

# UNIVERSIDADE CORPORATIVA: UMA BREVE ELUCIDAÇÃO ACERCA DAS EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS INOVADORAS QUE A SUSTENTA

Mare Stella Pires do Nascimento<sup>1</sup>  
Antonio Carlos Ribeiro da Silva<sup>2</sup>

## RESUMO

A temática Universidade Corporativa está sendo debatida não apenas nas corporações, mas também nas Universidades Tradicionais, porque ela faculta a formação de um ambiente de aprendizagem constante, veiculado à gestão do conhecimento atuante, essencial às empresas. Seu propósito é aliar as experiências do profissional no ambiente empresarial aos interesses do contexto no qual ele está inserido. Este artigo pretende apresentar reflexões baseadas em pesquisas bibliográficas, objetivando estabelecer as bases conceituais do que se compreende por Universidade Corporativa e, também, reflete-se acerca da aprendizagem individual e organizacional. Conclui-se que a Universidade Corporativa é um diferencial competitivo para a organização porque legitima seus resultados, por meio de lucros mensuráveis, como também pela produtividade.

**Palavras-chave:** Universidade Corporativa. Aprendizagem Individual. Aprendizagem organizacional.

## RESUMEN

El tema Universidad Corporativa tiene sido discutido no solo en las corporaciones, pero también, en las Universidades Tradicionales, porque ella proporciona a la formación de un ambiente de aprendizaje secuencial, junto a la gestión del conocimiento activo, esencial a las empresas. Su objetivo es asociar las experiencias del profesional en el ambiente empresarial a los interés del su contexto. Éste artículo pretende presentar reflexiones basadas en pesquisas de bibliografías, con el objetivo de establecer las bases conceptuales de lo que se comprende por Universidad Corporativa y, también, se refleje sobre el aprendizaje individual y organizacional. Se concluye que la Universidad Corporativa es un diferencial competitivo para la organización porque haz legitimo sus resultados por medio de lucros mensurables, además de la productividad.

**Palabras llave:** Universidad Corporativa. Aprendizaje individual. Aprendizaje organizacional.

<sup>1</sup> Licenciada em Letras com inglês (UEFS); licenciada em Letras vernáculas (UCSAL); especialista em Metodologia do Ensino Superior (CEPPEV); especialista em Literatura (UEFS); mestra em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social (CEPPEV); Docente da FVC.

<sup>2</sup> Doutor em Ciências da Educação (UMINHO – Portugal); mestre em Contabilidade (FVC); especialista em Psicopedagogia Escolar e Clínica (CEPOM-FEBA); especialista em Contabilidade Gerencial (UFBA); especialista em Educação a Distância (UNEB); licenciado em Técnicas Comerciais (UNEB); graduado em Pedagogia (FEBA); graduado em Ciências Contábeis (FVC); docente da FVC e UNEB; coordenador do curso de Ciências Contábeis (FVC); coordenador acadêmico (FVC).

## 1 INTRODUÇÃO

A competição pelo mercado de ensino ocorre em todos os âmbitos: nas escolas particulares de comércio e administração, que preparam gerentes e empregados; nas instituições de ensino superior de pesquisa e ensino profissional e de pós-graduação, e nas corporações que criam suas próprias escolas e universidades, denominadas de Universidades Corporativas (UCs).

Nessa reflexão, entende-se que, quando se luta pelo mercado, o resultado são as UCs, haja vista elas não se caracterizarem como instituições direcionadas à pesquisa, mas à docência e capacitação do seu próprio pessoal; esse é o diferencial que justifica sua implantação. Conquanto, observa-se, também, ser cada vez maior o número de universidades que se veiculam às corporações, formando parcerias.

