

UNIVERSIDADE CORPORATIVA: INVESTIGAÇÃO EM QUATRO BASES DE DADOS BRASILEIRAS¹

CORPORATE UNIVERSITY: A RESEARCH IN FOUR BRAZILIAN DATABASES

Laura Ferreira Girelli²
Kelly Gianezi³

Resumo: O objetivo do artigo é apresentar uma pesquisa qualitativa efetuada em quatro bases de dados online – Banco de Teses e Dissertações da CAPES, Banco de Dados dos Periódicos da CAPES; na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e Scielo® – acerca do tema universidade corporativa. A delimitação temporal compreendeu a produção bibliográfica publicizada entre o ano de 2000 até 2018. O intuito da varredura era obter informações sobre o quanto este conceito é tomado por pesquisadores brasileiros e catarinenses como objeto de estudo e identificar possíveis lacunas para desenvolver novas pesquisas aprofundadas a respeito do tema em mote. A pesquisa bibliográfica foi o procedimento metodológico utilizado no estudo e o material de análise foi composto por resumos de artigos, pesquisas de mestrado e de doutorado. A coleta de dados foi realizada nos meses de maio de 2018 e junho de 2018. As duas conquistas adquiridas nesta investigação foram a compreensão e a definição do conceito de universidade corporativa. Tal clareza, certamente, servirá de apoio ao desenvolvimento de futuras empreitadas científicas.

Palavras-chave: educação corporativa; capacitação; inserção no mercado; graduação.

Abstract: The aim of this paper is to show a qualitative research made in four online databases – Banco de Teses e Dissertações da CAPES, Banco de Dados dos Periódicos da CAPES; Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) and Scielo® – about Corporate Universities. The time delimitation comprehends the bibliographical production from the year 2000 up to 2018. The goal of this scan was to obtain information about how much this concept has been searched by Brazilian researchers and from Santa Catarina as the object of study and identify possible gaps to develop new further research regarding such subject. The bibliographical research was the methodological procedure used in this study and the material of analysis was made out of abstracts, masters degree, and doctorate researches. The data gathering was made in the months of May and June 2018. Both achievements during this research were the comprehension and definition of the concept: corporate university. Such clarity will certainly support the development of future scientific endeavor.

Keywords: corporate university; capacitation; market inclusion; graduation.

¹ Este 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). 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 PPGDS da UNESC. A referida disciplina, com carga horária de sessenta horas ministrada ao longo de dez dias, foi planejada pela professora doutora em educação Kelly Gianezi, 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 (GIANEZINI, 2014). 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” (CRUZ, GIANEZINI, 2018, p. 02). As autoras agradecem aos colegas pesquisadores – professores e estudantes – pela atenta leitura crítica e criteriosa do material. Também agradecem, antecipadamente, aos pareceristas anônimos que contribuíram com sugestões relevantes as quais na medida do possível foram incorporadas para a versão final do artigo.

² Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da UNESC.

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

1 INTRODUÇÃO

O sistema educacional brasileiro – sobretudo as organizações sociais denominadas universidades que compõem este sistema – está em constantes mudanças buscando diferentes alternativas para inovar e se modernizar (GIANEZINI, 2014). Dentre as inovações registradas, surgiu o conceito de universidade corporativa, a qual tem por objetivo a inserção no mercado com qualidade e a criação do “gestor em excelência”. Ocorre, porém, que a nomenclatura à tal instituto atribuída pode, por vezes, gera confusão quanto ao seu real propósito e qual a sua verdadeira definição. Diante destas premissas cabe indagar o termo “universidade corporativa” e seu significado é empregado por pesquisadores brasileiros da mesma forma que é empregado nos Estados Unidos?

O objetivo do artigo é apresentar uma pesquisa qualitativa efetuada em quatro bases de dados online – Banco de Teses e Dissertações da CAPES, Banco de Dados dos Periódicos da CAPES; na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e Scielo® – acerca do tema universidade corporativa. A delimitação temporal compreendeu a produção bibliográfica publicizada entre o ano de 2000 até 2018.

Quando se pretende desenvolver uma pesquisa científica – seja ela de qualquer dimensão desde uma dissertação ou de uma tese, por exemplo – é impreterível que se faça, em primeiro lugar, uma intensa pesquisa bibliográfica sobre a temática escolhida. Logo, o intuito da varredura aqui publicizada era obter informações sobre o quanto este conceito – universidade corporativa – é tomado por pesquisadores brasileiros e catarinenses como objeto de estudo e identificar possíveis lacunas para desenvolver novas pesquisas aprofundadas a respeito do tema em mote. A pesquisa bibliográfica foi o procedimento metodológico utilizado no estudo e o material de análise foi composto por resumos de artigos, pesquisas de mestrado e de doutorado. A coleta de dados foi realizada entre os meses de maio e junho de 2018.

