

# **A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NA EMBRAPA TABULEIROS COSTEIROS: PROGRAMA DE ELEVAÇÃO DE ESCOLARIDADE DOS COLABORADORES NO NÍVEL FUNDAMENTAL E MÉDIO**

**Maria Pureza Prado Ribeiro Soares<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

O “aprender” tornou-se um elemento primordial para a existência sustentada das pessoas e para as próprias organizações. Dentro desse contexto, a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa através da sua política de desenvolvimento e valorização das pessoas vem promovendo ações para mudar os índices oficiais de analfabetismo no País. Enquanto empresa de excelência em pesquisa, estimula a elevação de escolaridade dos seus colaboradores através do Programa de Educação Corporativa da Embrapa que tem por finalidade identificar colaboradores que não tenham concluído o Ensino Fundamental e Médio, oferecendo a oportunidade de dar prosseguimento dos estudos. O presente artigo procura evidenciar, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, a importância da apropriação do conhecimento pelos colaboradores da Embrapa, através desse Programa. A metodologia utilizada para realizar o presente artigo foi a pesquisa bibliográfica, levantamento de dados e a aplicação de questionário para os sujeitos envolvidos na problemática. O Programa possibilitou a qualificação dos colaboradores melhorando e aperfeiçoando o desempenho das atividades laborais, proporcionou o crescimento profissional no quadro de carreira da Empresa, além de resgatar a auto-estima e o senso de cidadania.

**Palavras-chave:** Embrapa; Projeto de Elevação de Escolaridade; Educação Corporativa.

## **ABSTRACT**

The "learning" has become a vital component of sustainable existence of people and organizations themselves. In this context, the Brazilian Agricultural Research Corporation - Embrapa through its policy development and promotion of people have been promoting efforts to change the official rates of illiteracy in the country. As a company of excellence in research, education stimulates the elevation of its employees through the Corporate Education Program of Embrapa which aims to identify employees who have not completed the primary and secondary schools, offering the opportunity to continue their studies. This article seeks to demonstrate, both in professional and personal lives, the importance of ownership of knowledge by employees of Embrapa, through this program. The methodology for conducting this article was a literature search, data collection and a questionnaire for the

---

<sup>1</sup> Analista de Gestão de Pessoas – EMBRAPA Tabuleiros Costeiros – E-mail: pupy.prado@yahoo.com.br

subjects involved in the problem. The program allowed the qualifications of improving and enhancing the performance of work activities, provided the professional development of career with in the company, and restore the self-esteem and sense of citizenship.

**Keywords:** Embrapa; Elevation Project Education; Corporate Education.

“Estudar não é um ato de consumir ideias, mas de criar e recriar ideias”  
(Paulo Freire)

## 1 INTRODUÇÃO

A Embrapa Tabuleiros Costeiros é uma das Unidades que compõem o sistema Embrapa, com sede na Cidade de Aracaju/SE, possuindo Campos Experimentais em Itaporanga D’Ajuda, Nossa Senhora das Dores, Umbaúba, Queimadas, Propriá, Betume e Penedo/AL, além de uma Unidade de Execução de Pesquisa em Rio Largo/AL.

Na era do conhecimento, em que as informações estão acessíveis para todos ao toque dos dedos, em que as pessoas se comunicam sem se conhecer, as relações interpessoais, o contato pessoa a pessoa necessitam ser valorizadas para que o homem não se torne apenas um elemento acionador de mecanismos eletrônicos.

Vivemos agora um novo momento no qual a ética nas relações e o fator determinante no processo de criação e de geração de negócios nas organizações. A questão é se os limites de criação estão cada vez mais intangíveis, em face das infinitas possibilidades de aplicação dos conhecimentos, como colocá-los a serviço (AMARAL, 2003).

A Educação e Jovens e Adultos – EJA é uma modalidade de ensino que se destina a oferecer oportunidade de estudos para aquelas pessoas que por algum motivo não tiveram acesso ao ensino fundamental ou médio na idade regular ou precisaram abandoná-lo. Porém na conjuntura atual existe a necessidade de que a educação seja continuada, isto é, que a capacitação não seja realizada somente na idade da infância ou juventude, que ela seja realizada em todas as fases da vida.

Este tipo de ensino leva em consideração as condições de vida e de trabalho do aprendiz (Embrapa, 2009).

A Embrapa preocupada com a situação educacional dos seus empregados, desde 1998, vem desenvolvendo ações de Elevação de Escolaridade, através do seu Programa de Educação Corporativa centenas de empregados em todo o país já concluíram o nível fundamental e médio.

Após a experiência piloto desenvolvida na Empresa por meio de convênio com o Serviço Social da Indústria (SESI) regional em parceria com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário (SINPAF), a partir de 2003, o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) iniciou um trabalho em conjunto com as Unidades da Embrapa, para implantar turmas de nível fundamental em todas as Unidades, por meio do apoio financeiro.

As aulas preferencialmente acontecem em instalações situadas nas Unidades de lotação do empregado ou, caso não seja possível, nas instalações da instituição conveniada com a Embrapa para este fim.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

O presente artigo procura evidenciar, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, a importância da apropriação do conhecimento pelos colaboradores da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa, através do Programa de Elevação de Escolaridade.

