviza e que detém o poder econômico (MUNDIM, 2002, P. 63).

De acordo com Meister (1999), o objetivo da Educação Corporativa é obter um rígido controle sobre o processo de autor controle e dominação e a sua aprendizagem estava apenas vinculado a uma tarefa específica da empresa, que visava apenas a produtividade da própria empresa e beneficiava os indivíduos, pelo contrário sugava toda sua energia e vigor (DUTRA, 2004).

Já para Para Eboli (2004), a finalidade básica da Educação Corporativa é estimular o desenvolvimento e a instalação de competências empresariais e humanas consideradas um meio de estimular a produção, que na verdade se resumem a uma das estratégias maquiavélica de negócios.

No geral, a relação de trabalho, sempre foi marcada historicamente e culturalmente por sofrimento das pressões de uma administração educacional distorcida pela transposição mecânica do modelo empresarial. E com a necessidade de propiciar-lhes uma educação engessada e mercadológica, oferecendo mão de obra barata (HIRATA,1994).

Contribuindo intensamente para o processo da mais -valia onde as vítimas e os reféns são os seres humanos como máquinas para atuar na periferia do trabalho em condições mínimas e sem a devida valorização pelo serviço que realiza, e que na grande maioria das vezes nem, eles mesmo sabem do peso e da importância que o seu trabalho tem na roda da economia e na geração de riqueza para os seus patrões que usufruir da flor da idade de seus funcionários e da produtividade, que os mesmo produzem ao longo dos seus 25 a 30anos e serviços prestados. (CRUZ, 2010).

A educação fabril que se almejava ter seria aquela o que tornasse os serem humanos fossem capazes de se posicionar, criticar e agir dentro das muitas realidades e especificidades que são tão urgentes e emergentes e não apenas uma vaga no trabalho, ou uma máquina humana, que trabalha monitorada e mecanizada com horas excessivas e desgastantes, que não pensa e vazia de sentimentos e de emoções.

As mudanças políticas e econômicas transcorridas na sociedade brasileira nas última décadas do século passado, foram marcadas, entre outros fatos, pela ascensão da ideologia neoliberal e por mudanças no setor produtivo, além da ênfase discursiva de governo e de setores empresariais sobre a necessária reformulação do sistema educacional, visando o alcance de uma economia competitiva.Com todos esses fatos elementos surgiu a necessidade de uma educação, que contemplassem esse número grandioso de funcionários dentro das grandes, medias e pequenas empresas, para atuarem com melhor qualidade e produtividade principalmente no campo emocional e as relações interpessoais e ultra pessoais. (CASTRO, 1995, P.4).

O empresariado industrial vendo a necessidade de uma educação que extrapole os muros da sala de aula reserva um modelo educacional profissional visando inúmeros objetivos, que vão desde interesses próprios quanto interesses patronais. O projeto de desenvolvimento econômico implantado

dentro das fabricas tem uma visão bela e poética, mas é preciso enfatizar, que há interesses mascarados ou escancarados por detrás, que buscam incessantemente a lucratividade por meio da produtividade de seus funcionários, que não se preocupam e nem se prioriza com a melhor saúde física e emocional dos seus funcionários. Fortalecendo a divisão do trabalho e a qualificação da mão-de-obra especializada para algumas funções. (HIRATA, 1994, P.131)

Para Quartiero & Bianchetti, (2005) a relação de uma educação submissa e degradada é muito comum dentro desse sistema de Ensino e de trabalho, que combinam relações de cumplicidade, em que os governos nacionais e internacional combinam quais são as melhores estratégias de exploração. Com o intuito de se alcançar o maior índice de capital que é gerado pelas as grandes empresas. Por meio de uma educação, que treina e prepara os indivíduos a serem, pró ativos somente com aquela função que precisa ser realizado dentro daquela empresa. Já, no que se refere a lidar com as questões emocionais e sociais, consigo mesmo e com os outros.

O Estado, enquanto poder público exerce uma força brutal de imposição e “assumi” os interesses do capital, que por sua vez age como instrumento organizador e impositor dos interesses das elites empresariais, que antes de tudo pensa no enriquecimento pautado na alta exploração dos seus trabalhadores, mesmo em nome de uma educação tecnicista e unilateral (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005).