Gonzalez Casanova (2001) menciona que nos Estados Unidos, nos últimos treze anos, foram fechadas cem unidades, em contrapartida, expandiu-se o número de UCs que passou dos 400 para 1.600. Em referência às instituições de administração e comércio, algumas obtiveram maior prestígio que Harvard ou da Universidade e Londres. Deve-se ao capitalismo mundial essas tendências educacionais de transformação. Entretanto, no Brasil, há poucas parcerias entre organizações e universidades.

As UCs, paralelamente às Universidades, desempenham um papel de complementar o ensino de graduação por meio de treinamentos e capacitação, isso porque elas constroem seu próprio desenvolvimento de pessoas, investimento indispensável à sobrevivência das organizações.

O presente trabalho justifica-se não apenas por registrar um novo paradigma educacional, como também por elucidar acerca da transformação no cenário da organização social contemporânea, que usa estrategicamente a educação corporativa e sua expansão, com o objetivo de alavancar o potencial mercadológico nas empresas.

Este artigo está estruturado em quatro seções, com o apoio de uma pesquisa bibliográfica. Elas objetivam dialogar acerca da aprendizagem oferecida pela Universidade Corporativa, sua relevância na contemporaneidade para os profissionais e os reflexos no ensino oferecido pela Universidade Tradicional. A última seção apresenta as possíveis conclusões desse esforço analítico.

## 2 APRENDIZAGEM INDIVIDUAL

A aprendizagem individual conceitua-se como um processo biológico, contínuo, que se desenvolve no cérebro do ser humano, e é por meio desse processo que se origina a memória. Assim, a aprendizagem se dá mediante o pensamento reflexivo que, diante das experiências e conhecimentos já existentes, induz a reconstruí-los.

Para Abbad e Borges – Andrade (2004, p.238)

A aprendizagem é um processo psicológico que ocorre no nível do indivíduo e que leva a construção de memórias. De modo geral, a aprendizagem faz referências a mudanças que ocorrem no comportamento do indivíduo, não resultantes unicamente da maturação, mas de sua interação com o contexto, ambiente e construção de memórias.

Com o objetivo de acelerar a produtividade do trabalhador, mediante o planejamento das consequências para este se comportar no espaço laboral, tanto para mantê-lo motivado, quanto para minimizar sua ausência ao local de trabalho, é que se usa a aprendizagem nas organizações.

Assim, entende-se o trabalhador como um multiplicador que modifica e transmite informações aos demais, conseqüentemente, essa sua ação manterá seus companheiros de trabalho satisfeitos, motivados e saudáveis.

Nas organizações, algumas teorias foram apresentadas tencionando facultar a compreensão do funcionário, motivando-o a perceber e a construir valores e crenças significativas no ambiente laboral, como também autocompreensão e controle emocional e, para esses autores, as teorias sustentam esse processo de aprendizagem.

Uma delas é a abordagem da tradição behaviorista (teorias S-R), que objetiva modificar o comportamento (R), produto interativo entre o homem e seu ambiente (S), que tiveram função relevante na Psicologia Organizacional e do Trabalho, em meados do século XX.

A outra é a abordagem cognitivista (teorias S-O-R), que mediante a mudança duradoura do comportamento (R), também, haveria como resultado dessa interação com o ambiente (S), porém, entende-se que essa operação teria como resultado processos mentais ou aquisição de conhecimentos, habilidade e atitudes (CHAs) (O), sugestionados mediante as mudanças.

As controvérsias sobre o conceito e como se dá a aprendizagem individual, e como as ações desenvolvidas nas organizações, em Treinamento, Desenvolvimento & Educação (TD&E) podem tornar esse processo eficaz e eficiente.

Para Demo (2000, p. 49)

... a aprendizagem é a reconstrução constante, pois a inteligência humana não está na estocagem produtiva. “Reaprender não pode atender, nunca, a uma tarefa completa, a um procedimento acabado ou a uma pretensão totalmente realizada; ao contrário, indica, vivamente, a dinâmica da realidade complexa, a finitude das soluções e a incompletude do conhecimento”.

