



Ciências Humanas: Características Práticas, Teóricas e Subjetivas

**Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos
(Organizadores)**

Atena
Editora
Ano 2019



Ciências Humanas: Características Práticas, Teóricas e Subjetivas

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos
(Organizadores)

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Geraldo Alves
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
C569	Ciências humanas [recurso eletrônico] : características práticas, teóricas e subjetivas / Organizadores Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos, Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Ciências humanas: características práticas, teóricas e subjetivas; v. 1) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-884-7 DOI 10.22533/at.ed.847192312 1. Ciências humanas – Pesquisa – Brasil. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner Sousa de. II. Thamires Nayara Sousa de. III. Série. CDD 301
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Ciências Humanas: características práticas, teóricas e subjetivas – Vol. I, coletânea de vinte e oito capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, corresponde a obra que discute temáticas que circundam a grande área das Humanidades.

As colaborações aqui congregadas abordam contribuições que dialogam com a vasta área das Humanidades. Assim, sendo, optamos por promover um recorte primeiro a partir de dois grandes eixos: o primeiro é a educação, o segundo é o exercício das práticas religiosas e sua interação sagrado e profano.

Realizada essa observação, propomos aos leitores um exercício de diálogo com os capítulos que compõem a presente obra. Temos, inicialmente, a abordagem sobre a educação na realidade mexicana. De imediato, e sequenciado, a legislação pátria para o tema da educação é recordada, bem como as políticas públicas oportunas. Em movimento sequenciado, há textos que versam sobre administração escolar, metodologias da aprendizagem, processo educativo, aprendizagem por meio de jogos didáticos, práxis docente, desenvolvimento infantil, educação ambiental, educação infantil, a inclusão de crianças indígenas em ambiente escolar não indígena, livro didático, sequência didática, formação humana, saúde e formação acadêmica, formação docente na realidade de sujeitos surdos, estágio supervisionado e o papel da monitoria.

Alcançando o segundo momento, temos a busca pelo diálogo inter-religioso, a devoção e a realidade vivenciada em São Gonçalo do Amarante, além da festa e religiosidade em Maringá.

Tenham proveitosas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
LA OTRA EDUCACIÓN: EDUCAÇÃO E AUTONOMIA NO TERRITÓRIO ZAPATISTA EM CHIAPAS, MÉXICO	
Aiano Bemfica Mineiro	
DOI 10.22533/at.ed.8471923121	
CAPÍTULO 2	14
REFRAÇÃO POLÍTICA, POLÍTICAS PÚBLICAS E LEGISLAÇÃO EDUCACIONAL NO BRASIL: O INÍCIO DE UMA LONGA DISCUSSÃO	
Pablo Silva Machado Bispo dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.8471923122	
CAPÍTULO 3	22
CONTRA-REFORMA NO ESTADO: OS DESAFIOS NA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	
Ana Paula Oliveira Silva de Fernández	
Ana Paula Nunes	
Daniela Elis Dondossola	
Pedro Henrique Giroto Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.8471923123	
CAPÍTULO 4	30
METODOLOGIAS ATIVAS X METODOLOGIAS TRADICIONAIS: IMPORTÂNCIA NO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	
Samuel Alves da Silva	
Beatriz Paiva Rocha	
Claísa Andréa Freitas Rabelo	
Ashley Brito Valentim	
Chrisley de Lima Rocha	
Mateus Barbosa Tavares	
Renata Carmo de Assis	
DOI 10.22533/at.ed.8471923124	
CAPÍTULO 5	36
MAPEANDO OS FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM: CINCO CATEGORIAS PARA REFLETIR SOBRE O PROCESSO EDUCATIVO	
Ivana Caldeira Siqueira	
Rafael Montoito Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.8471923125	
CAPÍTULO 6	57
AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO PARA APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA UTILIZAÇÃO DE JOGOS DIDÁTICOS NO SMARTPHONE PARA O ENSINO DE QUÍMICA NO ENSINO FUNDAMENTAL	
Janine Heckler da Cunha	
Fernando Junges	
DOI 10.22533/at.ed.8471923126	
CAPÍTULO 7	64
ALIENAÇÃO E A PRÁXIS DOCENTE: ANÁLISES A PARTIR DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	
Thayná Costa Marques	

DOI 10.22533/at.ed.8471923127

CAPÍTULO 8 69

DESENVOLVIMENTO INFANTIL, PSICOMOTRICIDADE E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS NA ESCOLA:
RELATO DE EXPERIÊNCIA

Silvia Helena de Amorim Martins
Ana Luísa Leite Lima
Francisca Bertilia Chaves Costa
Sabrina Serra Matos
Luiza Valeska de Mesquita Martins
Ana Maria Fontenelle Catrib

DOI 10.22533/at.ed.8471923128

CAPÍTULO 9 77

EDUCAÇÃO AMBIENTAL: OFICINA DE REGADORES RECICLÁVEIS COM ALUNOS DA EDUCAÇÃO
INFANTIL

Karine Kévine da Rocha Sousa
Cláudia Jane Pinto Gomes
Robson Rabelo Rangel
Karyna Régia Teles Alves

DOI 10.22533/at.ed.8471923129

CAPÍTULO 10 82

EXPERIÊNCIA COM ARTE: APRENDIZAGEM DIALÓGICA NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Andréia Oliveira Ferreira dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.84719231210

CAPÍTULO 11 96

A INSERÇÃO DE CRIANÇAS INDÍGENAS EM UM CONTEXTO ESCOLAR NÃO INDÍGENA

Clotildes Martins Morais
Antonio Dari Ramos
Maristela Aquino Insfram
Cajetano Vera
Obonyo Meireles Guerra

DOI 10.22533/at.ed.84719231211

CAPÍTULO 12 107

UM RETRATO DO INDÍGENA NO LIVRO DIDÁTICO: UMA ABORDAGEM A PARTIR DA NOÇÃO DE
'ESTRUTURA DE SENTIMENTO' DE RAYMOND WILLIAMS

Nádia Narcisa de Brito Santos
Isaíde Bandeira da Silva
José Petrucio de Farias Júnior