O estudo tem a capacidade de abrir novas possibilidades e oferecer novas maneiras das pessoas se relacionarem com o mundo.

O sonho da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa é que todos seus colaboradores tenham acesso a informações que os levem a criar e recriar ideias.

As constantes mudanças ocorridas na economia nos últimos anos vem se refletindo também no campo educacional. Em função da situação existente, o país precisa se desenvolver e investir em tecnologia e educação. Como resposta à crise capitalista que se inicia nos anos 1970, no plano internacional, e as mudanças que ocorrem na sociedade, várias estratégias vem sendo adotadas pelo empresariado, ao longo dos anos, no sentido de alinhar economia e educação em prol dos objetivos da produtividade. Entre estas está a educação corporativa.

No contexto atual, em que o discurso hegemônico é o da valorização do homem, do "capital intelectual" (NONAKA; TAKEUCHI, 1997), e da chamada "sociedade do conhecimento" (SVEIBY, 2001), interessa analisar e refletir criticamente sobre o papel central da educação e, nessa mesma via, por um lado, a intenção das empresas em assumirem um papel educacional que até então cabia ao Estado e às escolas, e, por outro, ouvir o trabalhador, "objeto" desse processo, com suas expectativas, seu real retorno.

Segundo Santos (2004), o surgimento da Teoria do Capital Intelectual associada ao movimento da educação corporativa revela mais do que a simples retomada de uma elaboração teórica gerada em uma fase hegemônica do capital, pois, ao analisar as duas teorias, é latente a diferença da participação do Estado.

Para a autora, a Teoria do Capital Humano, que tinha como ponto central a alocação da atividade educacional como componente da produção, vigorava o Estado de Bem Estar social e o capital atribuía ao poder público o papel de protagonista das ações educativas. Hoje, na chamada Teoria do Capital Intelectual, no contexto do Estado mínimo neoliberal, o capital assume para si a função de dirigente de projetos educacionais materializados em programas de educação corporativa.

Utiliza-se o termo "educação corporativa" desde a década de 1950, quando a General Electric lançou a Crotonville (1955) (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005). Sua origem é nos Estados Unidos, quando muitas empresas, determinadas a tornarem-se líderes empresariais na economia global, lançaram a educação corporativa como veículo para ganhar vantagem competitiva (MEISTER, 1999). Nessa década, só nos Estados Unidos, essas instituições passaram de 400 para 2000, e estimativas indicam que no Brasil, temos pelo menos 50 das chamadas "universidades corporativas".

De acordo com a autora, que é uma das precursoras da fase contemporânea do movimento, a educação corporativa é mais do que um processo, é um "trabalho em andamento", e a define como:

Um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um pólo de educação permanente" (MEISTER, 1999, p. 8).

Segundo Meister (1999), o modelo de educação corporativa é sustentado por cinco grandes forças do cenário global: o surgimento da educação por processos, horizontalizada e flexível; a emergência da gestão do conhecimento; a volatilidade da informação e a obsolescência do conhecimento; o foco na empregabilidade: educar para o trabalho, não para o emprego; e a mudança no foco da educação geral.

As empresas mais bem-sucedidas, ao invés de esperar que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa. Abandonaram o paradigma de que a educação seria um capítulo da responsabilidade social da empresa e passaram de forma muito pragmática a entender que o diferencial decisivo de competitividade reside no nível de capacitação em todos os níveis de seus funcionários, fornecedores principais, clientes e até mesmo membros da comunidade onde atuam. (MEISTER, 1999, p. xv).

A autora afirma que a educação corporativa é uma iniciativa organizacional que visa a garantir um processo contínuo e estruturado de aprendizagem vinculada a objetivos estratégicos. Ela pode ser definida como um sistema de desenvolvimento de pessoas, pautado pela gestão por competências, cujo papel é o de servir de ponte entre o aprimoramento pessoal e a estratégia de atuação da instituição. Constitui-se numa forma inteligente de as organizações assumirem o domínio do negócio de educação e treinamento, garantindo o melhor aproveitamento de recursos e vinculando os programas de treinamento à produção de competências necessárias para as estratégias do negócio.

Para Meister (1999), o objetivo da educação corporativa é obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem a metas e resultados estratégicos reais da empresa. Segundo a autora:

A essência da organização do século XXI está em trabalhadores com conhecimento culturalmente diverso. Nela trabalho e aprendizagem são essencialmente a mesma coisa, com ênfase no desenvolvimento da capacidade do indivíduo de aprender (MEISTER, 1999, p. 2).

E completa que por educação corporativa entende-se um conjunto de práticas educacionais contínuas com visão estratégica de negócios, que possibilitam maior entrosamento do capital intelectual de uma organização.

É importante ressaltar a ideia do trabalho e da aprendizagem sobrepondo-se nas empresas, como enfatiza criticamente Bianchetti (2005):

Tendo como ponto de partida uma formação básica, o indivíduo é estimulado ou compelido, pelas atuais transformações do mundo do trabalho, a complementar seus estudos dentro e fora da empresa, o que recebe diferentes denominações (formação continuada, educação permanente, formação ao longo da vida), mas todas com o mesmo sentido: a necessidade de aprendizagem constante. (BIANCHETTI, 2005, p. 10).

