

Universidade Corporativa (UC) e Instituições de Educação Superior (IES): Notas Preliminares¹

Valdenir Barbosa da Cruz²
Kelly Gianezini³

RESUMO

Esse artigo tem como motivação algumas das ideias de Boaventura presentes na obra “A Universidade no Século XXI” e ganham desdobramentos com outros autores que discorrem sobre a problemática apresentada. Pode-se até inferir certo olhar apocalíptico para os próximos anos de vida das universidades. No entanto neste trabalho procura-se entender os movimentos feitos pelas Instituições de Educação Superior (IES), assim como os que ela vem sofrendo por agentes nacionais e/ou internacionais. Em contraponto é percebido que a comunidade civil vem se movimentando, criando meios de superar as dificuldades enfrentadas pelo sistema de ensino superior e o acesso à educação. Uma iniciativa foi a criação das Universidades Corporativas (UCs). A problemática consiste em pensar de que modo a Universidade Corporativa (UC) pode ser entendida como uma das possibilidades a democratização do ensino superior? É uma alternativa as universidades convencionais? É uma resposta das necessidades das organizações no que se refere a educação? Onde e por que surgiu as UC? Elas são concorrentes das IES brasileiras? Para tanto, foi necessário realizar um levantamento bibliográfico a partir de textos de diferentes autores que discorrem sobre o tema em mote.

Palavras-chave: Ensino; Conhecimento; Informação; Organizações. Trabalho.

¹ Artigo está vinculado à linha de pesquisa Trabalho e Organizações do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS) da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Os autores agradecem aos colegas pesquisadores – professores e estudantes – pela atenta leitura crítica e criteriosa do material. Também agradece, antecipadamente, aos pareceristas anônimos que contribuíram com sugestões relevantes as quais na medida do possível foram incorporadas para a versão final do artigo.

² Professor do Curso de Artes Visuais, Arquitetura e Urbanismo, Engenharia de Produção e Secretariado Executivo da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC).

³ Docente Permanente do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS/UNESC) e líder do Grupo de Estudos sobre Universidade (GEU/UNESC).

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo investigar a Universidade Corporativa e verificar quais os caminhos que ela trilhou até hoje, assim como verificar se ela pode ser fruto da situação que as Instituições de Educação Superior (IES) vêm passando nos últimos anos. Desse modo, a problemática consiste em pensar de que modo a Universidade Corporativa (UC) pode ser entendida como uma das possibilidades a democratização do ensino superior? É uma alternativa as universidades convencionais? É uma resposta das necessidades das organizações no que se refere a educação? Onde e por que surgiu as UC? Elas são concorrentes das IES brasileiras?

Pensando nestes e outros contextos essa pesquisa se propõe discorrer a respeito do histórico e como a UC vem se expandindo no Brasil, bem como seus impactos na qualidade do ensino. Quando se pensa em expansão do mercado educacional Boaventura de Souza Santos (2011), no livro “A Universidade no Século XXI” apresenta cinco ideias relacionadas aos paradigmas das universidades, dentre estes pontos destaco a transnacionalização do mercado universitário quando o autor destaca que a sobrevivência da universidade está ligada a ela se atentar e dar respostas a sociedade que hoje é classificada como sociedade de informação; e também a economia que na contemporaneidade se baseia no conhecimento. No entanto, para a universidade responder a estas questões, ela mesma deve deslocar-se a um movimento de transformar-se intrinsecamente por meio da tecnologia da informação, comunicação e novos tipos de gestão e de relação entre trabalhadores de conhecimento e entre estes e os utilizadores ou consumidores.

Para o desenvolvimento deste artigo optou-se, metodologicamente, por fazer: a) um estudo bibliográfico sobre universidades corporativas; b) breve levantamento da literatura acerca dessas organizações; e c) elaborar e readaptar esquemas representativos sobre a UC. O artigo foi estruturado em quatro partes. Na primeira revelou-se o objetivo, a problematização, os procedimentos metodológicos e a forma como foi organizado o artigo. Na segunda parte apresentou-se como surgiu a ideia de pesquisar o tema universidades corporativas. Na terceira abordou-se os principais elementos como a origem, as definições e a caracterização dessas organizações. E, na última parte, constatou-se quais são os objetivos das universidades corporativa comparando com os objetivos das IES, para assim compreender esta forma distinta de ensino e verificar possibilidades de pesquisa.