DOI 10.22533/at.ed.84719231212

CAPÍTULO 13 120

SEQUÊNCIA DIDÁTICA SOBRE A ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL PARA AS SÉRIES FINAIS DO ENSINO
FUNDAMENTAL

Simone Vilhalva Dering
Maikel da Silva Ferreira Luiz
Antonio Sales

DOI 10.22533/at.ed.84719231213

CAPÍTULO 14	137
A FORMAÇÃO HUMANA E PROFISSIONAL: UM OLHAR A PARTIR DE FOUCAULT SOBRE AS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS DO SÉCULO XXI	
Luiz Alberto Borcsik Carlos Roberto da Silveira	
DOI 10.22533/at.ed.84719231214	
CAPÍTULO 15	150
BASES FILOSÓFICAS DAS PSICOLOGIAS HUMANISTAS, FENOMENOLÓGICAS E EXISTENCIALISTAS: A IMPORTÂNCIA NA FORMAÇÃO DE PSICOTERAPEUTAS INICIANTE	
Milena Pinheiro Duarte Mayara Rocha Coelho Layza Castelo Branco Mendes	
DOI 10.22533/at.ed.84719231215	
CAPÍTULO 16	161
FORMAÇÃO ACADÊMICA E SAÚDE MENTAL: PANORAMA DOS DISCENTES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ	
Milena Pinheiro Duarte Layza Castelo Branco Mendes	
DOI 10.22533/at.ed.84719231216	
CAPÍTULO 17	171
O SENTIDO DE VIDA E A EDUCAÇÃO PARA A SAÚDE DE PACIENTES ONCOLÓGICOS	
Noely Cibeli dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.84719231217	
CAPÍTULO 18	179
FORMAÇÃO DOCENTE E EDUCAÇÃO BILÍNGUE PARA SURDOS: REFLEXÕES INICIAIS	
Claudeth da Silva Lemos Daniele Cariolano da Silva Francisco Tiago Ribeiro Silva Maria Wesla Nogueira da Silva Suziane Cristina da Silva Ferreira Venícius de Sousa Lima	
DOI 10.22533/at.ed.84719231218	
CAPÍTULO 19	185
EDUCAÇÃO BILÍNGUE PARA SURDOS: PERCEPÇÕES E REFLEXÕES DISCENTES	
Claudeth da Silva Lemos Daniele Cariolano da Silva Francisco Tiago Ribeiro Silva Maria Wesla Nogueira da Silva Suziane Cristina da Silva Ferreira Venícius de Sousa Lima	
DOI 10.22533/at.ed.84719231219	
CAPÍTULO 20	190
O ESTÁGIO SUPERVISIONADO E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO	
André Leandro dos Santos Pereira Michelline da Silva Nogueira Maria socorro Lucena Lima	
DOI 10.22533/at.ed.84719231220	

CAPÍTULO 21	199
MONITORIA EM DIDÁTICA: RELATO DE EXPERIÊNCIA NA FORMAÇÃO DOCENTE	
Eliane Rodrigues Martins	
Maria Evilene da Silva	
Geandra Claudia Silva Santos	
DOI 10.22533/at.ed.84719231221	
CAPÍTULO 22	207
A EXPERIÊNCIA DA MONITORIA COMO ESPAÇO FORMATIVO	
Laíssa Mulato Moreira Lima	
Tânia Maria de Sousa França	
DOI 10.22533/at.ed.84719231222	
CAPÍTULO 23	213
OS MISSIONEIROS: ARTE, PATRIMÔNIO E (RE)CONSTRUÇÃO DE UMA IDENTIDADE REGIONAL	
Rodrigo Miguel de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.84719231223	
CAPÍTULO 24	226
O RITO <i>REAHU</i> (FESTA) DO POVO CUJO TERRA NÃO RECEBE SEUS MORTOS; RECINTO DE DIÁLOGO INTER-RELIGIOSO	
Mary Agnes Njeri Mwangi	
DOI 10.22533/at.ed.84719231224	
CAPÍTULO 25	234
O SAGRADO E O PROFANO NA DEVOÇÃO E DANÇA A SÃO GONÇALO DE AMARANTE	
Joana Paula Silva Sousa	
DOI 10.22533/at.ed.84719231225	
CAPÍTULO 26	247
FESTA E RELIGIOSIDADE: REFLEXÕES ACERCA DO HALLEL (MARINGÁ-PR, 1995-2018)	
Mariane Rosa Emerenciano da Silva	
Vanda Fortuna Serafim	
DOI 10.22533/at.ed.84719231226	
CAPÍTULO 27	260
A GESTÃO DA UNIDADE DE INFORMAÇÃO PROCESSOS DE OBRA PARTICULARES NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO DO ALENTEJO	
Paulo Batista	
DOI 10.22533/at.ed.84719231227	
SOBRE OS ORGANIZADORES	271
ÍNDICE REMISSIVO	272

A FORMAÇÃO HUMANA E PROFISSIONAL: UM OLHAR A PARTIR DE FOUCAULT SOBRE AS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS DO SÉCULO XXI

Luiz Alberto Borcsik

USF – Universidade São Francisco
Itatiba / SP

Carlos Roberto da Silveira

USF – Universidade São Francisco
Itatiba/SP

RESUMO: O mundo corporativo muda de forma constante buscando se adaptar às exigências do mercado e as organizações acabam enfrentando um grande desafio - a falta de profissionais qualificados. Lidar com a escassez de profissionais que não atendam às necessidades organizacionais é se deparar com um real descompasso entre o que cada profissional tem a oferecer e o que as organizações efetivamente necessitam - profissionais prontos para enfrentar novos desafios e se adequarem em um novo ambiente. Por outro lado, a formação acadêmica não consegue, muitas vezes abarcar as mudanças organizacionais gerando um distanciamento entre as universidades com a sua forma de ensino e as organizações criando um afastamento do futuro profissional da realidade do mercado de trabalho. O século XXI vem se caracterizando por inovações transformacionais tecnológicas e presentes nos processos organizacionais,

nos modelos de negócio, que passam a exigir uma nova postura das universidades do século XXI frente a necessidade de preparar os profissionais para essa realidade do mercado. Nesse cenário, pesquisas, debates e seminários têm pautado um descompasso entre formação e realidade de mercado que tem como causa provável, um despreparo da mão-de-obra pela falta de conhecimentos técnicos e tecnológicos bem como, de atitudes e habilidades comportamentais. Dessa forma, pretendemos investigar como as organizações buscam uma nova abordagem de ensino que pode ser oferecido pelas universidades para que os profissionais em formação venham atender as exigências do mercado de trabalho. Este artigo é parte de uma dissertação de mestrado em desenvolvimento tendo por aporte a teoria de Michel Foucault.