Sensibilizada com as mudanças a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, desde 1998, implantou o Programa de Elevação de Escolaridade. Centenas de seus colaboradores já se beneficiaram, concluindo o nível fundamental e médio.

Em 2005 a Equipe do SGP (Setor de Gestão de Pessoas) da Embrapa Tabuleiros Costeiros a partir da norma de Educação Corporativa da Embrapa e com a finalidade de contribuir e exercer seu papel social para a formação de seus empregados criou um Projeto de Elevação de Escolaridade – Nível Fundamental com a finalidade de proporcionar no período de vigência do Projeto (01/01/2005 a 30/06/2009) para 41 empregados da Unidade, a oportunidade de concluírem o ensino fundamental. Este projeto buscou ainda possibilitar a esses colaboradores o resgate da auto-estima, confiança e, acima de tudo, inseri-los na sociedade como cidadãos esclarecidos e aptos a enfrentarem os desafios e as competitividades que o mercado de trabalho os impõem, diante dessa problemática objetivo deste trabalho foi investigar se realmente o Programa de Educação Corporativa da Embrapa contribuiu efetivamente para atender aos anseios e satisfação profissional, demonstrando aprimoramento nas suas atividades laborais, ampliando a capacidade de melhor entender as complexidades de suas atividades, a capacidade de ler e evolução da carreira dentro dos seus cargos demonstrando, e impactando conseqüentemente no resgate de sua auto-estima e na qualidade de vida dos seus colaboradores.

Na literatura são encontradas as mais diversas definições e conceitos para o termo Educação Corporativa.

Segundo Débora Silva (2002), Educação Corporativa pode ser definida como o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional. Os programas de educação corporativa destacam-se como um sistema de desenvolvimento de pessoas e talentos humanos alinhado às estratégias de negócio de uma empresa, conferindo-lhe uma poderosa fonte de vantagem competitiva.

Já Maria Éboi (2004) a define como o conjunto de ações integradas que possibilitam o desenvolvimento de pessoas com foco nas competências empresariais e humanas que são estratégicas para o sucesso do negócio.

Esta modalidade vem sendo um dos grandes lemas do Departamento de Gestão de Pessoas da Embrapa (DGP) desde 2004, desenvolvida por meio do Programa de Elevação de Escolaridade. Destina-se a oferecer oportunidade de estudos para aquelas pessoas que se preocupam em preparar seus recursos humanos, visando uma vantagem competitiva e ao mesmo tempo exercendo paralelamente o papel de agente de transformação social.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

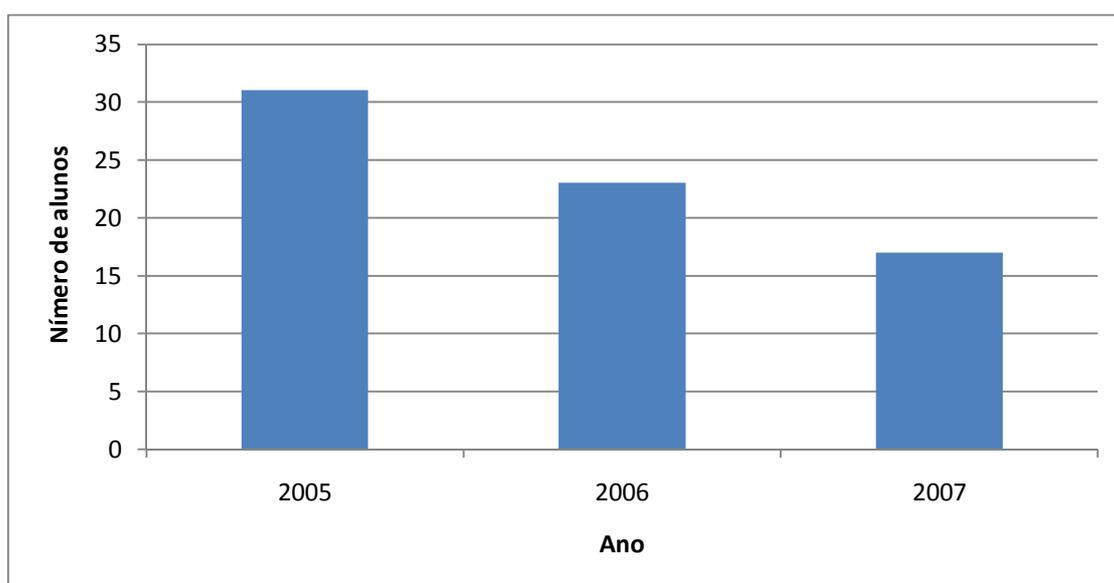
A metodologia utilizada para realizar o presente artigo foi a pesquisa bibliográfica, levantamento de dados e a aplicação de questionário para os sujeitos envolvidos na problemática e a análise dos resultados obtidos.

