# O que é educação? O olhar de uma empresa japonesa instalada no Sertão Pernambucano

**Tiago Felisberto da Silva[1], Ricardo Barbosa Bitencourt[2]**

[1]Licenciando em Química pelo IF Sertão Pernambucano – Campus Petrolina. e-mail: tiagofs16@hotmail.com
[2]Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Ecologia Humana e Gestão Socioambiental e Professor do IF Sertão Pernambucano – Campus Petrolina. e-mail: ricardo.bitencourt@gmail.com

**Resumo:** O presente trabalho apresenta uma reflexão a partir da observação, encontrada no cotidiano de uma empresa de tradição japonesa instalada no município de Petrolina, Sertão Pernambucano, sobre a visão educativa num ambiente com finalidades lucrativas. Utilizamos como metodologia uma observação de inspiração etnográfica onde foi necessária a convivência e o registro dos indicativos e das falas dos entrevistados focalizando as ações que ligam a visão empresarial e a qualificação de seus profissionais na inserção da educação formal e os hábitos construídos através da convivência com povos de diferentes etnias, mostrando também que a educação vai além do mecanismo sistemático. Ficou evidente que a corporação acredita na educação e faz dela alvo para tornar seu ambiente progressivo.

**Palavras-chave:** educação formal e não-formal, empresa japonesa, japoneses no brasil, gestão de empresas

## 1. INTRODUÇÃO

O conceito de educação pode ser bastante amplo, dentre tantos podemos citar inicialmente a idéia da educação como requisito fundamental para que indivíduos se tornem participantes dos bens e serviços disponíveis na sociedade. A partir deste conceito é que a educação tornou-se um direito promovido por lei em quase todos os países e reafirmando com isso o compromisso com os direitos humanos fundamentais (GADOTTI, 2005). Entretanto, esse direito diz respeito à educação formal que obedece a regras sistematizadas, consideradas por Chagas (1992) como altamente estruturada. A educação não-formal é aquela que ocorre fora do ambiente escolar, é exatamente aquela capaz de ensinar o indivíduo conforme os seus próprios desejos. A não formalidade da educação ocorre espontaneamente através da relação com as diversas atividades propostas numa sociedade (CHAGAS, 1992).

O processo educativo na ação humana é tão fundamental que conquistou o mundo capitalista como necessidade para aperfeiçoamento da mão-de-obra e garantia da melhoria dos processos. A partir da imigração de japoneses foi possível observar ainda mais este diferencial de comportamento nas empresas instaladas no Brasil (OLIVEIRA, 1998).

É comum a entrada de japoneses no Brasil para exploração local e geração de lucros. O Brasil é um dos países mais visados para investimentos, devido suas riquezas em recursos naturais e áreas extensas disponíveis para exploração. Nessa ambição corporações nascidas no Japão tem procurado investir neste imenso território (OLIVEIRA, 1998).

Do *site* oficial de uma corporação japonesa que possui filial instalada no Sertão Pernambucano retiramos algumas informações que exemplificam um empreendimento que explora riquezas brasileiras. Fundada em 1942 está inserida entre as maiores corporações do mundo. Possui filiais instaladas em vários países e em todos os continentes. Com mais de dez mil funcionários e capital superior a 30.000 milhões de ienes (moeda do Japão) a corporação trabalha com alimentos congelados,

ISBN 978-85-62830-10-5
VII CONNEPI©2012

cosméticos, biociência e imóveis. Com mais de 50 anos no Brasil o grupo possui duas empresas instaladas no território.

Instalada em Petrolina e de administração oriental, a empresa, alvo da exploração da pesquisa, é uma unidade pertencente à Corporação nascida no Japão e utiliza em sua filosofia de trabalho, aspectos e fundamentos que tentamos neste artigo interligar com procedimentos das formas de educação.

O *site* ainda nos informa que a empresa possui matriz na cidade de Recife-PE e unidade fabril instalada em Petrolina-PE desde 1992. A processadora é hoje uma das maiores produtoras no Brasil de derivados de frutas regionais. Com mais de 180 colaboradores brasileiros a empresa mantém caráter educativo da sua elevada hierarquia.