Diante dessa premissa, faz-se necessário interrogar se a aprendizagem que se produz e reproduz na UCs, de fato, contribui para aumentar as possibilidades de bem-estar e de felicidade dos colaboradores das organizações. Se essa aprendizagem poderá possibilitar uma sociedade mais justa, mais equitativa e mais democrática, já que ela não representa a ‘dinâmica da realidade complexa’ na qual o trabalhador está inserido.

Nesse segmento, fica explícito que a aprendizagem possibilita ao indivíduo desenvolver conhecimentos e valores, para que ele atue em um mundo globalizado, tencionando burilá-lo em sua totalidade, envolvendo-o conseqüentemente, nas dimensões sociais, técnicas, políticas e culturais. Tornando-o apto não apenas para atender às necessidades do mercado, mas essencialmente, para que atue como um cidadão consciente.

## 2.1 APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES

Era da informação e/ou do conhecimento é a nomenclatura que predomina, nas sociedades, nos tempos atuais, pontua Castells (1999). Portanto, espera-se, então, que o indivíduo, sujeito do processo de desenvolvimento de competências esteja atualizando-se constantemente, pois a sociedade na qual está inserido exige cada vez mais que ele seja pró-ativo nessa convivência com os demais e, também, que, nesse ambiente, haja o exercício dialógico quer por meio de experiências, quer mediante seus sentimentos e emoções.

Eboli (1999) sinaliza sobre a relevância dos sistemas educacionais, haja vista ser esse o veículo que desenvolve o novo perfil do trabalhador para atuar nessa era. Por isso, a educação está em evidência, tanto nas instituições de ensino público, quanto nas do ensino privado ou das empresas, porque ela se direciona além do

Cairu em Revista. Jan 2013, Ano 02, nº 02, p. 143-157, ISSN 22377719

desenvolvimento técnico e instrumental, mas também ao desenvolvimento de competências.

Entende-se que a responsabilidade pela formação integral do indivíduo, inserido em uma sociedade na qual pleiteia desenvolver não somente a inclusão social, mas também a economia e a política foram delegadas às Instituições de Ensino Superior (IES). Essas Instituições objetivam difundir o conhecimento universal e específico, por meio do ensino, articulado com professores e alunos, mediante a pesquisa científica e de extensão.

Espera-se, conquanto, que o profissional recém-formado possua conhecimentos culturais, científicos e técnicos que formam a base do ser cidadão, entretanto, frequentemente, observa-se que há uma necessidade inerente nesse âmbito de se captar formação específica para atuar nos setores de produção.

Nesse contexto é que se faz presente a educação corporativa, imposta pela empresa, porque objetiva desenvolver competências consideradas essenciais e humanas em seus funcionários, clientes, colaboradores e à comunidade. Investindo, assim, na aprendizagem continuada e específica para atender às demandas próprias do seu negócio e, com isso, tenciona preencher o hiato existente.

Em algumas corporações essa estrutura foi nomeada de Universidade Corporativa (UC). Eboli (1999) apresenta os motivos das corporações criarem esse modelo composto de **valores**, pertinentes aos executivos do conhecimento, para desenvolver habilidades e competências futuras aos seus negócios; **imagem externa**, objetiva causar boa impressão aos clientes e sócios; **imagem interna**, se a iniciativa de criar uma UC advenha de um grupo de treinamento que já existe, seu desempenho será o de obter recursos e reconhecimento para essa ação.

É perceptível que esses motivos pontuados referem-se à Universidade que as empresas usam associadas à estratégia comercial, cuja finalidade é a educação como produto e/ou serviço corporativo, do que propriamente implantar os princípios essenciais de formação do cidadão que a IES difunde.

Como a educação corporativa objetiva desenvolver tanto os colaboradores, quanto competências estratégicas aos negócios da organização, o processo de aprendizagem continuada envolve o trabalhador comprometido e a cadeia produtiva, promovendo vantagens competitivas à organização.