Podemos constatar, através dos depoimentos e de entrevistas gravadas em vídeo produzido pela Assessoria de Comunicação da Embrapa e questionários aplicados aos colaboradores da Embrapa Tabuleiros Costeiros toda essa transformação das suas vidas, tanto no âmbito profissional, quanto pessoal, resgatando a auto-estima, melhorando seus salários através de promoção e premiação a partir do momento, em que foram inseridos no Programa de Elevação de Escolaridade desenvolvido pela Embrapa e que vem com certeza beneficiando centenas de colaboradores lotados nas Unidades da Embrapa distribuídas em todo o país.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O projeto de Elevação de Escolaridade na Embrapa Tabuleiros Costeiros teve início em junho de 2005 com 31 alunos. Em 2006 o número de alunos reduziu de 31 para 23 alunos. No ano de 2007 houve uma redução de 6 alunos de 23 para 17. A equipe do SGP da Unidade realizava o acompanhamento escolar destes alunos. Houve alunos matriculados em escolas públicas, mas havia casos também de escolas privadas.

Quanto à redução de alunos a cada ano, os motivos foram bastante variados (desistências, conclusão de curso, aposentadoria, etc.).



**Gráfico 1: Demonstrativo do número de alunos matriculados no Programa de Elevação de Escolaridade da Embrapa Tabuleiros Costeiros.**

**Fonte: Embrapa Tabuleiros Costeiros - Setor de Gestão de pessoas.**

Alguns empregados concluíram o primário e não teve mais interesse em continuar os estudos, seja pela idade avançada, ou motivos passageiros além de outros concluírem o Ensino Fundamental e o Ensino Médio todos apoiados pelo projeto.

A Unidade da Embrapa Tabuleiros Costeiros com sede na cidade de Aracaju/SE, contava na época da implantação do programa, com 173 empregados no seu quadro de pessoal, distribuídos em dez cidades distintas, envolvendo os estados de Sergipe (Aracaju, Estância, Itaporanga D'Ajuda, Nossa Senhora das Dores, Umbaúba, Queimadas, Propriá e Betume) e Alagoas (Penedo - Maceió). Dos

173 empregados do seu quando efetivo, 47 ocupavam o Cargo de Auxiliar de Operações nos níveis I e II, onde se exige do empregado apenas o Ensino Fundamental incompleto. Deste universo 6 empregados já haviam concluído por conta própria o ensino fundamental, embora, ainda eram mantidos nos níveis I e II do Cargo Auxiliar de Operações. Dos outros 41 empregados, 18 possuíam apenas o então ensino primário incompleto (de 1ª a 4ª séries) e 23 embora possuindo o então ensino primário não chegaram a concluir na época o ensino ginásial (de 5ª a 8ª séries).

A sede da Unidade em Aracaju era o local onde se concentravam o maior número desses trabalhadores, chegando a 5 empregados sem Ensino Fundamental Menor e 12 sem o Ensino Fundamental Maior, totalizando 17 empregados sem o nível fundamental de ensino. Em seguida surge a cidade de Penedo em Alagoas com 1 empregado sem Ensino Fundamental Menor e 5 sem Ensino Fundamental Maior, totalizando 6 empregados com ensino fundamental incompleto. Os demais empregados estão equilibradamente distribuídos nas demais cidades do interior do Estado de Sergipe e em Maceió/AL

A faixa etária desses trabalhadores está no intervalo entre 34 e 60 anos, embora sua maior concentração, (quase 60%), possuía mais de 50 anos. Numa pesquisa realizada pela equipe responsável pelo programa na Unidade com alguns desses colaboradores, foi constatado desinteresse de alguns em voltarem a estudar no período da noite. Uns alegaram a idade já bastante avançada e se sentiam muito cansados ao final do dia, em razão principalmente do tipo de atividades que desenvolviam no seu local de trabalho. Outros chegaram a citar a ausência diária no âmbito familiar por um longo período de tempo. É importante registrar que a metodologia oficial para esse ciclo de ensino, considerando aulas presenciais, exige um período de 2 anos para conclusão do Ensino Fundamental Menor (1ª a 4ª séries) e mais 2 anos para conclusão do nível Ensino Fundamental Maior (5ª a 8ª séries).

O programa teve como finalidade proporcionar a 41 empregados da Embrapa Tabuleiros Costeiros a oportunidade de concluírem o ensino fundamental (1º grau), reduzindo de 23,70% para 0% o número de empregados sem nível de escolaridade fundamental ou com ele incompleto.

Com a implantação do Programa, ao final do curso, onde seria devidamente comprovado através da emissão dos certificados de conclusão por parte das instituições de ensino, a Embrapa Tabuleiros Costeiros espera ter

contribuído com o colaborador, possibilitando-o melhorar e aperfeiçoar o desempenho de suas atividades na empresa, bem como ter proporcionado a possibilidade de crescimento profissional no quadro de carreira.

Observa-se que embora o programa estabeleça como meta a conclusão do Ensino Fundamental Menor e Ensino Fundamental Maior, por parte desses empregados, espera-se também que já na realização do Ensino Fundamental Menor (1ª a 4ª séries), devidamente alfabetizados, tenham a capacidade de ler e escrever o necessário ao bom desempenho de suas atividades laborais.