Não se pretendeu esgotar todas as possibilidades de análise conceitual, tampouco abarcar toda a gênese acerca das origens das UCs. No entanto, como este é o primeiro estudo que os autores se propuseram a realizar a respeito das Universidades Corporativas é provável que se encontre mais

questionamento do que respostas – indagações que poderão levar a futuras pesquisas de maior envergadura.

2. O PRELÚDIO

A concepção deste artigo ocorreu a partir das discussões estabelecidas na terceira edição da disciplina concentrada “Universidade, Sociedade e Desenvolvimento” (USD) que integra o currículo do Mestrado em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS) da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). A referida disciplina, com carga horária de sessenta horas ministrada ao longo de dez dias, foi planejada pela professora doutora em educação Kelly Gianezini, a partir de suas reflexões obtidas ao longo da sua experiência no doutorado sanduíche na University of California, Los Angeles (UCLA). Naquela ocasião a pesquisa estava focada na expansão do ensino superior e no acesso de minorias étnicas, mais especificamente indígenas e afrodescendentes matriculados no ensino superior jurídico.⁴ Logo, foram cinco anos de edificação para que as discussões ali desenroladas no primeiro semestre de 2018 pudessem oportunizar novos questionamentos acerca do papel da universidade.

O escopo teórico da disciplina contou com textos que contemplaram temas relacionados à educação superior no Brasil e na América Latina, tais como: internacionalização, redes de pesquisa, sociedade da informação, sociedade do conhecimento, globalização, avaliação entre outros. Para abranger estas temáticas foram operacionalizados os textos “A universidade nos contextos emergentes – os modelos e papeis” (FRANCO, 2016); “Educação superior e contexto – questões emergentes e desafios” (FRANCO; LAUXEN; OLIVEN 2016); “*Internacionalización de la universidad en América Latina: políticas supranacionales y de convergencia regional*” (LAMARRA, 2016); “Redes de pesquisa e colaboração na universidade – Processos de produção de conhecimento e sentidos em contextos emergentes” (LEITE; CAREGNATO; GENRO 2016); “Sociedade do conhecimento e educação superior” (DAGNINO, 2015); e, “Autonomia, governabilidade e avaliação” (RISTOFF, 2015).

De modo a fomentar, aprofundar e enriquecer os debates recém doutores – que fazem parte do Grupo de Estudos sobre Universidade (GEU)⁵ – participaram das aulas apresentando suas teses de

⁴ Para saber mais *vide* Gianezini (2014).

⁵ O GEU/UNESC “conta com a colaboração de docentes, pesquisadores, estudantes de mestrado e de graduação da UNESC. Há no GEU/UNESC quatro linhas de pesquisa, a saber: (a) Direitos Humanos, Educação Superior, Políticas

doutoramentos, com temáticas voltadas a universidade, dentre eles: “Estratégia como prática social: um estudo de práticas discursivas e questões de gênero das(os) praticantes no processo estratégico de uma instituição de ensino superior comunitária” (DIAS, 2015); “O desdobramento do PROIES em uma universidade comunitária: uma teoria fundamentada na *Grounded Theory*” (FRANCISCO, 2017); “Em busca da consolidação da pesquisa e da pós-graduação numa universidade estadual: a construção de redes de pesquisa” (NEZ, 2014); e, “Metodologias ativas na formação de estudantes de uma universidade comunitária catarinense: trançado de avanços e desafios” (FERREIRA, 2017). Foi possível, ainda, acompanhar os debates teóricos e empíricos do Grupo de Trabalho (GT) “Educação Superior, Desenvolvimento e Sociedade” o qual foi coordenado por três professores de universidades distintas, a saber: Profa. Dra. Kelly Gianezini, Prof. Dr. Francisco Nilton Gomes de Oliveira e Profa. Dra. Egeslaine de Nez os dois últimos da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), respectivamente.⁶ Tal GT estava contido nas atividades do III Congresso Ibero-Americano de Humanidades, Ciências e Educação que ocorreu de 21 a 25 de maio de 2018, na UNESCO, na cidade de Criciúma localizada ao Sul do estado de Santa Catarina. Como dito anteriormente, foi nesse contexto que surgiu o intento de pesquisar sobre universidades corporativas, haja vista que o percurso de todas estas discussões foi recorrente o levante de questões a respeito do surgimento e expansão deste tipo de organização social, o qual se dará a seguir, nas próximas seções.