Para tal ideia, faz-se necessário que a Universidade seja desburocratizada, contemplando novas formas de aprender e novas formas de se relacionar com o

conhecimento, pois, somente assim as mudanças se refletirão na formação do discente para o mercado laboral.

Segundo estudos feitos até então no Brasil, estudiosos focam-se no departamento T&D e questionam a evolução corporativa, que usa uma estratégia de aprendizagem originária da Revolução Industrial adequada à gerência.

## **2 UM OLHAR SOBRE A UNIVERSIDADE CORPORATIVA**

O tema Universidade Corporativa (UC) tem gerado muitas discussões no meio acadêmico, já que possibilita converter em realidade um sonho antigo de unificar a escola à empresa. Por isso, apesar da General Electric ter lançado a *Crotonville Management Development Institute*, em 1995, somente no final da década de 80 é que surgiu repentinamente o interesse em criar uma UC, tencionando complementar o gerenciamento do aprendizado e desenvolvimento dos funcionários de uma organização.

Lopes (2004, p.143) comenta que “a redução drástica da validade do conhecimento e a globalização da economia do conhecimento, que exige uma força de trabalho altamente qualificada” foram os fatores que contribuíram para que a UC se tornasse mais marcante no fim do século XX.

Entende-se, então, que mediante a educação corporativa, o funcionário se favorece não somente do exercício da inteligência, como também do alto desempenho da organização que pleiteia obter resultados satisfatórios, porque essa educação corporativa representa a energia que impulsiona as pessoas da era moderna, classificando-as como seres reflexivos e críticos mediante a realidade organizacional, presente na conjuntura atual, que a constrói e modifica-a continuamente em nome da competitividade e do sucesso.

Para Bayma (2005, p. 24)

... a Universidade Corporativa é fruto da sociedade do conhecimento. As exigências atuais do mercado as tornam cada vez mais competitivas, demandando funcionários mais capazes e mais habilidosos, gerencialmente.

Segundo essa perspectiva, o trabalhador desse contexto precisa ser criativo, inventivo, pró-ativo e comprometido com a empresa, por isso deve ser estimulado e valorizado, pois a educação está imersa no mundo dos negócios.

As UCs são respostas da natureza ao processo criativo do ser humano. As empresas perceberam que por meio delas o homem desenvolve seus talentos na gestão de negócios, haja vista que, após sua implantação, registrou-se o aumento do número de empregados na organização. Diante desse fato, eles desenvolvem muito mais do que meros programas de treinamentos inerentes às estratégias exigidas por essas empresas.

Esse contexto despertou o interesse das corporações, já que as UCs são organizações educacionais mantidas e operadas por corporações e consideradas centros de treinamentos mais evoluídos; porém, para que as empresas criem um novo perfil, faz-se necessário que implantem programas educacionais para os seus funcionários, tencionando privilegiar o desenvolvimento de suas habilidades, posturas e atitudes.

Segundo autores pesquisados sobre o tema, no Brasil, ainda não há um levantamento preciso de quantas empresas brasileiras adotaram o projeto da UC, porém, sabe-se que o Bank Boston, McDonald's, Brahma, Ford, Motorola, Amil, Accor Brasil e Elma Chips são as pioneiras nesse contexto.

Para Prahalad e Hamel, 1990, *apud* Oliveira Jr., 2001, o aumento de concorrência no mercado tanto nacional, como internacional; a estabilidade da moeda; a necessidade de maior escolarização e competência profissional da mão-de-obra; como também a percepção da necessidade de ganhos de imagem para a corporação, impulsionou, a partir de 2000, a aceleração da implantação das UCs no Brasil.

Há variadas organizações que não fazem uso da nominalização UC, mas que apresentam em seus sistemas educacionais os princípios conceituais pautados em uma abordagem de gestão do conhecimento e competências, a exemplo da Wolkswagem e Rodia.