PALAVRAS-CHAVE: educação, universidade corporativa, biopolítica, poder.

**HUMAN AND PROFESSIONAL TRAINING:
A LOOK FROM FOUCAULT ABOUT 21ST
CENTURY CORPORATE UNIVERSITIES**

ABSTRACT: The corporate world is constantly changing to adapt to market demands, and organizations face a major challenge - the

lack of qualified professionals. Addressing the shortage of professionals who do not meet organizational needs is a real mismatch between what each professional has to offer and what organizations actually need - professionals ready to meet new challenges and fit into a new environment. On the other hand, academic education often fails to embrace organizational change creating a gap between universities with their teaching methodology and the professional life at organizations, as a consequence it became visible the a departure from the professional future from the reality of the job market. The 21st century has been characterized by technological innovations and present in organizational processes, business models, which require a new attitude of universities in the face of the need to prepare professionals for this market reality. In this scenario, research, debates and seminars have marked a mismatch between training and market reality that has as probable cause, an unpreparedness of the workforce due to the lack of technical and technological knowledge, as well as attitudes and behavioral skills. Thus, we intend to investigate how organizations seek a new approach to education that can be offered by universities so that professionals in training will meet the demands of the labor market. This article is part of a master's dissertation in development on Michel Foucault's theory.

KEYWORDS: education, corporate university, biopolitics, power.

1 | INTRODUÇÃO

Cada vez mais preocupadas com a qualidade da formação de seus empregados, as empresas vêm criando centros de estudos focados unicamente na geração de conhecimentos com o intuito de atender as necessidades mais específicas de suas atividades. As organizações disputam seu posicionamento no mercado e o seu diferencial competitivo fundamental nessa tarefa é o seu capital humano, assim ao buscar atender as suas exigências de qualificação e criar possibilidades de formação cada vez mais específicas, muitas decidem investir em centros especiais de formação, quer sejam em níveis de graduação, quanto em pós-graduação nas chamadas Universidades Corporativas.

Dessa forma, as Universidades Corporativas acabam tornam-se laboratórios de aprendizagem e são consideradas pelas organizações, como uma estratégia de desenvolvimento para seus empregados, bem como para seus clientes, fornecedores e membros da comunidade que tenham interesse em adquirir conhecimentos específicos sobre as suas áreas de atuação. (VERGARA, S.C., 2000, p.182).

As organizações que buscam um aprofundamento e ou uma especificidade de conhecimento para seus empregados, ou até mesmo uma certa sofisticação de conhecimentos e capacitação profissional, promovem a criação de uma universidade corporativa alinhando a essa capacitação profissional suas estratégias de negócio e suas competências organizacionais. Dessa forma, a educação corporativa vem sendo uma fonte formadora de indivíduos capazes de refletir de maneira crítica sobre a realidade organizacional e com isso se prepararem para modificá-la de forma a que se mantenham

alinhadas com o mercado e, mais que isso, competitivas através de um alto nível de desempenho de seus empregados.

Essa educação corporativa tem se tornado muito eficaz para o alinhamento e desenvolvimento dos talentos humanos nas organizações que entendem ser esta uma ferramenta mais efetiva para o alcance de seus objetivos e sucesso profissional.

2 | UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

As Universidades Corporativas são conhecidas desde 1956, quando a General Electric instalou em Nova York, nos Estados Unidos, a *Crotonville Management Development Institute*, tendo formado todos os seus 12 presidentes dentro da companhia. A partir daí nasceu o interesse das organizações pela educação corporativa como complemento para a formação estratégica no gerenciamento do aprendizado e desenvolvimento dos empregados dentro de sua cultura e diretrizes organizacionais. Cerca de 400 organizações haviam investido em seus centros de estudo nos Estados Unidos entre 1980 e 1988. Esse número cresceu para 2.000 organizações por volta do ano de 1998, entre elas General Motors, Disney, Xerox, Motorola.

No Brasil temos a Accor Brasil, Algar, Amil, Azul, Brahma, Elma Chips, Ford, GE *Crotonville* Rio, Sabin, McDonald's, Grupo Fleury, Fiat, Fundação Bradesco, Embraer, Banco do Brasil, Petrobras, Caixa Econômica Federal e Companhia Paulista de Força e Luz entre outras, algumas pioneiras na implementação das universidades corporativas.

As organizações fundamentam que sentem a carência de uma forma de capacitação profissional que atenda sua missão (a essência de sua existência), sua visão (onde querem chegar no futuro), seus valores estratégicos, bem como uma acumulação de conhecimentos e competências específicas necessárias para o desenvolvimento de seus talentos organizacionais. Mais que isso, elas insistem no argumento de que as universidades tradicionais acadêmicas não acompanham a velocidade que os negócios exigem e, portanto, não conseguem se antecipar as mudanças impostas pelo mercado e suas inovações tecnológicas.

[...] demoram na disseminação das informações, muitas vezes defasadas. Não preparam o estudante para o dia-a-dia da empresa. (VERGARA, 2001, p.184).

Outro argumento que as organizações consideram como uma forte justificativa para a manutenção de uma educação corporativa é a da necessidade de uma teoria e prática integradas de forma constante e vivenciadas rapidamente, o que o ambiente organizacional propicia. Ao passo que um curso universitário, quando concluído, não garante aos formandos as competências necessárias para lidar com as mudanças e as exigências presentes no ambiente de negócios.