Para revelar os achados da pesquisa, este artigo foi estruturado em sete partes. Na primeira revelou-se o objetivo, a problematização, os procedimentos metodológicos e a forma como foi organizado o mesmo. Nas demais partes apresentaram-se os resultados das seguintes investigações: a) preliminar sobre universidades corporativas; b) no Banco de Dados Scielo®; c) no catálogo de teses e dissertações da CAPES; d) no Banco de Dados dos Periódicos da CAPES; e, e) na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). E, na última parte, constatou-se o interesse crescente por empresas de proporcionarem este tipo de

educação para sua equipe visando o desenvolvimento mais qualificado dela própria e da sociedade que a circunda. As duas conquistas adquiridas nesta investigação foram a compreensão e a definição do conceito de universidade corporativa. Tal clareza, certamente, servirá de apoio ao desenvolvimento de futuras empreitadas científicas.

2. INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR SOBRE UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

Neste primeiro momento objetivou-se definir o conceito de universidades corporativas e o que as diferencia e assemelha das universidades tradicionais. Para tanto foi imprescindível apurar a percepção de distintos autores acerca deste conceito.

O artigo de Maria Elizabeth Pereira Kraemer sobre “Universidade Corporativa como alavanca da vantagem econômica”, publicado na Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, esclareceu as distinções dos dois tipos de universidade aqui referidos. Consoante com a mencionada autora, as “universidades corporativas”, pelo próprio nome, já indicam ter forte conexão com empresas (corporações), enquanto o termo “universidade” é utilizado somente como artifício de marketing, uma vez que não preenche os requisitos de um curso superior. Neste mesmo artigo pode-se perceber que uma melhor nomenclatura para tal instituto seria “cursos livres”, sendo que não há credenciamento pelo MEC – como regra, e o seu objetivo não é formar estudiosos e pesquisadores, mas sim indivíduos com maior potencial de inserção no mercado por terem conhecimento prático da área (KRAEMER, 2004).

3. INVESTIGAÇÃO NO BANCO DE DADOS SCIELO®

Inicialmente determinou-se o objeto de pesquisa e em seguida foi feita uma revisão bibliográfica para ter um melhor entendimento do tema. Posteriormente, buscaram-se artigos na base de dados Scielo® com o termo “universidades corporativas” utilizando os seguintes filtros: coleções: Brasil; áreas temáticas: ciências sociais aplicadas; ano de publicação: selecionaram-se todas as opções de 2000 até 2018. Desta maneira, obtiveram-se seis

resultados, dentre os quais, somente os cinco se adequavam mais especificamente a temática da pesquisa:⁴

Quadro 1 – Representação dos artigos encontrados

Título	Autores	Ano	Revista
What is the social gain from competency management? The employees' perception at a Brazilian public university	ROCHA, G. B.; PASSADOR, C. S.; SHINYASHIKI, G. T.	2017	Revista de Administração de Empresas
Universidade Corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade	CASTRO, C. de M.; EBOLI, M.	2013	Revista de Administração de Empresas
Colaboração nas atividades de pesquisa desenvolvimento e inovação: o que nos ensina o Modelo de Centros e Redes de Excelência Petrobras / COPPE UFRJ?	PIRES, A. M. de B.; TEIXEIRA, F. L. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.	2012	Organizações & Sociedade
Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda?	BRANDÃO, G.R.	2006	Revista de Administração de Empresas
Compreendendo as iniciativas de educação a distância via internet: estudo de caso em duas grandes empresas no Brasil	GHEIDINE, T.; TESTA, M. G.; FREITAS, H. M. R. de.	2006	Revista de Administração Pública

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras.

O primeiro artigo analisado foi o intitulado “*What is the social gain from competency management? The employees' perception at a Brazilian public university*”, o qual, entre outros objetivos, buscou analisar se havia alguma diferença no ganho social para os grupos com certo grau de educação e os considerados sem educação (considerados aqueles que receberam educação corporativa). Ao fim deste artigo o autor destacou, em tradução livre, que: “*a percepção de ganho social não mostrou diferença entre os diferentes níveis organizacionais de educação*” (ROCHA et al., 2017).⁵

No segundo artigo, “Universidade Corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade”, os autores desvelam mais especificamente os aspectos positivos e negativos de tal instituto na realidade brasileira e mundial. Logo no início os autores assinalam que a universidade corporativa é uma “mutação” do sistema educacional, visto que é uma mistura de diversos aspectos do sistema; as universidades corporativas são instituições de educação,

⁴ Trata-se do artigo “*Un perfil profesional para el gestor de desarrollo local rural e indígena*”, de autoria de José Ángel Vera Noriega e Claudia Karina Rodríguez Carvajal.