Usando as palavras de Marx e Engels (1985) quando se tratam de educação das fabricas se pensa em algo bom, porém há por detrás de tudo, isso os interesses pessoais e lucrativos do comitê das classes Dominantes, que historicamente e culturalmente sempre condiz com mãos de ferro a lucratividade, por meio do auto exploração do trabalhador o que consiste numa violência consentida entre patrão e empregado, onde a parte mais fragilizada se submetem aos mandos e desmandos. (Marx e Engels)

O empresariado nacional ou internacional visa sempre de forma aberta a aplicação do capital estrangeiro, com a menor ou maior intervenção estatal, onde ambos se tornam parceiros. Nessa construção onde os mais fragilizados são obrigados a aceitar todo esse modelo, que foi imposto historicamente. Ficando difícil romper com esse modelo que, foi imposto por meio da violência e do derramamento de sangue de tantos inocentes, que nem sequer tiveram direito de questionar e mudar tais realidades (DINIZ, 1991).

Poeticamente são demonstrados por meio da publicidade que é propagada uma bela fala e bom discurso. Mas, que por sua vez o que existe são interesses capitalistas para a perpetuidade do de um modelo econômico e político que coloque a reprodução dos seus interesses em primeira pauta escravizando os seus súditos, reféns e como há inúmeras obras escritas com essa temática que fala que o trabalho está rendidos a um sistema que historicamente escraviza e aliena o indivíduo e por fim, a sociedade (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005).

Assim se ampliam a construção de uma sociedade das contradições sociais, ou seja, uma sociedade das falsas aparências e das maquiagens. As forças ligadas ao empresariado industrial são ponderosas e por sua vez capazes de instituir uma nova regulação da ordem social, que implantam um modelo educacional, que reforçam a exclusão dos menos favorecido. E atendem os interesses de outros, que detém o poder aquisitivo e que estão assentados no topo da pirâmide econômica. (ZARIFIAN, p.15,1998).

De fato, isso não é grande novidade, mas se fez necessário propagar tais informações para que as novas gerações, sejam orientadas a romper com criticidade esse Sistema, que segrega e exclui os indivíduos de forma cruel e desumana e como muitos especialistas dizem uma exploração consentida (PATON, PETERS & QUINTAS,2007).

Como demonstrou Diniz (1991), o caráter desse modelo educacional e trabalhista é pautado pelo

universo ideológico dos empresários, que são adeptos do Sistema capitalista, que gera o processo de mais valia e a exploração do capital de humano. As intervenções seriam por meio de ações que consistem na implantação de um novo Sistema pautado no comunismo, que foi defendido por Engels e por Marx (1985) em sua época e muito mal entendido na sua época.

Além de muitas outras negociações de compartilhamento com outros setores, organizações, Ongs e poder público acerca do humanizar de seus funcionários e da quebra da imagem, que foi criada dizendo que o funcionário é visto como uma besta de carga, vazia de sentimentos e de emoções. Assim muitos especialistas na área da economia e da sociedade defende-se as reformas necessárias à implementação de uma nova ordem econômica que visem o ser humano como um humano e não como uma máquina de produção ou uma mera peça da grande engrenagem da pirâmide econômica e de produção (MUNDIM, 2002).

Na concepção de Munck & Souza, (2015) a maior produtividade por parte da indústria nacional ou internacional, se dá por meio de funcionários capacitados e com suas emoções equilibradas, daí surge a necessidade de ser ter uma educação de fábrica pautada nos bons relacionamentos humanos e no lidar com as emoções humanas, que são tão difíceis de serem trabalhadas e lidadas no dia a dia.

O entendimento que se chega é que a nossa economia dentro de enormes pressões e chantagens comerciais do mercado mundial, almeja atingir sempre possibilidade de integrar novos contingentes, recordes de produção e de riquezas geradas no mercado consumidor, e cada vez mais um número crescente de pessoas fáceis de serem adestradas e manipuladas, sem nenhum grau de questionamentos ou criticidade (CNI, 1988).

