

**SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO E TRABALHO.**  
Rio de Janeiro, Instituto Euvaldo Lodi, ago. 1981.

*Trata-se de uma coletânea de conferências proferidas por ocasião deste Seminário, de âmbito internacional, que contou com o patrocínio da Confederação Nacional do Trabalho e apoio da UNESCO. Sob enfoques os mais variados, a coletânea oferece um percurso diversificado, mas unitário, na busca de propostas para um melhor entrosamento Universidade-Empresa, no que se refere à profissionalização.*

*A presença de especialistas estrangeiros possibilitou uma discussão mais ampla e melhor visão da problemática pela troca de experiências. Hyoshi Nagata, representante do Japão, desenvolvendo o tema "Relação Universidade-Indústria: A Formação Profissional de Executivos", mostra como se processa a educação no seu país. Salienta que inexistem no Japão maiores preocupações com a profissionalização, no decorrer do curso de graduação. A universidade tem sempre presente a necessidade de oferecer educação básica de alto nível. Dentro desta ótica, cabe exclusivamente à empresa a execução de projetos próprios de formação de mão-de-obra.*

*"A Experiência Americana na Educação Profissional de Executivos. O Papel das Universidades e das Empresas", tema apresentado por William Neuman, relata realidade bem diversa. Suas colocações comprovam a existência de um real entrosamento entre as escolas de nível superior e as empresas, notadamente com relação ao desenvolvimento de projetos de pesquisas. Coerente com uma linha de valorização do estreitamento Universidade-Empresa, a formação dos profissionais americanos se efetua em três modalidades — cursos residenciais, com enfoque em administração geral, programas de grau médio de administração e programas de treinamento —, as quais requerem efetiva participação de educadores*

*e empresários nas atividades educacionais, pois a cooperação é fator essencial de sucesso para as duas partes, na profissionalização dos graduados. Assim, os professores têm acesso às indústrias para conhecimento de uma ampla gama de assuntos (práticas de administração, organização de companhias, planejamento estratégico, desenvolvimento empresarial e político na produção, no marketing e nas finanças). Em síntese, a educação de executivos é descrita como atividade ampla e bem caracterizada nas escolas de Administração das universidades americanas.*

*José Goldemberg discorre sobre o tema "Política Científica e as Relações Universidade-Empresa", procurando traçar a evolução da política científica no Brasil desde os primórdios, quando a formação de profissionais se voltava para atender aos interesses imediatistas da Coroa, até os últimos 50 anos, comprovando que o país ainda se ressentia da falta de uma política de desenvolvimento nacional condizente com a nossa realidade. O autor critica o fato de que essa política não oferece ainda às universidades condições de se tornarem melhores. Prevê, para tanto, o estabelecimento de uma política industrial ou de desenvolvimento mais clara, capaz de impulsionar o sistema a tomar medidas efetivas para corrigir a situação atual que é de dependência de lideranças individuais para a sua melhoria.*

*Em "Natureza Diagnóstico da Situação Atual, Condições para o Intercâmbio e a Cooperação", Paulo Alcântara Gomes retoma a discussão sobre o vínculo Educação/Trabalho, tecendo considerações sobre os progressos alcançados para uma maior integração Universidade-Empresa. Salienta que, após 1970, verificou-se uma maior aproximação, alcançada de maneira mais concreta, por meio de programas efetuados sob duas modalidades: a formação de recursos humanos e a prestação de serviços. Por outro lado, as empresas passaram a atribuir real valor à pesquisa, montando elas próprias os seus núcleos para atender às exigências da tecnologia; isso possibilitou maior interação entre as empresas e os estabelecimentos de ensino, através da realização de projetos especiais de*

pesquisa, quase sempre ligados à inovação tecnológica e vinculados às necessidades das empresas governamentais, em virtude da situação econômica da pequena e média empresa. Esta é certamente uma área em que programas de incentivo poderão resultar em benefícios imediatos, se as universidades e as empresas forem dotadas de um mínimo de infraestrutura, capaz de motivar o docente/pesquisador a participar mais ativamente do processo de desenvolvimento de novas patentes e tecnologias.

Claudio Salm, desenvolvendo a temática proposta no Seminário, disserta sobre "Formação Superior e Trabalho", apresentando as orientações e resultados da política governamental nos últimos 15 anos. Crítica a visão que se tem da escola, considerada como simples fornecedora de mão-de-obra especializada para o processo produtivo; e analisa a expansão do ensino superior ocorrida por volta de 1967 a 1968, que gerou forte discriminação social, acentuada pela proliferação dos estabelecimentos particulares de ensino, criticando o quadro educação/trabalho dentro desta realidade.