⁵ Documento eletrônico. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072017000300233>. Acesso em: 08 ago. 2018.

consequentemente aumentando o desenvolvimento e sustentabilidade das regiões em que existem. Entretanto, por outro lado, não fornecem o título tradicionalmente proporcionado por universidades, de modo a parecer ter menor eficácia prática na realidade brasileira. Os autores revelam o sucesso das UCs no mundo, inclusive a existência de diversos casos bem sucedidos no Brasil, porém buscam focar naquilo que ainda deve ser melhorado. As Universidades Corporativas promovem uma “capacitação”, não uma “formação”, fazendo com que os egressos desses cursos se tornem excelentes profissionais, porque entendem a área que será trabalhada e como o mercado lida com tal. Todavia não tem o estímulo à pesquisa e a compreensão da sua área como objeto de estudo.

No artigo “Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda?” faz referências de outros estudos feitos em torno das universidades corporativas no mundo e como tem sido o processo de criação das mesmas no Brasil. Foi demonstrado, da mesma forma que no artigo anteriormente mencionado, que as universidades corporativas têm o seu foco no mercado, buscando se colocar em uma posição melhor quanto à competitividade do mesmo. E, por focar em abrangência, há diversas áreas misturadas na formação deste conceito, se fazendo essencial para as empresas direcionarem os seus empregados para cursos na área específica que se objetiva.

No artigo “Compreendendo as iniciativas de educação a distância via internet: estudo de caso em duas grandes empresas no Brasil” elabora uma perspectiva distinta, na qual mostra que as UCs vieram como forma para fazer a transição das organizações, haja vista que, cada vez mais, o valor agregado referente ao capital humano está cada vez maior, de maneira que a missão está sendo redirecionada para qualificar os indivíduos das corporações.

Visando melhor qualificar o material humano, o artigo: “Universidade Corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade” aponta a internet como um meio para atingir os fins, uma vez que é uma rede que liga milhares de indivíduos com mais facilidade, praticidade e menores custos.

4. INVESTIGAÇÃO NO CATÁLOGO DE TESES E DISSERTAÇÕES DA CAPES

No catálogo de teses CAPES, efetuou-se uma busca pelo termo “educação corporativa em Santa Catarina” e “universidade corporativa em Santa Catarina” e aplicaram-se os seguintes filtros: Tipo: mestrado (dissertação) e doutorado (tese); Ano: 2000 até 2018; Grande área do conhecimento: Multidisciplinar. Foi possível encontrar 58.102 resultados com o

primeiro termo, os quais foram reduzidos pela seleção dos trabalhos – dentre os duzentos primeiros – que tinham os termos “educação corporativa” no título, de modo a se conseguir um resultado. Já com o segundo termo obteve-se 60.112, e, reduzindo para os primeiros 1.000 e não foram encontradas teses ou dissertações.

Quadro 2 – Representação dos artigos encontrados

Título	Autor	Ano	Revista
Modelo de Maturidade do Sistema de Educação Corporativa	KRAEMER, R.	2018	Banco de Teses e Dissertações do EGC

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras.

Na dissertação “Modelo de Maturidade do Sistema de Educação Corporativa” o autor demonstra que não há consenso quanto à data do surgimento do referido sistema educacional, mas estima-se que iniciou no século XIX, nos Estados Unidos da América, período em que a Revolução Industrial estava à pico e o movimento Fordista estava a iniciar. O contexto histórico no qual se encontrava aduz à criação de um sistema de educação que visa eficiência e não necessariamente a pesquisa.

Ao longo da dissertação o autor demonstrou os estágios pelos quais o instituto passou e como pode ser qualificado, sendo que tem com problema de pesquisa a seguinte questão: como avaliar a maturidade de um Sistema de Educação Corporativa de uma organização, com vistas ao alcance de estágios mais evolutivos? O autor explicou que a universidade corporativa veio como uma nova versão do modelo obsoleto de centros de treinamento, desenvolvimento e educação.

À época, muitos acreditaram que as universidades corporativas vinham apenas como um novo rótulo, mas, segundo a dissertação, uma das diferenças mais significativas entre os dois modelos é que os centros de educação e treinamento eram reativos, enquanto o segundo modelo era considerado proativo, de modo a prever as necessidades do mercado e assim qualificar os seus agentes. Por fim, o autor destaca, em suas considerações finais, a seguinte tabela onde consegue demonstrar a evolução do referido sistema educacional:

Quadro 3 – Ações necessárias para o alcance de estados mais evoluídos

Visão	Estágio	Ações necessárias para desenvolvimento
Treinamento	DT	-Avaliação de comportamento; - Avaliação de resultados.
	EL	- Desenvolvido.
Alinhamento Estratégico	EC	- Gestão por competências; -Derivar cursos da estratégia; - Desenvolver a gestão.
	UC	- Cursos direcionados para a alta gestão; - Cursos para <i>stakeholders</i> externos; - Trilhas de aprendizagem; - Desenvolver habilidades como liderança e relacionamento com <i>stakeholders</i> .
Aprendizado em Rede	SU	- Formação de redes de aprendizagem, interna e externa à organização; - Criação de conhecimentos com os <i>stakeholders</i> ; - Uso de tecnologias interativas que promovam o compartilhamento e a colaboração.
	UCR	- Gerenciar os <i>stakeholders</i> de forma fluida; - Ferramentas de Gestão de Conhecimento para coprodução de conhecimentos.

Fonte: Kraemer (2018, p. 132).

Conforme o Quadro 3 pode-se verificar que a evolução do sistema de educação corporativa teve, em termos educacionais, uma rápida evolução, onde se buscou, cada vez mais, proporcionar um sistema que abrangesse todos os envolvidos e não somente os de posições hierárquicas superior.

Igualmente, o sistema mais recente de universidade corporativo aqui apresentado parece ser o mais eficiente no tocante a cumprir a missão de educação continuada e capacitação constante, em especial por formar “redes de aprendizagem” não limitadas às paredes da organização.

Já em outras bases de dados, foi possível encontrar bibliografias que tratam destas instituições tão positivamente quanto este último artigo, mas muitas vêm com grandes contribuições ao sistema, apontando ainda haver muito caminho a ser percorrido.

5 INVESTIGAÇÃO NO BANCO DE DADOS PERIÓDICOS CAPES

Na base de dados dos periódicos CAPES ao se efetuar uma busca pelo termo “universidade corporativa” no título, utilizando-se os filtros “últimos 20 anos”; “artigos”; “Brazil”, se obteve duzentos e trinta e nove resultados, dos quais foram selecionados os

artigos com o termo “universidade corporativa” na descrição do artigo, restando, somente, dois.

Quadro 4 – Representação dos artigos encontrados

Título	Autores	Ano	Revista
Universidade Corporativa Desenvolve Competências para o Trabalho? O Ponto de Vista dos Profissionais	NASCIMENTO, P. O.; BIANCO, M. de F.	2017	Revista Pretexto
Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas Multisite	MOSCARDINI, T. N.; KLEIN, A.	2015	Revista de Administração Contemporânea

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras.

O referido texto trouxe uma perspectiva diferente para o tema: universidades corporativas, mas, para tal, fez um apanhado histórico, no qual realizou uma distinção para os conceitos-chave: qualificação e competência. De acordo com o texto, “a primeira relacionando-se aos recursos adquiridos pelo indivíduo, seja por sua formação, seja por sua experiência prática e/ou vivência profissional, e a segunda relacionando-se à capacidade de utilizar estes recursos na prática” (NASCIMENTO, 2017, p. 13). Outrossim, o texto apresenta a visão de que as empresas buscam adotar o conceito aqui debatido por aumentar o valor das pessoas dentro da companhia, posto que as universidades corporativas trabalham a inteligência de modo a aplicar melhorias práticas na realidade da empresa, bem como soluções mais eficientes, por terem como professores pessoas altamente atuantes na área que ensinam.

O artigo efetuou uma análise de uma empresa específica, onde adotaram o sistema de educação corporativa por se alinhar à missão da mesma. Para tal, a empresa buscou construir três modelos educacionais, quais sejam: técnico operacional; técnico especialista e líder, no qual ficam responsáveis pela trilha técnica, mapa de desenvolvimento e trilha de gestão, respectivamente. O estudo aqui observado focou nos últimos dois.

Pôde-se perceber que no caso estudado houve valorização por parte dos funcionários a oportunidade de se qualificar da forma proposta, mas, ainda assim, existem lacunas que estão por serem preenchidas, como a periodicidade que os cursos devem ser feitos e qual deveria ser feito por cada tipo de funcionário, sendo que a empresa oferecia mais de seis mil treinamentos. Embora muito promissora a ideia desse tipo de educação fornecida pela

empresa e para aqueles que a compõem demonstra ser, ainda há muito que ser aperfeiçoado, inclusive a consciência dos empregados do porquê de cada curso.

No artigo “Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas Multisite”, entre outras coisas, discorre sobre a inconsistência da definição atribuída pela literatura à “educação corporativa”, sendo que, por vezes é tratada como sinônimo de universidade corporativa. As autoras visaram diferenciar ambos os termos para demonstrar que a instituição “universidade corporativa” é um instrumento utilizado para promover a educação corporativa, qual seja a estratégia educacional para investir nos material humano das companhias visando a melhor capacitação de desenvolvimento interno e externo.