O treinamento dos empregados, por meio de uma educação, o que não vise apenas o aspecto unilateral

mais sim na dimensão omnilateral, que representa em todas as dimensões cognitivas e emocionais. E que contemple muito mais do que uma recolocação no mercado de trabalho, mas sim uma maior qualificação e reconhecimento da sua força de trabalho, bem como a sua rica contribuição durante 25 ou 30 anos de serviços árduos de trabalho e de muito suor (MUNCK, 2005).

Dessa forma uma das principais e melhores políticas públicas voltadas e destinadas para o emprego, para que o mesmo perceba o seu valor e o peso da sua importância dentro do mercado de trabalho. Para Meister (1999) as profundas mudanças tecnológicas das últimas décadas e os novos processos produtivos instalados dentro das empresas e fábricas de todo o país exigem cada vez mais uma educação pautada no bem comum e na coletividade. Dessa forma os empresários que detêm o poder econômico precisam ser reeducados dentro dos princípios e dos valores que os trabalhadores não precisam apenas de qualificação e capacitação, mais de um olhar afetivo e mais humano (MARTINS, 2008).

A ideia da educação para o treinamento era muito comum no universo do trabalho, no entanto é preciso compreender que esse sistema era voltado apenas para uma educação unilateral e que atendia apenas as necessidades do mercado de trabalho. Há, ainda as experiências de programas de treinamento de educação dentro das fábricas, e que foi um fracasso em muitas gestões educacionais, desde a história do Brasil.

A educação nas fábricas para ser de fato efetivas precisa de um modelo que contemple as questões socio emocionais do indivíduo. (MARTINS & FUERTH, 2008). Vive-se em uma sociedade de inúmeras dicotomias e contradições e estamos, Diante de uma Educação para dominação. O que prejudique todo o processo e conduza a um modelo de educação escolar como panaceia com inúmeros problemas sociais, mas com uma velha tese liberal, que vem acompanhando historicamente e culturalmente a história da humanidade (KUENZER, 1985).

Os falsos discursos recorrentes na história brasileira, é marcada por varias desigualdades e abismos sociais. A educação é o único caminho para emancipar o homem, seja ele dentro do mercado de trabalho ou não. HOURNEAUX, EBOLI; MARTINS,2008).

A educação como panaceia é formada a partir de visão empresarial em que os mais beneficiados são os próprios membros da elite dominadora. A sociedade como um todo requer um sistema educacional que contemplem o ser humano, e não apenas atender os interesses industriais daqueles que detém o poder econômico nas mãos.

Fleury & Fleury, (2008). Historicamente as “fábricas-mãe” sempre precisou de encontramos trabalhadores bem qualificados. O que tem de errado nesse Sistema é que o termo qualificado é muito restrito apenas aquela função de desenvolver tal função, como por exemplo apertar parafusos ou ser o operador de maquinas de forma repetitivas. E ignora os aspectos socios emocionais, que servira para todas as situações desde a tomada de decisões e a resolução de problemas da vida prática.

Já para Eboli (2004) existem empresas em que as condições são críticas e precárias, onde os trabalhadores não dispõem de estabilidade, segurança no trabalho, nem a dignidade necessária para desenvolver o seu trabalho, nem há por parte das empresas o interesse de investirem no seu treinamento emocional e cognitiva.

Na visão de Cruz, (2010) a formação de capital humano. O investimento em capital humano era uma condição indispensável para uma nação poder competir no cenário internacional, haja vista ser o conhecimento a matéria principal para a competitividade econômica.

A relação entre tais conceitos e essa teoria decorre de pressupostos economicistas e ideológicos que os constituem uma sociedade egoístas, excludente e injusta, tornando-os o cenário propicio para as relações capitalistas e dominadoras que por sua vez

fortalece o processo de exclusão social (OLIVEIRA, 2003).

Marise Nogueira Ramos (2001), fala da relação direta entre alienação e a exploração dentro da teoria do capital humano, destacando as relações de submissão. A ideologia neoliberal sempre predominou em todos os cenários do planeta, trazendo uma serie de sofrimentos e torturas nas amis diferentes realidades. Sonha-se e almeja mudanças no campo do trabalho e da educação para os trabalhadores, mas tais mudanças são utópicas, o que consiste em algo difícil de ser alcançado.