Uma das expectativas da Embrapa em incentivar a conquista pelos colaboradores em adquirir a conclusão do nível fundamental e médio, como benefício direto, a médio e longo prazo, é de obter um significativo aprimoramento dos serviços prestados pela Embrapa aos seus clientes internos e a comunidade em geral.

Indiretamente, contribuindo inclusive, para a redução das desigualdades sociais e com a conseqüente melhoria da qualidade de vida dos empregados.

Foi utilizado como estratégia de estímulo à participação dos colaboradores e, principalmente, visando o sucesso na execução e atingimento dos resultados esperados, a redução da jornada de trabalho dos empregados por parte da empresa, para que os colaboradores realizem seus cursos tanto no horário de trabalho (manhã e tarde) como no período da noite.

A partir de 2003, após a experiência piloto desenvolvida na Empresa por meio de convênio com o SESI Regional em parceria com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Instituições de Pesquisa e Desenvolvimento (SINPAF), o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) iniciou um trabalho em conjunto com as Unidades da Embrapa distribuídas em todo o país para implantar turmas de nível fundamental.

De 2003 até hoje, aproximadamente 700 empregados participaram da ação de elevação de escolaridade, fruto da parceria entre o DGP e diversas Unidades, proporcionando a melhoria da escolarização dos empregados, refletindo na qualidade de vida desses profissionais e melhores resultados no trabalho além do reconhecimento institucional que é oferecido pela empresa, ou seja ao concluir, com aprovação, o nível de escolaridade para o qual foi inscrito o empregado faz jus a progressão salarial por término de curso.

Mesmo com os resultados positivos já alcançados ainda existe uma parcela de empregados com o nível fundamental incompleto, sendo necessário um esforço ainda maior, para que todos os empregados da Embrapa tenham pelo menos o ensino fundamental completo.

A educação tem que ajudar a despertar em cada pessoa a consciência de sua própria dignidade e sua capacidade de exercer a cidadania. É o instrumento que transforma a pessoa, tornado-a responsável pelo seu próprio progresso e pelo bem da comunidade.

O Projeto de fazer faculdade está mais próximo para o Assistente Roque de Jesus Santos da Embrapa Amazônia Ocidental. Para ele o Programa ajudou tanto na vida pessoal como na vida profissional.

Antigamente, quando o Pesquisador passava o trabalho eu tinha dificuldade em entender a letra dele e mesmo escrever o que tinha que escrever nas plaquetas do campo. A comunicação melhorou entre eu e o Pesquisador<sup>2</sup>.

Para Nilton Elísio Souza, Assistente da Embrapa Caprinos e Ovinos, depois que começou os estudos tornou-se um homem mais esclarecido, consegue ler os informativos da empresa e a ler e escrever *e-mail's*, além de ter mais condições de ajudar os colegas.

Quando comecei a estudar fiquei mais esclarecido, debatia mais, sabia dar algumas respostas que não sabia dar antes [...] só em saber ler e saber interpretar já me sinto realizado. [...] melhorou bastante a minha vida<sup>3</sup>.

Já o Assistente João Gomes Bezerra da Embrapa Agroindústria Tropical, depois de 10 anos fora da escola enfrentou o desafio de recomeçar, para ele não foi tarefa fácil mais enfrentou. Ele está mais comunicativo, com salário melhor e ajuda aos filhos nas tarefas escolares. “Tô tentando tirar habilitação, coisa que não tinha nem como começar, para comprar um carrinho”<sup>4</sup>

Para o Assistente da Embrapa Tabuleiros Costeiros Jose Valter Lopes dos, Santos, um dos fundadores da Unidade em Aracaju, participar do programa de

---

<sup>2</sup> Depoimento concedido em vídeo produzido pela Embrapa- Informação Tecnológica, em abril/2009.

<sup>3</sup> Depoimento concedido em vídeo produzido pela Embrapa- Informação Tecnológica, em abril/2009.

<sup>4</sup> Depoimento concedido em vídeo produzido pela Embrapa- Informação Tecnológica, em abril/2009.

Elevação de Escolaridade foi oportunidade de ampliação de conhecimento e progressão salarial.