Assim, as organizações começaram a crer que não necessitavam mais das

instituições de ensino superior presenciais para desenvolver e qualificar sua mão de obra, seus talentos. Dessa forma, dependem de si mesmas para assegurar o seu futuro e seu sucesso, por isso criam em seu local de trabalho os centros de estudo, as universidades corporativas, com controles rígidos sobre todo o processo de ensino-aprendizagem e vinculam de forma mais direta aos seus programas de aprendizagem e qualificação de resultados estratégicos reais.

As universidades tradicionais acadêmicas como conhecemos são entendidas como aquelas que oferecem um espaço físico com cursos presenciais e a distância (EaD), acolhendo estudantes em um sistema de ensino regulado pelo poder público.

A universidade corporativa é um conceito inspirado no tradicional conceito de universidade, é abrigado pelo ambiente empresarial e diz respeito ao desenvolvimento dos empregados da empresa. (VERGARA, 2000, p. 182).

Embora criem estruturas semelhantes aos cursos oferecidos pelas universidades tradicionais acadêmicas, no Brasil os cursos de pós-graduação e extensão oferecidos pelas universidades corporativas não são reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC) que em 2011 restringiu a oferta desses cursos *lato sensu* para as instituições não educacionais como sindicatos, Organizações Não-Governamentais (ONGs), conselhos de classe, hospitais e universidades corporativas que até então tinham autorização e cursos reconhecidos.

Além da semelhança em relação às estruturas, muitas universidades corporativas contam com seu próprio espaço físico ou forma parcerias, utilizando assim as instalações de universidades tradicionais acadêmicas. (ALPERSTEDT, 2001, p. 158)

Alguns exemplos são a *Motorola University*, com instalações ao redor do mundo inclusive na cidade de Jaguariúna (SP). O mesmo acontece com o *McDonald's* e sua *Hamburger University* que no Brasil está fisicamente instalada na cidade de Barueri (SP). Na cidade de Campinas (SP) temos as instalações da universidade Academia de Serviços Accor, a UniAzul – Universidade da Azul Linhas Aéreas e há também a rede varejista Balaroti na cidade de Curitiba (PR). A Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL) mantém centros de treinamento em Americana, Araraquara, Ipaussu, Ribeirão Preto, Bento Gonçalves, Caxias do Sul, Erechim, Jaguariúna, Mococa, Leste Paulista, Sul Paulista e Santa Cruz com cursos de formação técnica, cursos de idiomas, informática, cursos de curta duração, pós-graduação, MBA e especialização em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), Fundação Dom Cabral, Faculdade Anhanguera de Campinas (FAC), Metrocamp e a consultoria Franklin Covey. São cursos oferecidos aos empregados do grupo CPFL e, em sua maioria, aos seus familiares.

É importante ressaltar que muitas universidades corporativas não contam com nenhum arranjo físico e dispõem apenas de uma estrutura virtual, apresentando seus cursos “online” – Ensino à Distância (EaD), reconhecidas por métodos avançados, servindo de referência a outras instituições, mas todas tem seu conteúdo alinhado com a

cultura e as diretrizes da organização que a patrocina. No Brasil temos como exemplo a Universidade Corporativa AmBev (UA) e a Escola Amil Educação Profissional.

[...] Outras estão num meio termo, mesclam algumas atividades presenciais com outras a distância. São inúmeras universidades corporativas que usam mídia eletrônica para promover algumas atividades de aprendizagem. É o caso da *Arthur Andersen Center of Professional Development*, da *Dell University*, da *Xerox Management Institute*, da *Oracle University*, da *University of Excellence* da Sprint, entre outras. (ALPERSTEDT, 2001, p.158).

3 | CORPO DOCENTE, CORPO DISCENTE, CLIENTELA E PARCERIAS

Algumas organizações entendem que o corpo docente de suas universidades corporativas deve ser formado apenas por professores universitários devidamente titulados, enquanto outras também utilizam seus executivos e gestores e até mesmo consultores organizacionais e especialistas de mercado. É possível encontrar também aquelas que se valem de profissionais próprios, que entendem estar devidamente qualificados em suas mais diversas áreas e funções, sendo preparados e treinados na aquisição das práticas didáticas e pedagógicas.

[...] Docentes de universidade corporativas podem ser professores universitários ou profissionais do ambiente empresarial, sejam executivos, especialistas, funcionários detentores de certas habilidades ou consultores externos. Normalmente, o principal executivo de uma universidade corporativa, tal como na tradicional, é designado por reitor. (VERGARA, 2000, p. 183).

Quanto ao corpo discente, o foco está naqueles que as organizações intitulam de “clientes internos” uma vez que são eles que conferirão, através dos resultados alcançados pelo atendimento das metas e objetivos estipulados pela organização e medidos após os processos de educação corporativa, o sucesso do conteúdo programático aplicado. Sendo assim, os programas educacionais mostram-se potenciais centros de lucros tornando-se uma forma alternativa de captação de recursos pela expansão deles aos *stakeholders* – clientes, fornecedores, franqueados, outras empresas, e até mesmo a comunidade do em torno da organização, uma nova clientela.

Quando falamos em partilhar riscos, reduzir custos, buscar economia de escala no ambiente de negócios estamos nos referindo a parcerias entre organizações que buscam se associar e com isso construir juntas seus resultados. Tem se tornado comum as parcerias entre as universidades tradicionais acadêmicas e as universidades corporativas, no âmbito nacional ou no internacional, de forma que a universidade tradicional acadêmica entra com o seu quinhão, sua parcela de contribuição focada em sua experiência em identificar conteúdos relevantes para o desenvolvimento de competências específicas, na elaboração das ementas, na formatação didática e pedagógica, na indicação de bibliografia e de docentes, e na emissão de diplomas de conclusão de curso, principalmente

nos cursos de graduação, cursos de pós-graduação *lato sensu* (MBA, especialização e aperfeiçoamento). Por sua vez, as universidades corporativas colocam a disposição recursos financeiros, tecnológicos e humanos e muitas vezes, há uma troca em relação a utilização de espaço físico, no sentido do mais adequado de acordo com cada população de alunos.