de Inclusão, Legislação e Disputa Jurídica; (b) Educação Superior e Desenvolvimento Socioeconômico; (c) Estado, Direitos Sociais e Políticas Públicas para a Educação Superior; e (d) Formação e Processos Educativos” (GIANEZINI, et. al, 2016a, p. 345).

⁶ Estes pesquisadores são membros da Rede GEU. O GEU, conforme Gianezini et. al (2016b) foi criado em 1988 e sua trajetória acompanha a dinâmica da Educação Superior com toda sua complexidade e seus paradoxos, no Brasil e no cenário internacional. Deste modo, o grupo se destaca pela *expertise* adquirida ao tratar deste campo de estudos, e pela capacidade de explorar e incorporar novos temas e objetos de análises e reflexões. Em 1995, desdobrou-se em outros dois grupos, ambos instalados na UFRGS: o GEU/Sociologia e GEU/Edu/Ipesq. Posteriormente, foram também implementados dois grupos em Instituições de Educação Superior (IES) no interior do estado do Rio Grande do Sul (RS): GEU/UPF (Universidade de Passo Fundo) e GEU/UFPel (Universidade Federal de Pelotas) (FRANCO, LONGHI; RAMOS, 2009). Em meados da segunda década do século XXI, a Rede GEU ampliou o espaço de atuação, instalando-se em outros estados da federação. A expansão teve como marco o ano de 2012 quando foi instituído o GEU/Universidade do Estado de Mato Grosso (GEU/UNEMAT), localizado no *Campus* de Colíder, norte do estado de Mato Grosso (MT). Na sequência, foram criados outros dois GEUs em 2014: um em Santa Catarina (SC), na cidade de Criciúma, o GEU/Universidade do Extremo Sul Catarinense (GEU/UNESC) e o outro em Santa Maria, no Rio Grande do Sul, o GEU Universidade Federal de Santa Maria (GEU/UFSM). No ano seguinte, no estado do Paraná (PR), na cidade de Pato Branco foi criado o GEU Universidade Federal Tecnológica do Paraná (GEU/UFTPR). “[...] esse grupo se constituiu numa rede de pesquisa articulada a outros grupos de pesquisas de caráter nacional e internacional. O GEU tem como objetivo a análise dos sistemas de educação superior e suas transformações, assim como suas políticas de ciência e tecnologia, na perspectiva do desenvolvimento institucional. Também se preocupa em captar e compreender suas especificidades, desdobradas na complexidade da universidade incluída a diversidade de natureza, desvelando articulações entre a institucionalização de grupos e as mediações para a construção do conhecimento científico” (GIANEZINI, et. al, 2016a, p. 344).

3. O CONCEITO

Um dos desafios vivenciados pelas universidades é o desabastecimento de recursos. Pouco se aborda sobre os agentes que estão trabalhando nos bastidores com o objetivo de transformar a educação em mais um serviço oferecido pela economia neoliberal. A educação foi incluída na lista dos doze serviços listados no GATS (Acordo Geral sobre o Comércio de Serviços), o qual foi alinhavado pela Organização Mundial do Comércio (OMC), e que tem o intuito de promover a liberalização do comércio de serviços por meio da eliminação progressiva das barreiras comerciais.

O Banco Mundial também observa a educação e tem planos mercadológicos para a educação universitária, defendendo ideias como: a gestão, a qualidade e a velocidade da informação são essenciais à competitividade econômica alegando ainda que a economia baseada no conhecimento exige mais capital humano como condição de criatividade no uso da informação e no aumento da eficiência na economia de serviços. Desvendar o paradigma político-pedagógico atual, ou seja, lidar com a educação superior, da mesma forma que já se faz com a educação de base ou mesmo com o mercado de cursos livres e por fim instaurar o paradigma empresarial, o qual é regulado pelo “mercado mundial” (BOAVENTURA, 2011).