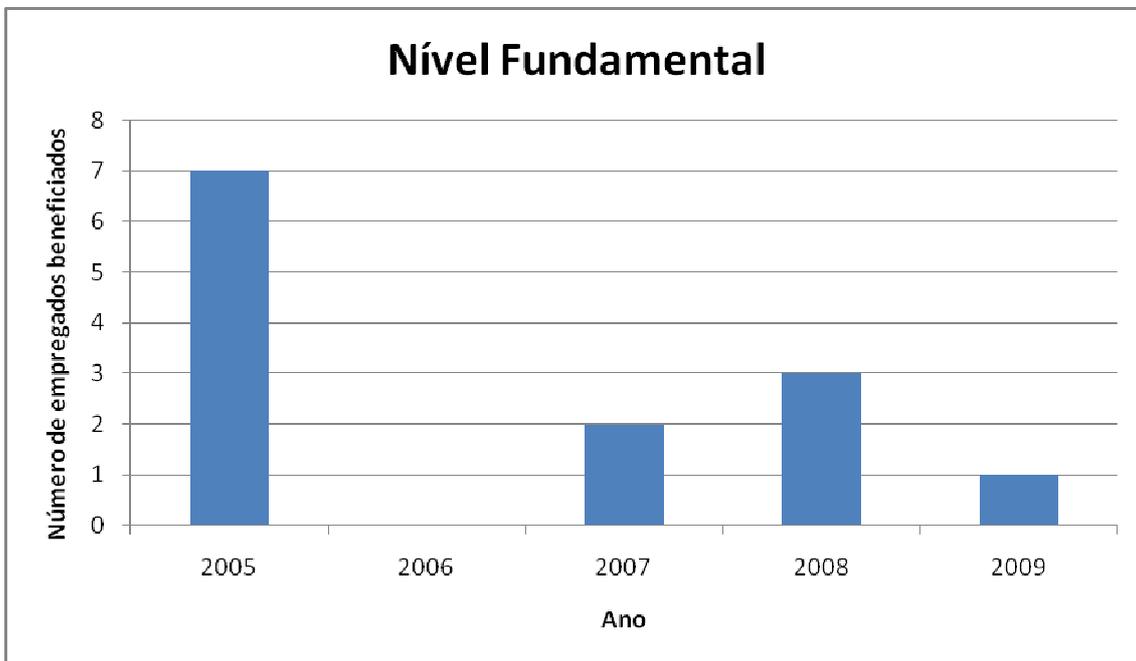
Já para o Assistente Raimundo Batista de Jesus, com a oportunidade de retomar os estudos se “sente um homem mais enriquecido, afinal um pouco mais de estudos”<sup>5</sup>.

Na opinião do colaborador Wagston Siqueira de Andrade, a importância de ter a oportunidade de continuar os estudos

Foi maravilhoso, pois com a continuidade dos estudos eu teria outras oportunidade na vida, fazer um curso superior e de poder dar um futuro melhor para a minha família. Além do que retomando os estudos pude refazer os planos para o futuro com a certeza de que eles poderão ser concretizados um dia<sup>6</sup>.

São apresentados abaixo gráficos de empregados que foram beneficiados através do Programa de Elevação de Escolaridade em relação aos anos, levando em consideração o tipo de progressão e o nível de escolaridade.

- Progressão Salarial:

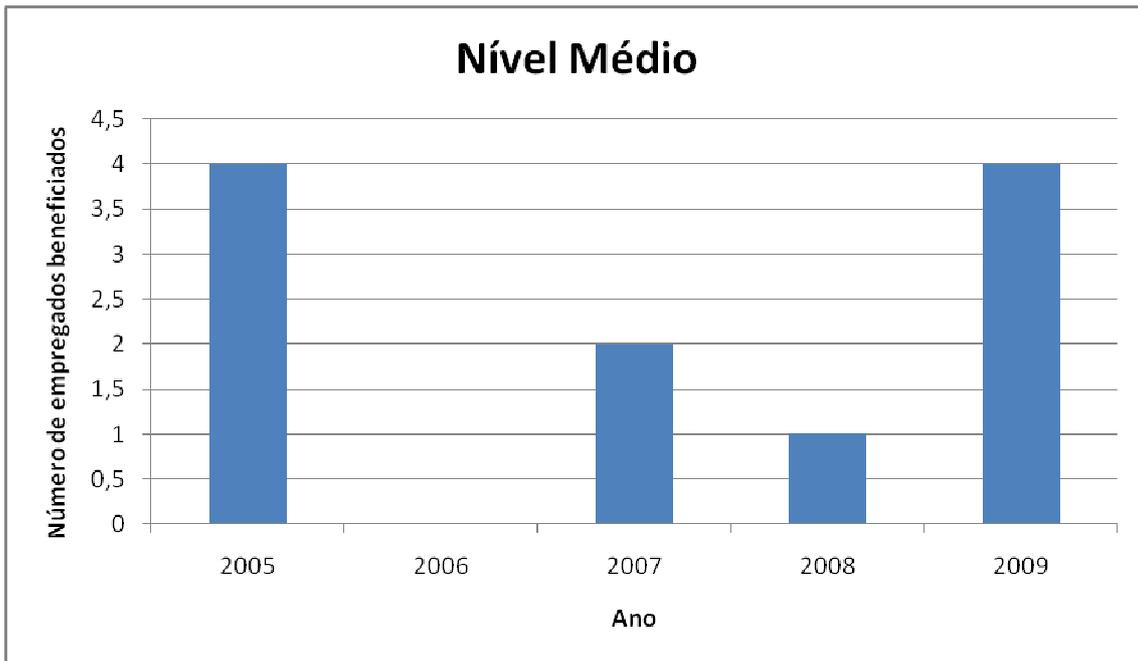


**Gráfico 1: Demonstrativo do número de empregados que concluíram o nível fundamental e beneficiados pelo Programa de Elevação de Escolaridade da Embrapa Tabuleiros Costeiros.**