Um grande empreendimento deve possuir a capacidade de se apropriar do sistema como uma ferramenta poderosa para viabilizar a estratégia empresarial. A educação neste aspecto deve permear toda a cultura organizacional e fazer parte do cotidiano da organização e o papel das lideranças empresariais é crucial nesse sentido (EBOLI, 2005).

A cultura de um povo está relacionada aos hábitos e comportamentos, o conceito da possibilidade de aplicar regras gerais para todas as situações inclusive administrativas já não vigora mais. É a interação da cultura com a educação que permite o estudo do modo pelo qual as organizações se comportam diante dessa variedade de ações humanas (MOTTA, 1996).

O objetivo deste trabalho é observar como ocorre a sistemática da educação na visão de povos de diferentes culturas, neste caso japoneses, focando na administração e comportamentos de uma empresa formada por maior número de brasileiros.

A unidade da multinacional japonesa instalada em Petrolina-PE foi a empresa referencia para elaboração desse estudo. Sabe-se que as empresas sempre diferenciam educativamente umas das outras, mas o estudo nesta empresa tornou-se amplo quando usamos como foco a estrutura administrativa que inicia no topo da Corporação e ressalta por várias filiais. Foram mais de trinta dias fazendo levantamentos e observações *in loco* do sistema educativo da empresa.

O topo do sistema administrativo inicia no país de origem e é regida apenas por pessoas oriundas do lá. Abaixo do topo está à presidência de filiais, localizada na Europa e também administrada por Japoneses. No Brasil a empresa é coordenada por diretores de níveis variados que diversificam entre brasileiros e japoneses. Nesta empresa o sistema administrativo e de liderança segue métodos orientais, bem como a primazia pelo conhecimento formal adquirido e a capacidade de repassá-los e também a educação informal construída pela convivência entre as etnias.

## 2. MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa tem caráter exploratório e social de inspiração etnográfica, pois contempla a constatação de uma visão num determinado grupo social. O tema surgiu a partir de fatores externos através da significação do tema escolhido, sua novidade, sua oportunidade e seus valores acadêmicos e sociais. Foi através das observações associados aos conhecimentos científicos e filosóficos que os resultados apresentaram significados (BELLO, 2004).

Utilizamos uma unidade fabril instalada em Petrolina, Sertão de Pernambuco, para o desenvolvimento deste trabalho e por questão de ética e sigilo não mencionamos o nome da empresa. A mesma é uma filial de uma Corporação sediada em Tóquio-JP

As observações e demais formas de pesquisas ocorreram no período compreendido entre fevereiro a junho de 2012. Através de observações e entrevistas realizadas foi possível formular a descrição dos fatos. No total foram cinco pessoas envolvidas, todas componentes da administração da empresa e mais o auxilio do setor pessoal com liberação de dados inerentes.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para Brandão (2007, p.7) “ninguém escapa da educação” e ela pode existir em qualquer lugar inclusive onde não há escola, pois se trata da transferência de saberes. Gadotti (1995) ressalta que é necessária a educação para tornar o indivíduo capacidade para assumir postos diante da sociedade.

O método empregado pela Corporação na administração de suas empresas chama bastante atenção pela quantidade de líderes existentes. Para cada setor existe um líder específico e para cada líder existem outros tantos líderes e liderados formando uma larga pirâmide hierárquica. Na unidade de Petrolina é possível organizá-los amplamente da seguinte forma: cinco diretores, oito gerentes, treze supervisores, quatorze encarregados e cinco coordenadores, no montante de 195 funcionários.

A forma estrutural organizacional se difere muito das empresas brasileiras, porém este método visa uma divisão mais heterogenia das atividades e maior possibilidade de observação de comportamentos. No entanto é importante ressaltar que o processo de obtenção de cargo passa pelo sistema educativo formal, pois é neste contexto, que cursos de capacitação são oferecidos aos líderes para torná-los aptos as suas funções delegadas.

Ainda mais além, cargos considerados como sendo de confiança, que retém de supervisores para cima da pirâmide, só é permitido para pessoas portadoras de diplomas com ensino superior completo. Curioso é perceber que para a metodologia da empresa não importa na maioria dos casos o curso de formação, mas a capacidade de desenvolver atividades a partir do extinto crítico desenvolvido no sistema educacional superior.