Nestas discussões há outra parte interessada. Os estudantes em sua maioria buscam a formação universitária com objetivos voltados ao mercado de trabalho: seja para ingressar, ter novas oportunidades de carreira ou mesmo para ter empregabilidade. Quanto ao prisma empresarial, elas são dependentes da economia do conhecimento, pois necessitam de novos produtos, novos serviços, soluções criativas e inovadoras. E tudo isso está vinculado a formação de seus trabalhadores.

As organizações ao perceberem que nas últimas décadas as lacunas entre formação universitária e as necessidades empresariais (criação, soluções criativas, disseminação da informação, etc.) aumentaram, viram-se instigadas a propor meios de minimizar a deficiência educacional apresentada pela mão de obra. Mão de obra essa, que ao longo dos tempos vem saindo de um papel secundário de fator de produção, para protagonizar o sucesso das instituições, ou seja, passam a ser vistos como trabalhadores das empresas.

Motivadas pelo objetivo do progresso e agindo de forma proativa, as empresas norte americanas iniciaram, em 1927, o pensamento das Universidades Corporativas. No entendimento de BARLEY (2002) a *General Motors Engineering and Management Institute* (GMI), criada pela

empresa GM (no final da década de 1920), foi pioneira ao internalizar a cultura de treinar/educar seus trabalhadores. Naquela época, ainda não havia a intenção de fazer parcerias para a aplicação e desenvolvimento do plano de treinamento e educação, o propósito era que por intermédio de trabalhadores mais educados e inteligentes a empresa obtivesse ganhos em produtividade e qualidade, ou seja a tendência de tornar-se uma empresa orientada pela aprendizagem por meio do enfoque da UC.

O termo Universidade Corporativa surgiu a pouco mais de sessenta anos, com a *Crotonville Management Developmet Institute* idealizado pela General Electric. Todavia, somente na década de 1980, surgiu a ideia da UC como estratégia interna de gerir o aprendizado dos trabalhadores. Essa concepção popularizou-se entre o empresariado estadunidense, sendo que em menos de 20 anos o número de empresas que adotaram em sua estrutura organizacional a Universidade Corporativa, passou de 400, em 1988, para 2000, em 1998. Cabe ressaltar que essas empresas têm representatividade no mercado daquele país como General Motors, Ford, Disney, Oracle, Motorola e Xerox que aderiram a ideia de internalizarem a responsabilidade de ao menos parte da educação de seu público interno.

Trazendo a discussão sobre Universidades Corporativas para o cenário brasileiro a autora Éboli (2004) acredita que no Brasil há diversas organizações (como Embraer, Datasul, Volkswagen/Audi, etc.) que ainda não adotaram a nomenclatura de universidade corporativa, mas que aplicam as metodologias pautadas nas óticas de gestão de competências e conhecimentos como em uma UC. Observando o mercado interno brasileiro é perceptível que as necessidades das organizações não são diferentes das empresas estadunidenses. No Brasil a UC corrobora para o fortalecimento da cultura organizacional das empresas, o conhecimento e entendimento da missão e valores da organização, elevando o conhecimento de seus trabalhadores.

Para compreender melhor o que é a Universidade Corporativa Meister (2005) à compreende como um aparato estratégico para amadurecer e educar o trabalhador, desenvolver os clientes, fornecedores e comunidade empreendendo a comunicação interna, sendo que por consequência tendo a oitiva de materializar a estratégias da organização. Considerando essa contextualização, vale conjecturar um dos possíveis motivos para o surgimento desta iniciativa empresarial.

No final do século XX, mais precisamente na década de 1980, o empresariado percebeu o crescimento da lacuna entre a demanda por trabalhadores com conhecimento e capacidade inventiva e a envergadura das instituições universitárias em ofertar egressos com formação capaz sanar as

necessidades das empresas por novas profissões. A UC veio como uma resposta proativa das empresas, assumindo a responsabilidade pela qualificação dos seus trabalhadores. Assumir mais essa função trouxe dispêndios as organizações, mas que, segundo Eboli (1999), foram superadas pelos benefícios estratégicos, proporcionados pela U.C, como o controle dos programas de ensino e capacitação, elevando a qualidade do que a empresa se propões a oferecer.