Nota-se, também, que a aplicação deste sistema educacional, bem como o aperfeiçoamento do mesmo desenvolve as habilidades de liderança da equipe, posto que todos os integrantes passem a ter maior conhecimento específico para sua área de atuação.

6. INVESTIGAÇÃO NA BIBLIOTECA DIGITAL BRASILEIRA DE TESES E DISSERTAÇÕES (BDTD)

Na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) foi o banco em que se obteve o melhor resultado. Foi feita uma pesquisa pelo termo “educação corporativa” e “Santa Catarina”, no período de 2000 até 2018, de modo a se obter cento e sessenta e cinco resultados, dos quais foram selecionados os que se encontravam nos primeiros quarenta da lista, restando vinte dissertações e teses relacionadas com o tema neste artigo pesquisado:

Quadro 5 – Representação dos artigos encontrados

Título	Autores	Ano	Revista
Educação corporativa: pesquisa de soluções em e-learning e modelos de universidades corporativas	LEMOS, D. da C.	2003	Repositório de Teses UFSC
Educação Corporativa: Um Método de Apoio à Decisão para Implantação nas Organizações Empresariais	FREITAS, M. do C. D.	2003	Repositório de Teses UFSC
Educação corporativa: o contexto do Departamento de Treinamento & Desenvolvimento da Empresa Alfa	CESCONETTO, S. M. M.	2011	Repositório de Teses UFSC
A educação corporativa como estratégia competitiva	OTANI, N.	2005	Repositório de Teses UFSC
Educação continuada corporativa	TEIXEIRA, E. B.	2005	Repositório de Teses UFSC
Educação corporativa policêntrica	GARRIDO, P. O.	2006	Repositório de Teses UFSC
Estratégia de educação corporativa para o setor elétrico do e-learning	SOUZA, R. I. de	2004	Repositório de Teses UFSC
A educação corporativa em uma empresa de serviços estudo de caso	PICCOLI, G. S.	2005	Repositório de Teses UFSC
Pedagogos nos espaços corporativos de educação: identidades profissionais em (re)definição	MACHADO, M. C. Z.	2014	Teses e Dissertações da UDESC
Responsabilidade social empresarial e educação	AZEVEDO, J. H.	2008	Repositório de Teses UFSC
Educação problematizadora em um espaço corporativo com a equipe de saúde e segurança do trabalho	LINO, M. M.	2014	Repositório de Teses UFSC
Análise comparativa entre a universidade corporativa caixa e o modelo de meister	FERNANDES, G. H.	2005	Repositório de Teses UFSC
Universidades corporativas: proposta de avaliação por meio de indicadores de desempenho	YAGUI, M. S. N.	2006	Repositório de Teses UFSC
Percepção de gerentes das transferências de aprendizagens dos funcionários obtidas por meio da educação corporativa em situações de trabalho	GALVÃO, A. P.	2009	Repositório de Teses UFSC
Percepção da competência de aprender a aprender de planejadores e educadores de um curso em uma universidade corporativa	ROSA, D. M. dos S.	2006	Repositório de Teses UFSC
Gestão do Conhecimento: Programa de Educação Corporativa como Diferencial Competitivo na Formação Continuada de Docentes. Estudo de Caso de uma Instituição de Ensino	PAGNOZZI, L.	2002	Repositório de Teses UFSC
Metodologia de análise para desenvolvimento e oferta de programas educacionais corporativos	DALMAU, M. B. L.	2003	Repositório de Teses UFSC
Ações estratégicas de marketing da Universidade Corporativa Seguros	PICKLER, C. de M.	2014	Repositório de Teses UFSC
Competência informacional e educação corporativa: cenários e perspectivas no Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina	THUNS, C. L.	2016	Repositório de Teses e Dissertações da UDESC

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras.

A dissertação “Competência informacional e educação corporativa: cenários e perspectivas no Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina” oferece como justificativa a atual necessidade do aprendizado continuado e como a educação corporativa parece trabalhar bem esta exigência do mercado. O problema de pesquisa foi: os profissionais instrutores que atuam no Serviço de Educação Corporativa (SEDUC) do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT-SC) e que utilizam a modalidade de Educação a Distância (EaD) (re)conhecem a Competência Informacional nos processo de capacitação de seus servidores? Após análise da dissertação, pode-se indicar que a conclusão alcançada pela autora, após exaustivos estudos das entrevistas feitas é que os entrevistados (funcionários públicos que compõem o TRT-SC) tem consciência de como a educação corporativa tem correlação com a melhor qualificação do seu trabalho em sua área. Os entrevistados demonstraram como a seleção – somente por curso superior – se mostrou genérico, restando à educação corporativa continuada a missão de manter os funcionários daquele determinado setor público qualificado e atualizado.