4 | EDUCAÇÃO CORPORATIVA E O PROCESSO EDUCACIONAL

O trabalho nas organizações, desmembrado em suas tarefas, necessita ser estruturado em processos e através dos estudos feitos na busca das melhorias dos métodos de trabalho que podem determinar ganhos maiores ou menores em termos de eficácia organizacional. Através da produtividade é que é possível entender o sucesso de qualquer negócio e isso se dá através da relação homem x máquina, ou seja, os processos de produção utilizados, os equipamentos específicos, a matéria-prima adequada todos e adaptados aos indivíduos.

Os empregados não têm uma visão sistêmica do processo organizacional, conhecem e buscam dominar por sua vez, apenas a parte que lhes cabe de seu processo, de suas tarefas – esse domínio se dá através de um conhecimento mais amíúde de cada método de trabalho. A necessidade em conhecer todo o processo e com isso identificar as atividades e procedimentos necessários e desnecessários tornou-se fundamental para que a produtividade venha a ser incrementada através da eliminação de tarefas supérfluas, que não agregam valor ao processo como um todo. A universidade corporativa vem preencher essa lacuna atendendo de forma direta essa necessidade organizacional.

[...] O processo educacional em massa, zênite da Revolução Industrial, tinha como escopo preparar profissionais com habilidades razoáveis para evitar ociosidade e desperdício de tempo e matéria-prima. Tinha o propósito de atender a uma divisão social e técnica de trabalho sublinhada pela incontestável delimitação de fronteiras ente ações intelectuais e instrumentais, em decorrência das relações de classe bem definidas, que determinavam as funções a ser exercidas entre dirigentes e trabalhadores no mundo da produção, o que resultou em processos educativos que desagregavam teoria e prática. (FAVA, 2016, pg.117)

Com isso, a educação corporativa assumiu para si a responsabilidade da capacitação dos empregados de modo a buscar atender as necessidades de uma sociedade dividida pelas competências intelectuais de um lado (dirigentes e gestores) e as operacionais, caracterizadas pelas habilidades aprendidas, nos processos *on the job* (no trabalho).

Sob o olhar da educação corporativa, o controle que é exercido pela universidade corporativa quanto ao conteúdo oferecido aos discentes e a sua clientela, através da padronização e da especialização dos métodos de trabalho necessários para o sucesso organizacional e alinhados a uma cultura de poder, tem como resultado o que conhecemos atualmente entre os mais modernos e tecnológicos processos de análise e solução de

problemas organizacionais e de produtividade como o *lean manufacturing* (produção enxuta), processo Toyota de fabricação, técnicas de PDCA (*Plan* - Planejar, *Do* - Fazer, *Control* - Controlar, *Act* - Agir), Diagrama de Ishikawa (*fishbone*), Pareto (regra 80 – 20), entre outras, o que garante o ensino a muitos como se fossem uma só a necessidade da formação continuada.

O processo educacional tradicional acadêmico, por sua vez, está se dedicando a ser o responsável apenas pelo desenvolvimento intelectual e psicológico que leva os indivíduos a refletirem seu pensar, sentir e decidir, mas não o agir, e assim acaba se distanciando da geração de indivíduos flexíveis, produtivos, capacitados e qualificados, enquanto a educação organizacional forma os indivíduos para uma ação, habilitando e qualificando-os.

A educação organizacional, através da universidade corporativa, está “tomando as rédeas” do processo de ensino e aprendizagem com a preocupação centrada na empregabilidade, no atendimento das demandas de mercado, no rendimento da sociedade por meio de sua força de trabalho em favor da inoculação nos indivíduos dos dogmas de competitividade, qualidade, eficácia, eficiência, empregabilidade, estabilidade e rentabilidade.

[...] a demanda do mercado de trabalho....requer qualificação dos profissionais que atuem na prática apoiados por uma sólida base de conhecimentos científicos-tecnológicos, que saibam controlar suas emoções, tenham empatia, sejam proativos e, ao mesmo tempo, acompanhem a dinamicidade dos processos, e consigam lidar com o estresse gerado pela pressão do dia a dia. (FAVA, 2016, p. 148)

Temos aqui a importância do pensamento foucaultiano, que exerce grande influência pela forma como ele se apropria de uma criticidade que, mesmo através de uma sistemática e minuciosa apuração, descarta as soluções possíveis e passíveis que não envolvam somente aquelas que buscam o que seria de melhor e mais satisfatório para todos. Foucault com essa forma de pensar, incita a uma prática de problematizar as questões contemporâneas, como a educação dentro das organizações.

Foucault (2010, p. 366), entende a educação, a instrução (pedagogia), como a transmissão de uma verdade que tem como aplicação básica beneficiar o sujeito abastecendo-o de atitudes, capacidade e saberes que esse sujeito não possuía, mas, que depois do processo educacional, depois dessa relação pedagógica, deverá dispor. Dessa forma, essa verdade, tem a finalidade de transformar a conduta do sujeito, além de dotá-lo das capacidades e competências das quais não dispunha. Com isso, o saber e o poder se apoiam e se constituem reciprocamente, como transmissores dos saberes tidos como verdades para o sujeito, a ele disponibilizado pela relação pedagógica.

[...] A verdade é deste mundo; ela é produzida nele graças a múltiplas coerções e nele produz efeitos regulamentados de poder. ...Cada sociedade tem seu regime de verdade, sua “política geral” de verdade: isto é, os tipos de discurso que ela acolhe e faz funcionar como verdadeiros; os mecanismos e as instâncias que permitem distinguir os enunciados verdadeiros dos falsos, a maneira como se sanciona uns e outros; as técnicas e os

5 | O PODER DAS ORGANIZAÇÕES

O poder das organizações para Weber, M (apud Pagés, M. 1987) “é a capacidade de controlar indivíduos, eventos ou recursos, fazendo com que aconteça aquilo que a pessoa quer, a despeito de obstáculos ou oposições”, portanto a capacidade de influenciar decisões, pessoas e o uso de recursos. Dessa forma as organizações criam uma linguagem específica e seus empregados, quando aderem a essa linguagem é porque encontram princípios nos quais podem acreditar e que lhes permite dar um sentido a sua existência.