É importante salientar que as UC não fazem frente a instituição universidade, pois ela não tem a pretensão de oferecer diploma de nível superior, não respondem ao Ministério da Educação, assim como não tem a prerrogativa de seguir o modelo estrutural das clássicas universidades. Entretanto para autores defensores das UCs como Meister (1999) no seu livro Educação Corporativa, a ideia da incapacidade das universidades clássicas em oferecer a formação demandada pelas necessidades empresariais é perceptível e as UC corroboram nesse cenário.

Tomando a educação do trabalhador como parte integrante dos negócios empresariais com objetivos claramente capitalistas as Universidade Corporativas com seu formato de ensino – porém não universitário –, também qualificam os trabalhadores. Segundo Quartiero e Cerny:

As empresas, ao criarem universidades corporativas, estão preocupadas em desenvolver pesquisas e ações para obter respostas para as suas atividades-fim, ou seja, estão procurando treinamento e desenvolvimento para seus profissionais nos assuntos de seu interesse operacional e estratégico. Por outro lado, não poderíamos deixar de analisar que este contexto de educação permanente gera uma população de clientes que cresce continuamente: os adultos profissionais/alunos. Nesse sentido, surge um grande mercado para as universidades corporativas, consórcios educacionais, universidades virtuais e empresas de treinamento especializado. A educação do aluno torna-se um grande e diversificado negócio (2005, p. 34-35).

É importante deixar claro as diferenças entre os olhares e objetivos da instituição universitária e das universidades corporativas, pois cada uma – ao seu modo – vem contribuindo para o desenvolvimento da sociedade, sendo que as instituições universitárias têm uma história de longa data e contribuições substantivas para o desenvolvimento da humanidade em seus aspectos filosóficos, críticos e emancipatórios. O que se destaca neste estudo não é realizar uma apologia à Universidade Corporativa em detrimento das universidades (de naturezas distintas como as públicas, privadas, comunitárias e confessionais) ou vice-versa. Mas sim colocar em pauta tensionamentos para a necessidade de mudanças de paradigmas nos currículos das instituições.