Numa abordagem crítica, Luiz Antônio Cunha – autor do trabalho "Educação Superior e Trabalho no Brasil: o Contexto Sócio-econômico" tece comentários sobre o nosso ensino médio, teoricamente profissionalizante, e sobre a nossa formação acadêmica, sem relações mais significativas com empresas-indústria. Aponta o papel da escola – reprodutora de hierarquias sociais – e as mudanças que nela vêm ocorrendo. Ressalta, como ponto positivo, a diluição, ainda que parcial, da discriminação social provocada pela valorização do diploma, apesar das medidas tomadas para recomposição destes mecanismos de discriminação, como a institucionalização da pós-graduação.

O tema abordado por Francisco Gomes Matos – "Recursos Humanos e Desenvolvimento Gerenciais" – relata a experiência brasileira na área de Recursos Humanos e o papel da empresa na busca de um modelo de educação.

O conferencista considera a empresa agência extra-escolar capaz de suprir as deficiências da profissionalização, a exemplo do Japão, e destaca

a sua influência na renovação da sociedade e no desenvolvimento sócio-econômico do país. Lideranças capazes e um perfeito desenvolvimento organizacional foram apontados como requisitos para o alcance destes objetivos. Reportando-se às responsabilidades da empresa no que se refere à educação, faz ver a necessidade de inovar sempre, face aos impactos políticos, sociais, econômicos, científicos e tecnológicos a que esta se encontra sujeita. Este quadro exigirá um novo gerente, cujo perfil o expositor delineou.

Gomes de Matos analisa os progressos na formação de recursos humanos e traça a evolução da política de desenvolvimento dos mesmos, demonstrando que nas décadas de 60 e 70 ocorreram mudanças profundas na sua filosofia, com o surgimento das unidades de seleção e treinamento. Lembra a Lei nº 6 257/75 que estabeleceu incentivos fiscais ao treinamento, propiciando um maior estreitamento escola-empresa. Constata, ainda, que na década de 70 a adoção de técnicas comportamentais, ligadas ao desenvolvimento gerencial, intensificadas, concorreram para um maior estreitamento escola-trabalho.

De 1979 a 1980, racionalizaram-se as atividades. Projetos mais coerentes com a nossa realidade foram implantados e desenvolvidos com metodologias adequadas, ocorrendo, nesta época, maior interesse do empresário pela formação de recursos humanos.

As perspectivas para a década de 1980 foram apresentadas pelo expositor. Mostra que novos conhecimentos exigirão novas atitudes e uma maior participação e decisão descentralizada, por parte da empresa. Os obstáculos levantados às metas educacionais visadas pela empresa foram: crise econômica interna e externa e utilização de antigas filosofias empresariais. Mesmo assim reconhece no seu estudo os avanços e as possibilidades de sucesso na década. No final da sua exposição, Gomes de Matos apresenta diversas propostas entre as quais se destacam: criação de entidades destinadas a apoiarem o trabalho da empresa (Centro Superior de Educação Empresarial e associações de classe); implantação de programa-piloto, com metodologia própria, de modo a gerar conclusões e recomendações que dêem novos rumos à política organizacional, aconselhando que se firme convênios com entidades nacionais e interna-

---

*cionais, a nível de cooperação técnica e intercâmbio; convênios com universidades para oferta de recursos de pós-graduação em Negociação e Relações de Trabalho; incremento da pesquisa, visando detectar necessidades profissionais a nível médio e superior para o estabelecimento de novos critérios no Sistema de Formação Profissional; criação de um Conselho de Educação Empresarial, para a indução de treinamento específico, organização de mesas-redondas, palestras, congressos, estudos e pesquisas na área de educação empresarial e programas de estímulo ao sistema de preparação de estagiários.*

*As colocações do expositor são complementadas pela apresentação de um quadro comparativo que mostra a evolução da educação-trabalho desenvolvida pela OIT e UNESCO, um demonstrativo das mudanças na filosofia do ensino. Levantamentos efetuados desde 1975 deram uma visão mais clara de como os dois organismos chegaram a um ponto comum na formação profissional. Gráficos e quadros estatísticos fundamentam seus pontos de vista, comprovando os progressos verificados no campo educação-trabalho, oferecendo uma idéia bem concreta do crescimento do setor. (NWSPC)*