**Fonte: Embrapa Tabuleiros Costeiros - Setor de Gestão de Pessoas.**

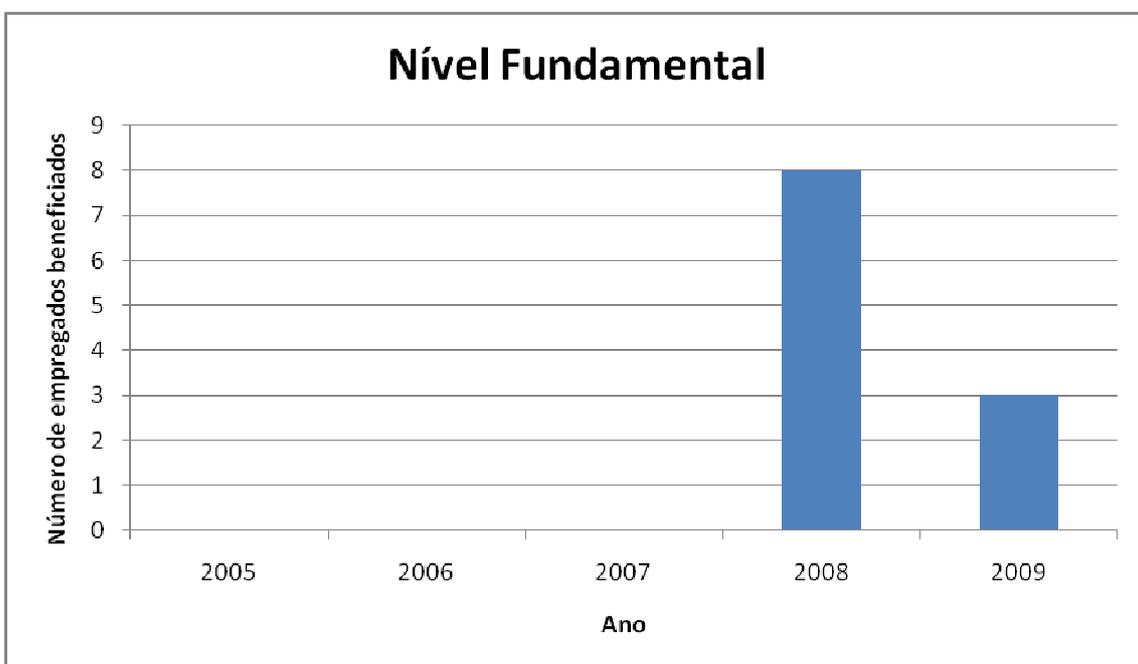
<sup>5</sup> Depoimento concedido em entrevistas realizadas pela autora em junho de 2011.

<sup>6</sup> Depoimento concedido em entrevistas realizadas pela autora em junho de 2011.

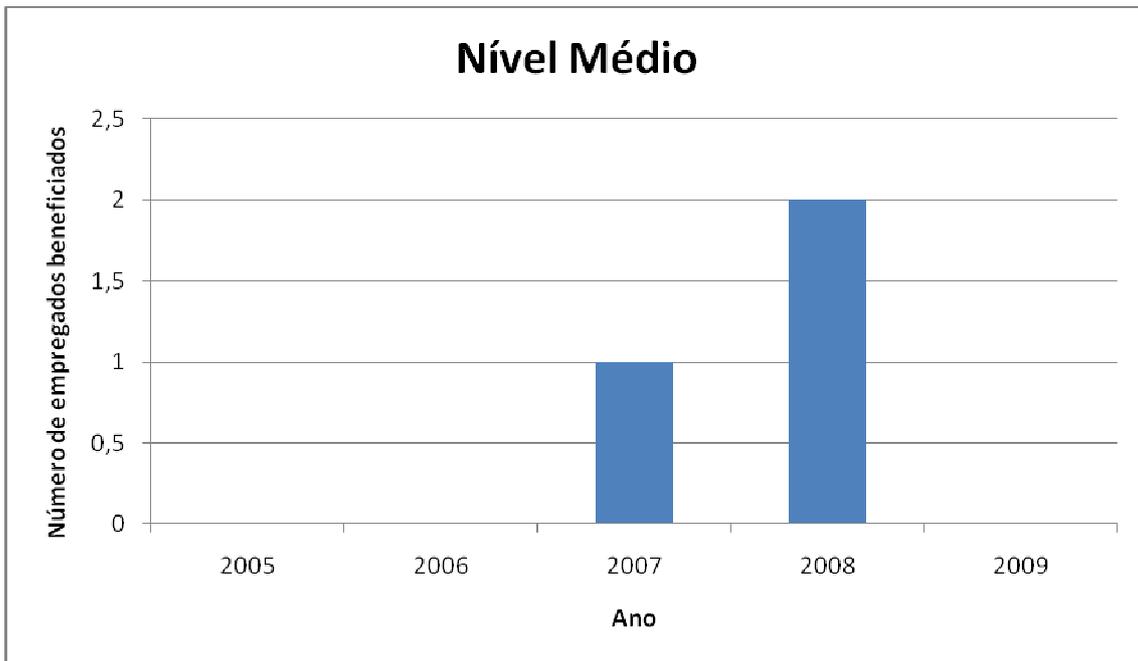


**Gráfico 1: Demonstrativo do número de empregados que concluíram o nível médio e beneficiados pelo Programa de Elevação de Escolaridade da Embrapa Tabuleiros Costeiros.**  
**Fonte: Embrapa Tabuleiros Costeiros - Setor de Gestão de Pessoas.**