Quadro 1 – Papel das universidades tradicionais e das universidades corporativas

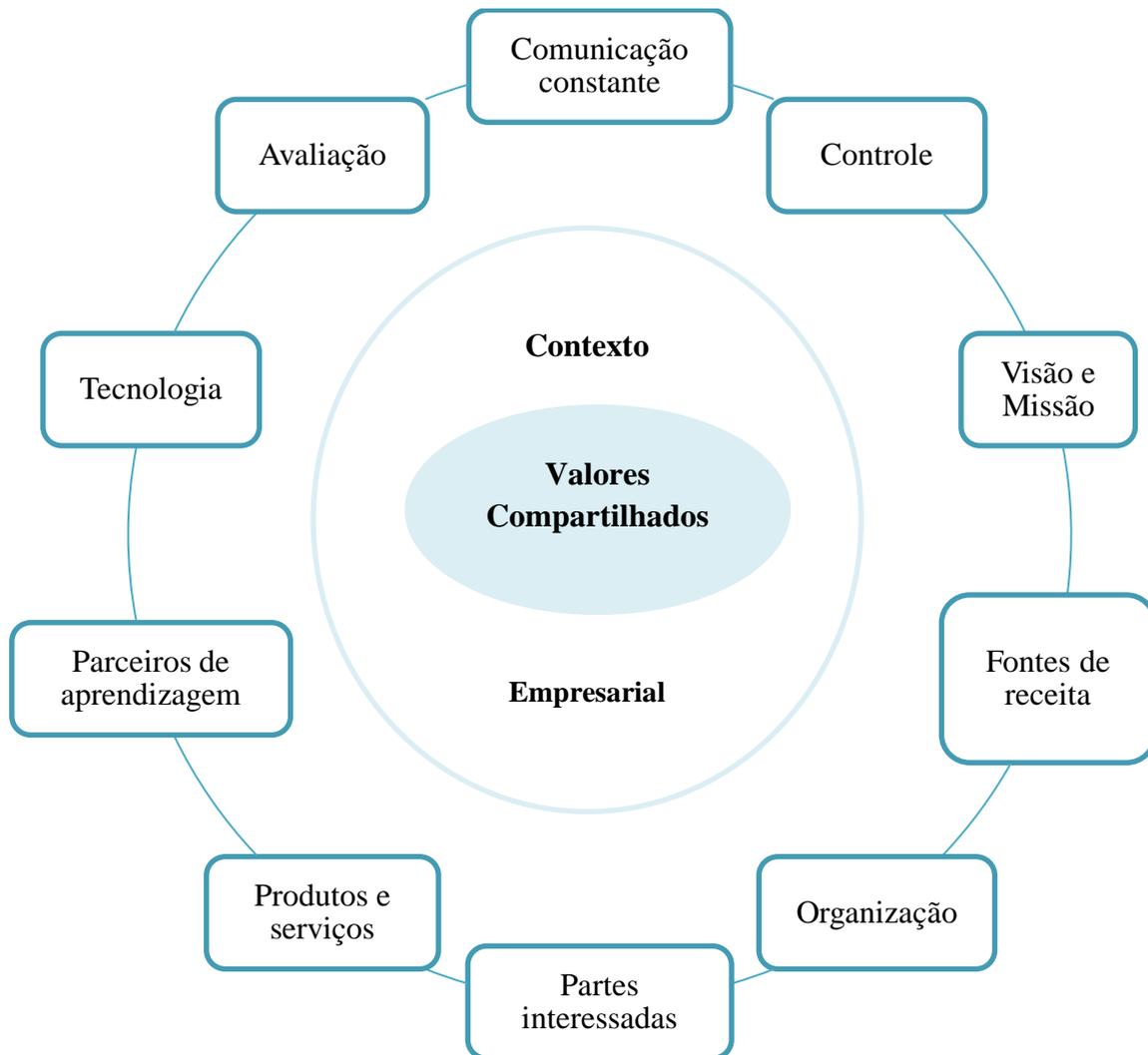
Universidade Tradicional	Universidade Corporativa
Desenvolver competências essenciais para o mundo do trabalho	Desenvolver competências essenciais para o sucesso do negócio
Aprendizagem baseada em sólida formação conceitual e universal	Aprendizagem baseada na prática dos negócios
Sistema educacional formal	Ensinar crenças e valores da empresa e do ambiente de negócios
Desenvolver cultura acadêmica	Desenvolver cultura empresarial
Formar cidadãos competentes para gerar o sucesso das instituições e da comunidade	Formar cidadãos competentes para gerar o sucesso da empresa e dos clientes

Fonte: Adaptado de Eboli (1999).

Nota-se que os papéis das universidades tradicionais e das corporativas são complementares e não de uma substituir a outra ou mesmo de esta ser mais eficaz que aquela. É perceptível que a universidade corporativa atua em um universo micro que possibilita fazer trabalhos focados para os objetivos individuais de cada organização. Meiter (1999) salienta que manter o trabalhador atualizado e concentrado na sua área de atuação dentro das organizações é função das empresas, que pode ser aprimorado com a colaboração entre as universidades corporativas e as tradicionais. Essa parceria proporciona conquistas a ambas as partes, pois permite que as IES percebam quais as habilidades, conhecimentos e competências serão cobrados dos estudantes universitários no mercado de trabalho. No outro extremo está a UC oferecendo complementos ao trabalhador, corroborando para que o mesmo tenha condições de transformar as suas habilidades, conhecimentos e competências em produtos, serviços e soluções com o nível de personalização exigido por cada empresa.

Para compreender melhor os motivos que levam ao senso comum de que as UCs e as IES são concorrentes, sugere-se observar a Figura 2.

Figura 2 – Dez componentes fundamentais do projeto de uma Universidade Corporativa



Fonte: Adaptado de Meister (1999).