Na dissertação “Pedagogos nos espaços corporativos de educação: identidades profissionais em (re)definição”, foi feito um estudo voltado à visão do pedagogo quando colocado na posição de transmissor de conhecimento nas universidades corporativas. Durante esta pesquisa percebeu-se que os pedagogos entrevistados, ainda que não tendo sido preparados para este tipo específico de educação, não tem a visão de que houve desvio de finalidade ao colocá-los dentro de empresas, já que sua missão era de transmitir o conhecimento. Da mesma maneira, perceberam que, em muitas vezes, eles se sentiam mais valorizados dentro das empresas porque havia um genuíno interesse e constante busca para a melhora, passando a usá-los como instrumento para a melhor qualificação no mercado.

Em “Percepção de gerentes das transferências de aprendizagens dos funcionários obtidas por meio da educação corporativa em situações de trabalho” foi apontada a visão dos gerentes quanto à efetividade da educação corporativa, e o que se concluiu foi que tal forma de ensino é visto positivamente pela gestão das empresas, por se tratar de uma potencialização das habilidades da equipe, mostrando resultados positivos rapidamente e consistentemente. Apontou-se, também, que há uma confusão quanto aos conceitos de transferência de aprendizado e transferência de conhecimento, sendo que o primeiro se referia ao grau de utilização do que foi aprendido na realidade do estudante, enquanto o segundo se referia ao ato de compartilhar experiências, aprendizagens e conhecimentos, levando a uma ampliação da visão de mercado e cultural dos empregados. Percebeu-se, assim, que houve um aumento

na conscientização dos funcionários quanto ao seu papel na empresa e social, de modo a ficarem mais motivados e buscam realizar o novo.

Na tese “Educação Corporativa Policêntrica: aplicação transdisciplinar da engenharia pedagógica para a produção da aprendizagem transformadora” foi apresentado um formato diferente para a educação corporativa. Isso ocorreu porque, conforme o texto, a educação corporativa busca melhorar a gestão de pessoas e o nível de inteligência dos funcionários e que as decisões são tomadas. Contudo, para o autor, um modelo mais adequado seria da educação corporativa policêntrica, o qual busca trazer maior flexibilidade no processo de capacitação, porque as áreas do conhecimento nele abordadas são mais amplas, buscando atingir as necessidades específicas de cada aprendiz e, por consequência, aumentar o valor dele na empresa e melhorar os processos. Este modelo busca a evolução constante, por meio de um processo de aprendizagem facilitadora.

Na tese “Universidades corporativas: proposta de avaliação por meio de indicadores de desempenho”, fala-se das universidades corporativas como um sistema de gestão por competência, onde a vantagem competitiva se dá na mudança de paradigmas de os empregados criarem a consciência de que o aprendizado é de vital importância para a sua colocação mais adequada no mercado, levando-os a buscar o constante aprendizado. Preconiza, também, que a falta de incentivo ao estudo para os empregados é condenar a empresa à estagnação.⁶ Ao analisar os indicadores ali sugeridos, percebe-se a influência que a qualificação dos empregados tem no melhor desempenho da empresa, bem como a

⁶ A referida tese propõe avaliar o desempenho das UCs pelos seguintes critérios: 1) qualidade do ambiente de treinamento (sala de aula; recursos audiovisuais; internet/intranet); 2) qualidade do material de aprendizagem (fácil entendimento - didático); 3) qualidade dos instrutores (corpo docente); 4) nível de comprometimento da alta administração com a UC e com a educação e desenvolvimento das pessoas que nela trabalham; 5) registros dos processos de treinamentos passados e presentes; 6) qualidade na definição da competência necessária a cada atividade que afeta o valor dos produtos e serviços da organização; 7) qualidade na definição das lacunas entre competência existente e requerida de acordo com as políticas estratégicas da organização; 8) grau de conhecimento a respeito do significado da UC; 9) qualidade na disponibilização de legislação, regulamentos, normas e diretrizes que afetam a organização, suas atividades e recursos; 10) indicador de qualidade no planejamento dos treinamentos (parceiros da UC; descrição de métodos de treinamento; documentação dos cursos; objetivos; número de participantes; pré-requisitos; duração e conteúdo programático); 11) qualidade na validação do processo de treinamento (se os objetivos foram alcançados, os registros das competências devem ser atualizados para refletir essa qualificação adicional); 12) grau de internalização, por parte do treinado, a respeito da importância da educação como forma de diferenciação da empresa frente aos concorrentes; 13) qualidade dos parceiros da UC; 14) índice de rotatividade anual de pessoal ($r = n^{\circ}$ de desligamentos em relação ao n° de contratados); 15) nível de preocupação de a empresa em manter seus talentos; 16) nível de aplicação dos cursos/treinamentos nas atividades; 17) nível de contribuição da UC no conhecimento a respeito dos negócios da empresa e no desenvolvimento de pesquisas e inovação de novos produtos/serviços; 18) grau de contribuição da UC como ferramenta de autodesenvolvimento e transferência de conhecimento; 19) análises críticas do processo de treinamento e ações corretivas originárias de reclamações de clientes ou relatórios de não conformidade; 20) qualidade das conclusões dos resultados do treinamento e recomendações para melhoria (ocorrência de não-conformidade e requerimento de procedimentos de ações corretivas); 21) qualidade dos registros de avaliação pré-treinamentos (perspectivas) e pós-treinamento no curto-prazo (avaliação relativa) visando ações corretivas; 22) qualidade dos registros de avaliação pós-treinamento no longo-prazo (verificação da melhoria da produtividade e do desempenho no trabalho) (YAGUI, 2006, p. 136).