O empresariado brasileiro e mundial ate tem enfatizado o investimento na educação básica e na educação profissional para seus funcionários, mas tais discursos estão bem longe da realidade (COLBARI, 2007). Poder público, todos os tipos de Governo e setores empresariais, precisam de forma emergencial e necessária uma reformulação do sistema educacional e trabalhista. O papel que o empresariado industrial tem de grande relevância, para que à educação profissional, visando a consecução do seu projeto de desenvolvimento econômico (DANIELLOU, LA VILLE; TEIGER,1998).

O desenvolvimento econômico e a política educacional e trabalhista foram incorporadas na agenda do governo central brasileiro no transcórre da década de 1990, porem sempre com interesses patronais. O Banco Mundial, é um dos órgãos e entidades que prega a Teoria do Capital Humano, transformando a educação brasileira, apenas como um instrumento de adestramento e domesticação dos indivíduos, que contemplam aos interesses econômicos da economia competitiva que está em vigor. As Mudanças políticas e econômicas precisam ocorrer para a melhoria da vida do trabalhador e com qualidade de vida e de trabalho desse indivíduo, que é muito mais do que uma peça na grande engrenagem da economia mundial, é um individuo dotado de emoções, falhas, sentimentos e sensações. (ANDRADE & RODRIGUES,2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo focalizamos o modelo educacional adotado dentro das fabricas, onde as principais estratégias era de construir um tipo de Educação, que tinha um caráter apenas de estimular a lucratividade. No entanto, trata de um modelo educacional alicerçados e embasado na classe dominadora de uma elite que historicamente e culturalmente tem sido alienadora e exploradora. Além disso, algumas críticas foram realizadas a um sistema de educação unilateral em que se enxerga um indivíduo como uma máquina do e para o trabalho. É importante ressaltar que ele não é uma maquina e sim um indivíduo pleno e dotado de inteligências, sensações e emoções a serem respeitadas e aceitas como o seu diferencial. É necessário registrar que enquanto pendurar tal sistema educacional e tal política também alienadora, teremos um sistema de alto exploração consentida e o alto índice de mais valia sempre de forma desumana e cruel com aqueles que estão nos subúrbios do mundo do trabalho, e que não encontram outras soluções, senão se renderem a tal sistema que foi implantado, que para muitos é uma prisão formidável de exploração como muitas obras que foram, escritas por inúmeras especialistas da área da criticidade econômica. Neste artigo, tentou-se ainda ilustrar a faceta da exploração do trabalho e a educação comercial e engessada que beneficia só uma determinada elite que impera e reina na cúpula da economia mundial. Enfatizamos em nossa análise que as há inúmeras outras opções e estratégias disponíveis para um novo modelo de educação das fabricas que contemplem os aspectos sociais e cognitivos do sujeito, uma política saudável e compromissada com a qualidade de vida do indivíduo e do trabalho que os mesmos, vem desenvolvendo em suas inúmeras funções. Todas essas implantações e mudanças geraria efeitos materiais significativos, para todos os envolvidos dentro desse processo e a longo prazo, uma maior eficácia da utilidade dos serviços