Do *site* oficial da Corporação (2011) foi extraído o texto que reforça sua filosofia:

> Porque nós respeitamos a individualidade de cada funcionário, auto-expressão e a necessidade de um estilo de vida bem arredondada. Oferecemos oportunidades para desenvolver e usar suas habilidades. Podemos também fornecer compensação com base em capacidade, esforço e os resultados e criar locais de trabalho seguros e animadas onde os trabalhadores podem expressar livremente suas opiniões. Além disso, percebemos a igualdade de oportunidades sem prejuízo devido ao sexo, idade, formação acadêmica, raça, ou religião, etc.

É com base na educação e principalmente na formação acadêmica que pessoas criam perspectiva para adequar o mercado de trabalho nas necessidades sócio-culturais e econômicas. Surgi o reconhecimento que o processo de aprendizagem formal é fundamental e necessário para esta ocorrência (GONDIM, 2002).

Gondim (2002) reforça o pensamento da filosofia empregada pelo Grupo no corpo de líderes quando menciona que:

> A ênfase numa formação generalista e a ampliação das possibilidades de experiência prática durante o curso superior são avaliadas como alternativas para atender a exigência de um perfil multiprofissional e proporcionar a maturidade pessoal e a identidade profissional necessárias para agir em situação de imprevisibilidade, realidade a que estão sujeitas as organizações atuais.

Não podemos deixar de ressaltar que a empresa oferece a seus colaboradores a oportunidade de aprimorar suas habilidades, pois a educação é símbolo fundamental para qualidade profissional que interfere diretamente nos resultados. Cursos do tipo: inglês, informática, liderança, memorização, gestão empresarial, 8Ss, redação empresarial, gestão de tempo, etiqueta empresarial e muitos outros são exemplos de cursos oferecidos gratuitamente aos colaboradores no período do expediente.

A filosofia inserida na empresa é de qualificar seus profissionais e prepará-los para o desenvolvimento da mesma. Contudo o profissional que já possui seu currículo em processo de avanço torna-se vantajoso, mas mesmo com as qualificações externas é necessário adquirir habilidades extras pertinentes ao caráter da organização para que possa se tornar ainda mais ágio diante das necessidades.

“A crescente dificuldade enfrentada pelos responsáveis por recrutamento de pessoas em conseguir no mercado de trabalho profissionais habilitados a ocuparem as vagas disponíveis coloca em

discussão a eficiência no processo de formação e qualificação" (GONDIM, 2002). Seguindo princípios assim é que as empresas do grupo investem na educação de seus colaboradores e os incentivam a participarem do processo educativo formal disponível para sociedade.

A educação de aprimoramento inserida na empresa é formalizada, segue métodos esquematizados e cronológicos. Contudo outro fator que chama bastante atenção é o comportamento, dos colaboradores brasileiros, criado a partir de hábitos diários através da convivência com a liderança constituída por japoneses, esse é o processo de educação informal vivenciado.

Para Demartini (2000) ocorre nos imigrantes japoneses um conflito regular em como nos educar seguindo princípios morais brasileiros e como repassar aos brasileiros nossos princípios e hábitos? A intenção objetivada é a convivência harmoniosa.

Na filial do Grupo foi possível observar esse e conflito existente, mas por se tratar de organização muitos dos princípios estabelecidos acabam se tornando regra. Alguns comportamentos julgados como inerentes do povo local pode se tornar até ofensivos. A pontualidade, organização de documentos, ordenação de filas, ambiente sempre limpo, a saudação pessoal, a obediência hierárquica, o simples ato de colocar de volta a cadeira em baixo da mesa, ações lentas bem pensadas, cuidado com meio ambiente, são bons exemplos de educação não-formal trazida em comum pelos líderes orientais.

O processo de miscigenação envolve características físicas e culturais dos povos e nele está inserido os pensamentos, a forma de educar, posturas rígidas e liberais, maneiras diversas de inserir e reagir (ZAGONEL, 2006).

Zagonel (2006) reforça a idéia focando que:

> ... o movimento da vida humana é mantido pelos valores, atitudes e comportamentos que se tem e se adquire, através das relações que se estabelecem, entende-se que existe um padrão cultural e que esse padrão também pode resultar em novas práticas culturais, tendo em vista a pluralidade de culturas.

Na filosofia da empresa educação é o processo pelo qual todos os indivíduos devem passar para torná-los capazes de aceitar os desafios e superar seus próprios limites.