preocupação desta com aqueles e com o acompanhamento do aprendizado e aplicação se mostram aliados para a evolução contínua.

A tese “Educação Corporativa: um método de apoio à decisão para a implantação nas organizações empresariais” mostra a crescente necessidade das empresas se encarregarem de dispor para seus funcionários cursos, de modo a se tornar uma estratégia de desenvolvimento, gerando resultados estratégicos. Sinaliza, outrossim, que, por se tratar de educação continuada, é um domínio favorável para estabelecer alianças com instituições de ensino. O método proposto para avaliar a implantação de UCs se baseia em quatro análises: “Análise Estratégica para Educação Profissional, Projeto e Produção de Produto Educacional, Gestão Estratégica de Serviços, Gestão de Infra-estrutura [*sic*] e Legalização (FREITAS, 2003, p. 82)”. Vislumbra-se, assim, que o conceito e a aplicabilidade deste conceito têm usos distintos, bem como a sua constituição é complexa. A forma de avaliar a eficiência de uma universidade corporativa proposta no artigo supracitado procura abranger todos os setores por ela afetados.

Avalia-se o direcionamento dos estudos para a área de aplicação da companhia, a gestão destes serviços, qual a proposta educacional bem como estrutura proporcionada e os termos legais da questão, de modo visualizar quais serão seus efeitos na instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao exposto, pode-se perceber que o conceito de educação corporativa vem adquirindo visibilidade por apresentar muitas aplicações práticas no processo de qualificação das corporações. As universidades corporativas vêm, também, demonstrando o quanto são válidas para o desenvolvimento regional, posto que, ao investir na capacitação humana a produção, conseqüentemente, eleva em qualidade e, em muitos casos, quantidade. Igualmente, os indivíduos que tem a oportunidade de fazer cursos direcionados dentro das empresas aumentam a qualificação da mão-de-obra da própria comunidade, sendo que os assuntos ali estudados aplicam-se para, e não somente, a instituição que o proporciona.

Na revisão bibliográfica, pode-se perceber o que tem sido escrito a respeito deste tema no século XXI, de maneira a perceber que o assunto não só está crescendo, como está demonstrando constante evolução dos métodos e aplicação, conforme a sua própria proposta de “educação continuada”. Embora se tenha ciência que tratar o conceito “universidade corporativa” devesse ser tratado a partir de uma perspectiva teórica crítica, este artigo possui somente dados empíricos sendo esta uma sugestão para novas investigações.

Percebe-se, também, que ainda há obstáculos a serem superados, tais como a definição de quais cursos e como manter o controle destes perante os funcionários que participam, bem como o controle de qualidade dos cursos. Ainda assim, o sistema aqui apresentado parece promissor e está cada vez mais abrangente no Brasil, em especial, no estado de Santa Catarina.

AGRADECIMENTOS

Ao Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq), à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), à Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC), ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS/UNESC) e à Rede GEU pelo apoio na realização da pesquisa. As pesquisadoras afirmam que não há conflitos de interesse na publicização deste artigo.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, J. H. **Responsabilidade social empresarial e educação: estudo de caso do Projeto Pescar**. 2008. 201f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Ciências da Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2008.

BRANDÃO, G. R. Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 46, n. 2, p. 22-33, June 2006.

CASTRO, C. de M.; EBOLI, M. Universidade Corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 53, n. 4, p. 408-414, Aug. 2013.

CESCONETTO, S. M. M. **Educação corporativa: o contexto do Departamento de Treinamento & Desenvolvimento da Empresa Alfa**. 2011. 235f. Dissertação (Mestrado) – Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

CRUZ, V. B. da; GIANEZINI, K. Universidade Corporativa (UC) e Instituições de Educação Superior (IES): notas preliminares. **Revista Gestão Universitária**. v. 9, n. 1, p. 1-15, jul. 2018.