prestados e da saúde física, espiritual, social emocional desse trabalhador como protagonista de sua própria história.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, R. J. F. de, RODRIGUES, M. V. R. y. (2008, julho 31/agosto 02). **Educação Corporativa: prática de treinamento na sociedade do conhecimento**. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras, Niterói, RJ, Brasil. Recuperado em 15 novembro, 2015, de: http://www.latec.uff.br/cneg/documentos/anais_cneg4../T7_0013_0043.pdf
- BRAVERMAN, H. (1980). **Trabalho e capital monopolista Rio de Janeiro**: Zahar.
- CARVALHO, Ruy de Quadros. **Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação**. In: FERRETTI, Celso J. et al. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 93-127.
- CONFEDERAÇÃO Nacional da Indústria (Brasil). **Competitividade industrial: uma estratégia para o Brasil**. Rio de Janeiro: CNI, 1988. _____. Rumo à estabilidade e ao crescimento. Rio de Janeiro: CNI, 1992.
- COLBARI, A. (2007, janeiro/junho). **Educação Corporativa e desenvolvimento profissional na dinâmica sócio cultural das empresas**. Civitas - Revista de Ciências Sociais, 7(1), n. 1, p. 9-34. Recuperado em 15 novembro, 2015, de: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/2035/1536>
- CRUZ, D. (2010, agosto). **Educação corporativa: a proposta empresarial no discurso e na prática**. Educação em Revista, Belo Horizonte, 26(2), 337-358. Recuperado em 15 novembro, 2015, de: <http://www.scielo.br/pdf/edur/v26n2/a16v26n2>
- DANIELLOU, F.; LA VILLE, A.; TEIGER, C. **Ficção e realidade do trabalho operário**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v.17, n.68, p.7-13, out./dez. 1989.
- DUTRA, J. S. (2004). **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas.
- EBOLI, M. P. (2004). **Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente.

- EBOLI, M. (2005, outubro/dezembro). **O papel das lideranças no êxito de um sistema de educação corporativa**. RAE, 45(4), 118-122. Recuperado em 15 novembro, 2015, de: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/viewFile/37316/36079>
- FLEURY, A. ; FLEURY, M. T. L. (2008). **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas.
- KUENZER, Acácia Z. Ensino de 2º grau: **o trabalho como princípio educativo**. São Paulo: Cortez, 1988.
- HIRATA, H. **Da Polarização das qualificações ao modelo de competência**. In: FERRETTI, C.J. et al. (orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994. p.128-142.
- LEITE, M. de P.; POSTHUMA, A. C. **Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira**. [Texto apresentado no IV Encontro Anual da Abet, jul.1995]
- HOURNEAUX, F., EBOLI, M. P., ; MARTINS, E. C. (2008, abril/junho). **Educação Corporativa e o papel do Chief Learning Officer**. R. bras. Gest. Neg., São Paulo, 10(27), 105-117. Recuperado em 15 novembro, 2015, de: <http://www.researchgate.net/>
- MARTINS, A. & FUERTH, L. R. (2008). **A Educação Corporativa e o processo de requalificação profissional das empresas brasileiras**. Acesso em 15 novembro, 2015. Disponível em: <http://www.gruposeculus.com.br/educacao/wp-content/uploads/ArtigoEduca%C3%A7%C3%A3o-Corporativa1.pdf>
- MARTINS, E. C. (2008). **A influência do Sistema de Educação Corporativa no desenvolvimento das competências no Programa Trainee: um estudo de caso em uma organização do setor químico**. Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Acesso em 15 novembro, 2015, de: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-23102008-140246/en.php>
- MEISTER, J. (1999). **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books.
- MUNCK, L. (2005). **Estratégia empresarial, aprendizagem e competências: análise de suas inter-relações em uma empresa de telecomunicações do norte do Paraná**. Tese de doutorado, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- MUNCK, L. ; SOUZA, R. B. de. (2015, julho/dezembro). **Gestão por competências e sustentabilidade empresarial: em busca de um quadro de análise**. GES, 3(6), 254-288. Acesso em 15 novembro, 2021, de: <http://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/667/714>
- MUNDIM, A. P. F. (2002). **Desenvolvimento de produtos e educação corporativa**. São Paulo, Atlas.
- PATON, R., PETERS, G., QUINTAS, P. (2007). **Estratégias de educação corporativa: universidades corporativas na prática**. Brasília, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Acesso em 15 novembro, 2021, de: <http://oro.open.ac.uk/26463/1/arq1229431109.pdf>
- QUARTIERO, E.; BIANCHETTI, L. (2005). **Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações**. São Paulo: Cortez.
- ZARIFIAN, P. **A Competência e os modelos produtivos São Paulo**, 1997. [Notas sobre a palestra proferida no XXI Congresso de la Asociación Latinoamericana de Sociología
- _____. **A Gestão da e pela competência**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS, Rio de Janeiro, 1996. Anais.. Rio de Janeiro: Senai, 1998. p.15-24.