Essa linguagem específica reflete uma cultura de valores tradicionais como a noção dos sacrifícios, o respeito do indivíduo, a integridade, que são por vezes entendidos e ou confundidos com elementos fundamentais de sobrevivência como o espírito de competição, a eficácia e o individualismo refletido na competição. Temos dessa forma as organizações sendo entendidas pelo seu poder como um “sistema religioso” que detêm um conjunto de crenças que devem ser seguidas, as normas vistas até mesmo como “escrituras sagradas”, os ritos pondo em prática essas crenças e um sistema hierarquizado a ser celebrado, compartilhando essas crenças. (TAMAYO, A. et al, 2004)

Sob o olhar de Michel Foucault, o poder é analisado sob três mecanismos: os suplícios, as disciplinas e a biopolítica.

No regime dos suplícios, as punições impostas a todos os indivíduos que não respeitavam a ordem social se dava através de rituais sanguinários de tortura, humilhação e massacre públicos. Esses rituais tinham o objetivo de demonstrar que os erros cometidos e a punição imposta estavam ligados na forma de um cruel sacrifício público contra quaisquer transgressores.

[...] Na realidade, entretanto, o que até então sustentara essa prática dos suplícios não era a economia do exemplo,mas a política do medo: tornar sensível a todos, sobre o corpo do criminoso, a presença encolerizada do soberano. O suplício não restabelecia a justiça; reativava o poder. (FOUCAULT, 1987, p. 67)

Como essa disciplinarização pelo uso dos suplícios, que se deu no período das monarquias pré-capitalistas, em uma época em que as punições ocorriam através de ritos de degradação e humilhação pública, estes se transformavam em verdadeiras liturgias evidenciando que quaisquer erros cometidos por aqueles que viessem a infringir a ordem social, serviriam de exemplo, inibindo assim o desrespeito às leis. Na falta de uma vigilância que fosse mais constante e presente, era a forma usada para que as monarquias exprimissem sua força de poder para punir aqueles que a confrontavam.

As organizações através da educação corporativa, reforçam pela disciplinarização suas metas e objetivos que podem ser alcançados unicamente com uma qualificação específica que levará o sucesso para todos. É a evangelização onde as crenças e os

princípios são constantemente lembrados para o conjunto de empregados.

[...] O interesse do indivíduo, sua motivação não se obtém no fazer, mas no crer; não no presente, mas no futuro; não no concreto, mas na fantasia. O que conta não é a ação, menos ainda criação, mas o sucesso medido em termos contábeis. (PAGÉS, M. 1987, p. 108)

Aqueles que não alcançam os objetivos e as metas que podem levar todos ao sucesso ficam pelo caminho, é a seleção natural, a escolha da sobrevivência dos mais fortes, embora muitas vezes as organizações também propiciam uma possibilidade de carreira em um tempo diferente, em um ambiente de negócios menos hostil e onde se corre menores riscos de insucesso.

Por tudo isso, os empregados criam um sentimento para com a organização de fiel, indo da confiança à admiração, ao amor por aqueles que estão lhes dando a oportunidade do sucesso – o poder de vida e de morte. Para Foucault (1988, p. 130), “pode-se dizer que o velho direito de causar a morte ou deixar viver por um poder de causar a vida ou devolver à morte”. Esse regime de suplícios foi de forma gradativa, sendo substituído por um regime de biopoder que se apresentou com dois mecanismos essenciais: as disciplinas e a biopolítica.

Encontramos em Foucault (1988, p. 132) o uso da expressão disciplina com foco no poder, como uma coleção de técnicas em virtude das quais os mecanismos de poder têm como propósito e consequência a diferenciação e distinção dos sujeitos. É onde se procura governar ou gerir exercendo sobre os empregados controles precisos e ajustamentos constantes, uma forma eficiente e econômica de controlar e ao mesmo tempo maximizar sua força.

Ao tratar da biopolítica, Foucault (1988, p. 132) aborda a relação do sujeito com o poder salientando que ele, o poder, não tem a necessidade de tornar-se unicamente como uma forma de sujeição que irá confiscar todos os bens, patrimônios, riquezas e mesmo o corpo e o sangue desse sujeito biológico. Mas tem que se mostrar como um poder que se aloja, se insere nesse sujeito biológico que faz parte de uma população que será usada em seu todo, para produzir bens, riquezas e patrimônios, para outros sujeitos que fazem parte dela.

[...] deveríamos falar de biopolítica para designar o que faz com que a vida e seus mecanismos entrem no domínio dos cálculos explícitos, e faz do poder-saber um agente de transformação da vida humana.... (FOUCAULT, 1988, p. 134).

Assim, enquanto o mecanismo do poder disciplinar passa a funcionar para os indivíduos no interior de um espaço fechado, atravessado por procedimentos de vigilância, levando a um adestramento dos indivíduos de forma a torná-los mais dóceis e submissos através da imposição de modelos e normas pré-estabelecidas de forma a padronizar os comportamentos, a biopolítica, diferentemente das disciplinas, tem sua ação sobre um conjunto de pessoas, agindo sobre os processos que compõem as ações e os objetivos

dessas pessoas, intervindo para ajustar e regular as suas eficiências e suas deficiências. Sua ação se dá nos processos populacionais (percentuais de nascimento e óbito, taxas de reprodução e natalidade, velhice, entre outras), intervindo na preservação da vida, acidentes, deficiências globais, gerando assim uma normalização que se dá através de mecanismos de regulação – não impõem como as disciplinas mas direciona com as suas normas de regulação e segurança.

Dessa forma todos os comportamentos considerados normais dessa população, dos empregados, são obtidos, analisados e direcionados de uma forma a receber e aceitar esse conjunto de ensino-aprendizagem que faz parte da educação corporativa dentro das universidades corporativas. Um olhar sistêmico sobre as características que trazem esses sistemas vemos nas escolas e universidades que se encarregam de seguir forjando os estudantes, por sua vez as fábricas formando os trabalhadores, cada um inculcando suas verdades na sua população, atendendo suas necessidades específicas, mas criando sujeitos biológicos “aprisionados” a relações de poder.