DALMAU, M. B. L. **Metodologia de análise para desenvolvimento e oferta de programas educacionais corporativos**. 2003. 229f. Tese (Doutorado) – Centro Tecnológico. Programa

de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

FERNANDES, G. H. **Análise comparativa entre a universidade corporativa caixa e o modelo de meister**. 2005. 1v. Dissertação (Mestrado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

FREITAS, M. do C. D. **Educação corporativa: um método de apoio à decisão para implantação nas organizações empresariais**. 2003. 189f. Tese (Doutorado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

GALVÃO, A. P. et al. **Percepção de gerentes das transferências de aprendizagens dos funcionários obtidas por meio da educação corporativa em situações de trabalho**. 2009. 137f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.

GARRIDO, P. O. et al. **Educação corporativa policêntrica: aplicação transdisciplinar da engenharia pedagógica para a produção da aprendizagem transformadora**. 2006. 289f. Tese (Doutorado) – Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

GHEDINE, T.; TESTA, M. G.; FREITAS, H. M. R. de. Compreendendo as iniciativas de educação a distância via internet: estudo de caso em duas grandes empresas no Brasil. São Paulo. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 3, p. 427-455, 2006.

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.

KRAEMER, M. E. P. Universidade corporativa como alavanca da vantagem competitiva. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 1-17, may 2004.

KRAEMER, R. **Modelo de maturidade do sistema de educação corporativa**. 2018. 162f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) — Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

LEMOS, D. da C. **Educação corporativa: pesquisa de soluções em e-learning e modelos de universidades corporativas.** 2003. 149f. Dissertação (Mestrado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

LINO, M. M. **Educação problematizadora em um espaço corporativo com a equipe de saúde e segurança do trabalho.** 2014. 194f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2014.

MACHADO, M. C. Z. **Pedagogos nos espaços corporativos de educação: identidades profissionais em (re)definição.** 2014. 197f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis, Universidade do Estado de Santa Catarina.

MOSCARDINI, T. N.; KLEIN, Amarolinda. Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas Multisite. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 19, n. 1, p. 84-106, fev. 2015.

NASCIMENTO, P. O.; BIANCO, M. de F. Universidade corporativa desenvolve competências para o trabalho? O ponto de vista dos profissionais. **Revista Pretexto**, Espírito Santo, Vol. 18, No 2 - abril/junho 2017.

OTANI, N. **A educação corporativa como estratégia competitiva: a universidade da Caixa Econômica Federal.** 2005. 178f. Dissertação (Mestrado) – Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

PAGNOZZI, La. **Gestão do Conhecimento: Programa de Educação Corporativa como Diferencial Competitivo na Formação Continuada de Docentes. Estudo de Caso de uma Instituição de Ensino.** 2002. 176f. Dissertação (Mestrado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

PICCOLI, G. S. **A educação corporativa em uma empresa de serviços estudo de caso.** 2005. 17f. Artigo (Mestrado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

PICKLER, C. de M. **Ações estratégicas de marketing da Universidade Corporativa Seguros.** 2014. 155f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2014.

PIRES, A. M. de B.; TEIXEIRA, F. L. C.; FILHO HASTENREITER FILHO, H. N. Colaboração nas atividades de pesquisa desenvolvimento e inovação: o que nos ensina o

Modelo de Centros e Redes de Excelência Petrobras / COPPE UFRJ? **Organ. Soc.**, Salvador, v. 19, n. 62, p. 507-526, Sept. 2012.

ROCHA, G. B.; PASSADOR, C. S.; SHINYASHIKI, G. T. What is the social gain from competency management? The employees' perception at a Brazilian public university. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 52, n. 3, p. 233-245, Sept. 2017.

ROSA, D. M. dos S. **Percepção da competência de aprender a aprender de planejadores e educadores de um curso em uma universidade corporativa**. 2006. 129f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

SOUZA, R. I. de. **Estratégia de educação corporativa para o setor elétrico do e-learning**. 2004. 150f. Dissertação (Mestrado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

TEIXEIRA, E. B. **Educação continuada corporativa: aprendizagem e desenvolvimento humano no setor metal-mecânico**. 2005. 1v. Tese (Doutorado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

THUNS, C. L. **Competência informacional e educação corporativa: cenários e perspectivas no Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina**. 2016. 115f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Unidades de Informação) — Programa de Pós-Graduação em Gestão de Unidades de Informação, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

YAGUI, M. S. N. et al. **Universidade corporativa: proposta de avaliação por meio de indicadores de desempenho**. 2006. 194f. Tese (Doutorado) – Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

Recebido em: 10 de julho de 2018.

Aprovado em: 25 de agosto de 2018.