- Promoção Salarial:



**Gráfico 1: Demonstrativo do número de empregados que concluíram o nível fundamental e beneficiados pelo Programa de Elevação de Escolaridade da Embrapa Tabuleiros Costeiros.**  
**Fonte: Embrapa Tabuleiros Costeiros - Setor de Gestão de Pessoas.**



**Gráfico 1: Demonstrativo do número de empregados que concluíram o nível médio e beneficiados pelo Programa de Elevação de Escolaridade da Embrapa Tabuleiros Costeiros.**

**Fonte: Embrapa Tabuleiros Costeiros - Setor de Gestão de Pessoas.**

## CONCLUSÃO

O grande desafio numa implementação de um Programa de Educação Corporativa é conseguir alinhar o objetivo da empresa em fornecer conhecimento ao colaborador para seu aprimoramento profissional, ajudando em suas atividades laborais, além de atender aos seus anseios pessoais.

O Programa deve contemplar as necessidades reais percebidas pela empresa e também oferecer ao colaborador inserido uma perspectiva de futuro que valha a pena o seu comprometimento, ou seja, que tirem o melhor proveito com a experiência e o desafio em retornar às salas de aula.

Para os empregados da Embrapa o Programa foi um sucesso, tanto no âmbito profissional como pessoal, atingindo os resultados e expectativas esperadas, abrindo portas e oportunidades para uma continuidade dos seus estudos e ascendência profissional, melhorando sua leitura, sua escrita e acima de tudo resgatando a sua cidadania.

O programa da empresa oferece condições suficientes para o colaborador concluir seus estudos, uma vez que o incentiva através da redução de jornada de trabalho, custeia material escolar, quando necessário, além de, na conclusão do curso, contemplá-lo com premiação e promoção, atingindo assim o seu objetivo final que é erradicar o analfabetismo na empresa para poder oferecer a sociedade e a comunidade em geral serviços mais qualificados.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Heloisa Helena Oliveira do. **Educação Corporativa e suas Dimensões: estudo exploratório sobre as políticas e práticas em duas empresas brasileiras.** Dissertação de Mestrado PPGA/UFRGS. Porto Alegre. 2003.

EMBRAPA – Departamento de Gestão de Pessoas (DGP); Assessoria de Comunicação Social (ACS). **Campanha de Incentivo a Elevação de Escolaridade na Embrapa.** 2009/2010.

COSTA, Ana Cláudia Athayde da. **Educação Corporativa: Um Avanço na Gestão Integrada do Desenvolvimento Humano.** Rio de Janeiro, 2001. Ed. Qualitymark.

CRUZ, Daniele. **Educação corporativa: A Proposta empresarial no discurso e na prática.** Disponível em: <<http://www.scielo.org/php/index.php> 2010> Acesso em 10 jun 2011.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades.** São Paulo: Gente 2004.

INSTITUTO PIERON. **Aprendizagem e Instrucionismo - Novos Paradigmas.** Disponível em: <[http://www.pieron.com.br/index.php?id=artigos/bib\\_031.htm](http://www.pieron.com.br/index.php?id=artigos/bib_031.htm)> Acesso em 02 jun. 2010.

MEISTER, J. **Educação corporativa.** São Paulo: Makron Books, 1999.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de Conhecimento na Empresa: como as Empresas japonesas Geram a Dinâmica da Inovação.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

QUARTIERO, E.; BIANCHETTI, L. (Org). **Educação Corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações.** São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS (2004), SANTOS, A.F.T. **Teoria do Capital Intelectual e Teoria do Capital Humano: Estado, Capital e Trabalho na política educacional em dois momentos do processo de acumulação.** In: 27a Reunião anual da ANPED, 2004, Caxambu-MG. Anais da 27a Reunião anual da ANPED, 2004.

SAPPER, Sady; TUPINAMBÁ, Maria José. **Elevação de Escolaridade**: passaporte para o futuro. Disponível em: <[HTTPS://intranet.embrapa.br/pasta-todospcom/2008/abril-2009/elevação de escolaridade: passaporte para o futuro](https://intranet.embrapa.br/pasta-todospcom/2008/abril-2009/elevação%20de%20escolaridade%20passaporte%20para%20o%20futuro)> Acesso em 01 jun. 2010.

SILVA, Deborah. **Educação Corporativa**. Revista do Estudante OnLine: FECAP, 2002.

SVEIBY, C. E. **A nova riqueza das organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VARELLA, Irani **Evolução, Sustentabilidade e Educação Corporativa**. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/arquivo/arq1229431239.pdf>> Acesso em 31 mai. 2010.