Essa relação entre saber e poder traz uma ideia de que em todos os lugares onde se exerce o poder ao mesmo tempo é um lugar de formação do saber.

[...] Além disso, quando os saberes são criados, o que está sendo criado, concomitantemente, é um tipo específico de regime de verdade. Assim, a verdade não existe fora das relações de poder. Eles servem também para sustentar as relações de poder. (FOUCAULT, 1979, p.10).

O indivíduo forma seu histórico de vida pessoal e profissional a partir das relações de saber e de poder, por exemplo, as combinações das disciplinas e a forma com que são vivenciadas no ambiente de ensino-aprendizagem, quer na universidade tradicional acadêmica ou na universidade corporativa, vão produzindo os indivíduos, e a partir desse ponto cada um vai elaborando sua história de vida pessoal e profissional que vai sendo distribuída, com todas as suas particularidades de vivência, à outros indivíduos que fazem parte do mesmo espaço compartilhado gerando assim uma relação feita de controle de tempo e de ações uns com os outros – cada um vai criando sua marca individual e a população vai criando a sua cultura organizacional.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para Foucault os saberes se constituem com base em uma ânsia pelo poder e acabam funcionando como se fossem correias transmissoras do próprio poder a que servem (Veiga-Neto, 2016, p. 115). São as relações de poder e saber que afloram e instigam o indivíduo a se diferenciar do meio.

A cultura organizacional que é a base para a formação e os direcionamentos estratégicos – missão, visão, valores, planejamento – se validam através do saber que vai sendo inculcado nos empregados, garantindo a sua perpetuação e com isso a busca

da perenidade organizacional.

A cultura se instala como forma de conhecimento e ocupação focados no preparar-se para a vida, para a velhice - o cuidado de si que implica as mais variadas formas de dominar a si mesmo, de transformar-se no que cada indivíduo crê ser o melhor para si, a agir sobre si e buscar viver a vida como arte. Como se a própria vida fosse um barro a ser modelado e cada indivíduo é seu próprio autor que, por vezes, permite que outro o ajude nessa tarefa.

[...] o homem moderno (...) é aquele que procura inventar a si próprio. Esta modernidade não libera o ser próprio do homem, ela o impele à tarefa de elaborar a si próprio. (FOUCAULT, 1994, p 571 apud PINHO, 2010)

O empregado ser reconhecido pelo resultado de seu trabalho é também uma forma de confirmar a dependência da organização ao lucro levando-o a interiorizar esse critério como fator referencial a ser considerado. Uma boa relação trabalho *versus* resultado *versus* lucro, são para aqueles que querem tornar-se “reis de seu cargo”. Para que o indivíduo se sinta seguro que vai vencer ele busca o saber onde quer que esteja e a universidade corporativa oferece isso com resultados rápidos, mais rápidos que a universidade tradicional acadêmica.

Cada universidade tradicional acadêmica é fruto da forma como seus educadores pensam e interagem. As regras, as políticas, as normas não são os causadores dos problemas que hoje se apresentam nas salas de aula e também não são novas regras, novas políticas e novas normas que vão eliminá-los, mas um possível caminho talvez seja uma reflexão sobre os tipos de modelos e as relações com as reais necessidades dos discentes, dos docentes e dos ambientes de aprendizagem.

[...] cada educador corporativo deveria ser obrigado, todas as manhãs, a preencher um quadro-negro, como na escola, escrevendo 100 vezes: Tenho que me preocupar com a educação. (FAVA, R. 2016 p.271)

Entendemos que, por sua vez, o educador da universidade tradicional acadêmica também deveria todos os dias inteirar-se da realidade do ambiente de negócios nos quais estão inseridas as organizações e levar essa preocupação de qualificação para a sua clientela.

Os indivíduos mudam no momento que desejam mudar, ou porque são induzidos por situações que fogem ao seu controle, como uma crise. Da mesma forma que as organizações se adaptam a novas realidades, as instituições de ensino necessitam de maior velocidade de adaptação a realidade, porque estão perdendo espaço nesse sentido para a educação corporativa.

No ambiente de trabalho muitas das vezes o saber cria a ilusão do poder que é paga com uma carga de trabalho considerável e produz a dependência e a submissão do indivíduo, que deixa de se pertencer, doando sua individualidade. Há que se entender que todos estamos condenados a vencer porque esse é o meio de sermos reconhecidos,

admitidos, aceitos no ambiente de trabalho, seja ele qual for - é o meio de ser acolhido pela organização.

Uma ideologia, seja ela da universidade tradicional acadêmica ou da universidade corporativa, só é eficaz porque vai de encontro e mobiliza aspirações profundas, valores que transcendem o interesse individual, dando um sentido à existência, o desejo de ser útil a uma coletividade, o desejo de criar e se apropriar do seu futuro.