## 4. CONCLUSÕES

Os argumentos apresentados no corpo deste artigo são passivos de reflexão na perspectiva do incentivo aplicado por metodologias e porque não dizer filosofia sistematizada, de uma corporação nascida no Japão, associados aos princípios educacionais. O incentivo e a oportunidade de aprendizagem oferecidos no ambiente de trabalho deixam evidente de que a educação que transforma o homem não segue a simples crença, mas ultrapassar tornado-os práticos é muito mais vantajoso pois é princípio de evolução e conquistas.

Neste contexto ficou evidente que tanto nos argumentos filosóficos quanto nos práticos a visão educacional dos lideres orientais nesta empresa é primordial para alcançar seus objetivos fundamentos na crença e no viver, pois é através da educação que os preceitos éticos e morais são alcançados e construindo no ambiente da organização.

A educação não-formal transferida também ressalta e desperta a curiosidade do convívio, pois naturalmente aquilo que é tido como postura correta ou ética profissional se torna coerente quando a liderança demonstra com exemplos que são atitudes naturais do ser humano e que podem ser utilizadas com muita frequência sem nenhum esforço excessivo.

Os questionamentos abordados foram relevantes, pois como conclusão nos traz inúmeras reflexões sobre o comportamento de outros povos, bem como a idéia de tentar entender e ao mesmo sugerir a justificativa do porquê que o Japão hoje está inserido entre as potencias mundiais e detentora das melhores e mais avançadas tecnologias.

**REFERÊNCIAS**

BELLO, José Luiz de Paiva. **Metodologia Científica.** Pedagogia em Foco, Rio de Janeiro-RJ ano de 2004.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues **O Que é Educação.** 2ª Ed. São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção primeiros passos; 20).

CHAGAS, Isabel. **Aprendizagem Não Formal/Formal das Ciências. Relações Entre os Museus de Ciência e as Escolas.** Revista de Educação, Lisboa-Portugal: 1993. Disponível em: http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/index.html/artigo**museus**.pdf Acesso em: 05 jun12.

DAMARTINI, Zeila de Brito Fabri. **Relatos Orais de Famílias de Imigrantes Japoneses: elementos para a história da educação brasileira.** Educação & Sociedade, ano XXI, nº 72, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/es/v21n72/4193.pdf Acesso em: 11 jun 12.

EBOLI, Marisa. **O Papel das Lideranças no Êxito de um Sistema de Educação Corporativa.** RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 45, núm. 4, 2005, pp. 118-122. Fundação Getulio Vargas. São Paulo, Brasil. Disponível em: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902005000400011.pdf Acesso em: 15 jun 12.

GADOTTI, Moacir. **A Questão da Educação Formal/Não-formal**. IDE, Suíça: 2005. Disponível em: http://www.uepg.br/revistaconexao/revista/edicao03/artigo5.pdf Acesso em: 11 jun 12.

GONDIM, Sonia Maria Guedes. **Perfil Profissional e Mercado de Trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários.** UFBA, Salvador: 2002. Disponível em: http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=26170211 pdf Similares Acesso em: 11 jun 12.

MOTTA, Fernando Carlos Prestes. **Cultura e Organizações no Brasil.** Fundação Getúlio Vargas, Relatório de Pesquisa n°15, 1996. Disponível em: http://www.eaesp.fgvsp.br/AppData/GVPesquisa/P00159_1.pdf Acesso em: 05 jun 12.

OLIVEIRA, Adriana Capuana. **Japoneses no Brasil ou Brasileiros no Japão? A Trajetória de uma Identidade em um Contexto Migratório.** XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP, Caxambu-MG: 1998. Disponível em: http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=19979233003017015P3 Acesso em: 11 jun 12.

ZAGONEL, Rosa Maria; CARVALHO, Marília Gomes. **Influência da Cultura de Origem dos Descendentes de Imigrantes Japoneses no Desempenho Acadêmico e no Concurso Vestibular/2000 da UFPR.** Tuiuti: Ciência e Cultura, n. 38, p. 19-42, Curitiba, 2006. Disponíev em: http://www.utp.br/tuiuticienciaecultura/TCC_online/TCC%2038/tcc_38_2_.pdf Acesso em: 11 jun 12.