Percebe-se que a Universidade Corporativa traz em sua composição algumas das imposições que o Banco Mundial e a OMC tentam impor as universidades tradicionais. Contudo ao compreender a proposta da UC, verifica-se que não há concorrência, mas sim o sentido de complemento entre essa e aquela proposta de ensino corporativo e acadêmico. As duas propostas institucionais trabalham com ensino, mas com perspectivas distintas. Isto é, sem uma adentrar no “mercado” da outra, Meister (1999) apresenta o “Currículo Básico da Universidade Corporativa” mesmo que cada empresa tenha sua forma de treinamento distinta. O currículo é composto por atividades que tem como finalidade desenvolver e disseminar a cidadania corporativa; estrutura organizacional para os seus clientes; e, por fim competências básicas do ambiente empresarial.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo pesquisar a Universidade Corporativa, onde ela surgiu e quais os paradigmas entre as IES e as UCs. Inicialmente foram realizadas indagações e no decorrer da pesquisa algumas dessas questões foram respondidas e outras se instalaram. Foi possível compreender que a UC não tem o objetivo de se opor ou mesmo substituir a universidade tradicional, a UC tem a oitiva de trabalhar a favor das empresas procurando sanar lacunas no aprendizado dos seus trabalhadores, seja a ensino fundamental, médio ou mesmo universitário, mas nunca oferecendo titulação por conta própria.

Após a pesquisa foi constatado o indicativo que as UCs que procuraram fazer parcerias com as IES aparentemente vêm apresentando melhores resultados corporativos e satisfação interna e conseqüentemente melhorando as entregas externas. A pesquisa permitiu ainda constatar que as organizações passaram a agir de forma proativa não mais tentando apenas intervir nos currículos das IES por meio de ações dos conselhos de classe. A UC possibilitou aos setores de treinamentos das empresas tomar outra proporção e melhor qualificação a mão de obra por meio de cursos livres, e de aperfeiçoamento das habilidades e competências dos trabalhadores. Para além disso, as UCs não têm a pretensão de concorrer com as IES, pois as UCs oferecem o ensino, mas não a pesquisa e tampouco a extensão, haja vista que os propósitos são distintos sendo que as universidades enquanto IES formam o cidadão para agir em contextos macros “o ser cidadão” a UC tem a oitiva de formar em contextos micros “o ser empregado” com foco nas necessidades organizacionais.

É impreterível sinalizar para novas pesquisas as quais sejam mais aprofundadas e com a possibilidade de realização de pesquisa de campo qualitativa e, preferencialmente, com abordagem interdisciplinar e multidisciplinar.

Talvez esta breve pesquisa não tenha respondido a fundo todas as perguntas feitas no início do texto, o tema Universidade Corporativa é recente assim como sua implementação. Os resultados apresentados no geral são satisfatórios, mas ainda não se pode decretar que o tema foi esgotado e estudado a exaustão, pelo contrário há muita necessidade que as universidades tradicionais estudem muito mais este tema, para compreendê-lo e se indicado disseminar e oficializar parcerias baseadas na estratégia do “ganha, ganha”.

AGRADECIMENTOS

Ao Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq), à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS/UNESC) e à Rede GEU pelo apoio na realização da pesquisa. Os pesquisadores afirmam que não há conflitos de interesse na publicização deste texto.

REFERÊNCIAS

BARLEY, K. Corporate University Structures. That reflect organizational Cultures. In: ALLEN, M. (Org.). **Corporate University Handbook: designing, managing, and growing a successful program**. New York: Amacon, 2002.

DAGNINO, R. P. Sociedade do conhecimento e educação superior. In: MOROSINI, M. (Org.). **Fórum latino-americano de educação superior**. São Carlos: Pixel, 2015. p. 99-147.

DIAS, A. T. B. B. **Estratégia como prática social**: um estudo de práticas discursivas e questões de gênero das(os) praticantes no processo estratégico de uma instituição de ensino superior comunitária. 2015; 262f. Tese (doutorado em administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Biguaçu, 2015.

EBOLI, M. **Desenvolvimento e alinhamento dos talentos humanos às estratégias empresariais: o surgimento das Universidades Corporativas**”. São Paulo: Schmukles Editores, 1999.