REFERÊNCIAS

- ALPERSTEDT, C. **Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição**. RAC, v.5, n.3, Set./Dez. 2001: 149-165. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n3/v5n3a08.pdf>>. Acesso em:15/05/2017.
- BITTENCOURT, L. P. **Foucault e a educação: libertação ou controle?** Revista Sul-americana de Filosofia e Educação – RESAFE. Número 6/7: maio/2006 – abril/2007.
- BRANDÃO, G. R. **Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda?** ERA. Vol.46. nº2. 2005
- CARVALHO, A. F. de. **Foucault e a função-educador**. 2.ed. – Ijuí: Ed. Unijuí, 2014 – 1600p. (Coleção fronteiras da educação).
- CASTRO, C. M. e EBOLI, M. **Universidade corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade**. RAE – Revista de Administração de Empresas – FGV-EAESP. V.53. n.4. julago2003 – 408-414.
- FAVA, R. **Educação para o século XXI: a era do indivíduo digital** – São Paulo: Saraiva, 2016.
- FOUCAULT, M. **Verdade e poder**. In: MACHADO, R. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- _____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**; tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis, Vozes, 1987. 288p.
- _____. **História da sexualidade I: A vontade de saber**, tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1988.
- _____. **História da Sexualidade 3: O cuidado de si**. / tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque. - 5ª ed. – Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2018. (Coleção Biblioteca de Filosofia)
- _____. **A hermenêutica do sujeito: curso dado no Collège de France (1981 – 1982)**. / edição estabelecida sob a direção de François Ewald e Alessandro Fontana por Frédéric Gros; tradução Márcio Alves da Fonseca, Salma annus Muchail. - 3ª. ed. – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010. – (Obras de Michael Foucault).
- GALLO, S. **Repensar a educação: Foucault**. Educação e Realidade. 29(1):79-97, jan/jun 2004. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/25420-96642-1-PB%20(1).pdf – acessado em: 17/05/2017.
- MOTTA, F.C.P (in memoriam) e ALCADIPANI, R. **O pensamento de Michel Foucault na teoria das organizações**. R.Adm., São Paulo, v.39, n.2, p.117-128, abr/maio/jun. 2004.
- PAGÈS, M. **O poder das organizações**. Max Pagès ... (et al.); tradução Maria Cecília Pereira Tavares, Sonia Sima Favatti; revisão técnica Pedro Aniba Drago – São Paulo: Atlas, 1987.

PINHO, L. C. **A vida como uma obra de arte: esboço de uma ética foucaultiana.** Luiz Celso Pinho, Pesquisador Apq-1 da Faperj, Departamento de Filosofia, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Seropédica: Editora UFRJ, 2010.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações.** Organizado por Alvaro Tamayo. – Porto Alegre: Artmed, 2004.

VEIGA-NETO, A. **Foucault & a Educação.** 3.ed; 2. Reimpr. – Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2016.

VERGARA, S. C. **Universidade corporativa: a parceria possível entre empresa e universidade tradicional.** RAP – Revista de Administração Pública 5/2000 - Rio de Janeiro 34(5):181-8, Set./Out. 2000 – disponível em:< <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6312/4902>> - Acesso em: 12/02/2018.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Autonomia 1, 2, 4, 5, 6, 7, 11, 46, 49, 50, 52, 55, 60, 68, 79, 82, 83, 84, 93, 94, 102, 126, 135, 168, 169, 189, 204, 205, 209, 211

Avaliação 8, 32, 33, 34, 47, 52, 57, 61, 76, 77, 80, 84, 103, 112, 118, 162, 168, 198, 200, 204, 205, 209, 229, 264, 270

C

Ciências Humanas 1, 21, 56, 68, 96, 149, 155, 227, 233, 258

E

Educação 1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 101, 102, 105, 106, 107, 109, 111, 113, 118, 120, 123, 124, 126, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 148, 149, 163, 165, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 175, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 193, 195, 196, 198, 199, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 234, 271

Educação ambiental 77, 78, 81

Educação bilíngue 179, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 189

Educação Infantil 69, 71, 72, 77, 78, 82, 83, 84, 93, 95, 105, 204

Educação Profissional 64, 67, 141

Ensino Fundamental 57, 60, 69, 71, 72, 96, 98, 99, 120, 121, 122, 129, 135, 136, 192, 204, 271

Estado 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 40, 41, 65, 66, 69, 92, 111, 113, 117, 118, 130, 133, 162, 167, 183, 214, 215, 216, 218, 220, 221, 226, 227, 237, 249, 258, 271

Estágio Supervisionado 77, 78, 190, 191, 192, 193, 197, 198

F

Formação 8, 15, 17, 28, 29, 39, 40, 55, 59, 64, 71, 75, 76, 77, 78, 81, 83, 84, 94, 95, 101, 109, 110, 116, 117, 122, 124, 130, 135, 137, 138, 139, 140, 143, 146, 150, 151, 153, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 166, 167, 175, 176, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 211, 212, 213, 214, 216, 217, 224, 233, 234, 236, 242, 244, 252, 271

Formação Docente 64, 77, 179, 181, 182, 183, 186, 187, 188, 189, 191, 198, 199, 202, 207

I

Identidade Regional 213, 214, 224, 225

Indígena 9, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 241

J

Jogos 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 99

L

Legislação 14, 17, 102, 179, 182, 261

Livro Didático 9, 103, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 122

M

Metodologias 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 64, 99, 103, 104, 105, 123, 127, 200, 269

Monitoria 31, 32, 34, 35, 199, 200, 201, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212

P

Políticas Públicas 11, 14, 15, 26, 28, 72, 133, 181, 271

Prática 4, 7, 16, 17, 18, 24, 33, 57, 65, 69, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 94, 101, 102, 121, 125, 126, 127, 130, 135, 139, 142, 143, 144, 150, 152, 155, 156, 158, 163, 165, 182, 183, 185, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 224, 241, 244, 252, 271

Processo ensino-aprendizagem 30, 202

Profano 234, 238, 240, 243, 244, 245, 256, 257, 258

R

Religião 100, 232, 246, 248, 252, 253, 257, 258, 271

Religiosidade 247, 248, 250, 253, 258

Rito 226, 227, 228, 229, 230, 232, 243, 256

S

Sagrado 228, 231, 232, 234, 237, 238, 240, 243, 244, 255, 256, 257, 258

Sequência 42, 85, 115, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 129, 130, 131, 136

Subjetividade 75, 152, 154, 155, 168

Surdos 179, 180, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 251

T

teoria 16, 21, 39, 44, 45, 46, 50, 51, 52, 66, 67, 75, 79, 82, 137, 139, 142, 148, 152, 156, 183, 190, 192, 193, 194, 196, 197, 198, 200, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 212

Teoria 37, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 57, 135, 158, 271

U

Universidade 6, 11, 12, 14, 21, 29, 30, 32, 34, 35, 55, 56, 57, 64, 67, 69, 77, 96, 104, 106, 107, 113, 118, 120, 134, 135, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 146, 147, 148, 149, 150, 159, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 179, 190, 192, 199, 200, 207, 211, 213, 224, 233, 234, 246, 247, 258, 260, 271