FERREIRA, R. **Metodologias ativas na formação de estudantes de uma universidade comunitária catarinense**: trançado de avanços e desafios. 2017. 381 f. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

FRANCISCO, T. H. A. **O desdobramento do PROIES em uma universidade comunitária**: uma teoria fundamentada na *Grounded Theory*. 2017. 309 f. Tese (Doutorado em Pós-Graduação em Eng. e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

FRANCO, M. E. D. P.; LAUXEN, S. de L.; OLIVEN, A. C. Educação superior e contexto: questões emergentes e desafios. In: FRANCO, M. E. D. P.; ZITKOSKI, J. J.; FRANCO, S. R. K. (Org.). **Educação superior e contextos emergentes**. v. 6. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016. p. 81-98.

FRANCO, M. E. D. P.; LONGHI, S. M.; RAMOS, M. G. (Orgs.). **Universidade e pesquisa**: espaços de produção do conhecimento. Pelotas: UFPel, 2009.

FRANCO, S. R. K. A universidade nos contextos emergentes: os modelos e papéis. In: FRANCO, M. E. D. P.; ZITKOSKI, J. J.; FRANCO, S. R. K. (Org.). **Educação superior e contextos emergentes**. v. 6. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016. p. 47-59.

GIANEZINI, K. A metodologia e as abordagens qualitativa e quantitativa: relevância e usos nas Ciências Jurídicas e Sociais. In: NUSS, R.; GIANEZINI, K. (Org.). **Estudos contemporâneos em ciências jurídicas e sociais**. Volume 2. Campo Novo do Parecis - MT: ATC Publicações, 2014, v. 2, p. 72-77.

GIANEZINI, K. **EDUCAÇÃO E SOCIEDADE**: a expansão do ensino superior jurídico e o acesso de minorias étnicas. 2014. 300f. Tese (Doutorado em Educação) — Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

GIANEZINI, K; et al. A formação da carreira científica no âmbito de grupos de pesquisa: percepções e práticas de iniciação científica em um curso de direito. **Holos** (Natal. Online), v. 4, p. 339-351, 2016a.

GIANEZINI, K; et. al. Grupo de Estudos sobre Universidade (GEU): experiências de iniciação científica (IC) no curso de direito. In: PREVE, D. R.; GIANEZINI, M.; (Org.). **Temas Contemporâneos em Pesquisa**: experiências e trajetórias de grupos de pesquisa nas ciências sociais aplicadas. Curitiba: Multideia, 2016b, v. I, p. 63-81.

LAMARRA, N. F. Internacionalización de la universidad en América Latina: políticas supranacionales y de convergencia regional. In: FRANCO, M. E. D. P.; ZITKOSKI, J. J.; FRANCO, S. R. K. (Org.). **Educação superior e contextos emergentes**. v. 6. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016. p. 151-173.

LEITE, D. B. C.; CAREGNATO, C. E.; GENRO, M. E. H. Redes de pesquisa e colaboração na universidade: processos de produção de conhecimentos e sentidos em contextos emergentes. In: FRANCO, M. E. D. P.; ZITKOSKI, J. J.; FRANCO, S. R. K. (Org.). **Educação superior e contextos emergentes**. v. 6. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016. p. 175-188.

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

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 2005.

MELLO, A. F. de. **Globalização, sociedade do conhecimento e educação superior**: os sinais de Bolonha e os desafios do Brasil e da América Latina. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2011. 332p.

NEZ, E. de. **Em busca da consolidação da pesquisa e da pós-graduação numa universidade estadual**: a construção de redes de pesquisa. 2014. 284f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

QUARTIERO, E. M. CERNY, R. Z. **Universidade corporativa: uma nova face da relação entre o mundo da educação.** São Paulo: Cortês, 2005.

RISTOFF, D. Autonomia, governabilidade e avaliação. In: MOROSINI, M. (Org.). **Fórum latino-americano de educação superior.** São Carlos: Pixel, 2015. p. 283-304.

SANTOS, B. de S. **A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade.** São Paulo: Cortez Editora, 2011.

SANTOS, B. de S. Da ideia de Universidade à Universidade de Ideias. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, nº 27/28, junho 1989.

ZABALZA, M. A. **O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas.** Porto Alegre: Artmed, 2004. 239p.