A UC funciona como um laboratório que, além de formar profissionais, desenvolve os talentos humanos na gerência dos negócios. Promove, também, a gestão do conhecimento organizacional; gerando-o, assimilando-o, difundindo-o e aplicando-o, mediante seus programas compostos de tecnologia avançada, com conteúdos ricos e flexíveis do ponto de vista do usuário.

## 2.1 FUNDAMENTOS DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Eboli (1999) assinala que o objeto da UC não é tão somente desenvolver nos funcionários as competências profissionais técnicas e gerenciais, mas também instalar as que são consideradas essenciais para viabilizar as estratégias da organização.

Para Meister (1999, p. 59)

As empresas que aplicam os princípios evidentes nas Universidades Corporativas estão olhando além dos programas de educação de funcionários, à procura de uma população-alvo – funcionários internos – e criando sistemas de aprendizagem que reúnem clientes, funcionários e a cadeia de fornecimento em busca do aperfeiçoamento constante. O desafio é criar um ambiente de aprendizagem no qual todos os funcionários da empresa compreendam a importância da aprendizagem contínua vinculada às metas empresariais.

Nesse contexto, Eboli (1999) e Meister (1999) elencam os princípios que acreditam ser importantes para que as UCs obtenham sucesso no mercado global como: oportunizar a aprendizagem sustentável às questões mais relevantes da organização; contemplar o modelo da UC como um processo de aprendizagem; confeccionar um currículo no qual se incluam os três Cs: cidadania corporativa, estrutura contextual e competências básicas; exercitar valor e parcerias, clientes, distribuidores, fornecedores de produtos terceirizados, como também universidades que fornecerão os trabalhadores futuros; incentivar os gestores e envolvê-los na aprendizagem; avaliar os resultados conseguidos com o investimento; eleger o modelo “autofinanciamento” pelas unidades de negócio; assumir um foco global no desenvolvimento de soluções de aprendizagem e competir com diferentes mercados por meio da UC.

Consoante Ricardo (2004, p.9) “as UCs objetivam conceber programas de educação continuada e gerir o desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa, estendendo suas ações aos clientes, fornecedores e comunidades”. Ao chamar a atenção para esses objetivos da UC, apontam-se algumas competências essenciais que devem ser levadas em consideração no ambiente empresarial:

- a) aprender a aprender;
- b) comunicar e colaborar;
- c) raciocinar com criatividade e resolver problemas;
- d) conhecer a tecnologia;
- e) conhecer negócios globais;
- f) desenvolver a liderança e
- g) autogerenciar a carreira.



Nesse estágio, faz-se interessante ressaltar que, na época atual, a meta da educação corporativa é aumentar a produtividade da força de trabalho na empresa e criar, com isso, uma vantagem competitiva em nível de mercado.

Assim é que ao educar o trabalhador, a corporação compromete-se a competir no mercado. Resta-lhe, porém, identificar sua competência, i.e., aquela que realmente constituirá seu diferencial competitivo e será responsável pelo seu sucesso.

## 2.2 UNIVERSIDADE CORPORATIVA E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Na conjuntura global, é indiscutível que à academia coube produzir conhecimentos e à organização desenvolver estratégias para que seu envolvimento não prejudicasse o relacionamento com as leis mercadológicas vigentes.

Observa-se, porém, que a visão social, na atualidade, a respeito do negócio alterou essa concepção inicial. Isso fez com que surgisse a Universidade Corporativa – UC – com a proposta de se incorporar em um meio institucional direcionado à produção.

Conforme Eboli (1999, p.92)

Parece inquestionável a relevância que as áreas de Treinamento & Desenvolvimento (T&D) adquiriram nos últimos dez anos no Brasil, que, através da migração do tradicional Centro de T&D para a Educação Corporativa, ganharam foco e força estratégica, evidenciando-se como um dos pilares de uma gestão empresarial.

Mediante recursos tecnológicos, a UC tenciona elevar o intelectual do indivíduo, por meio da educação corporativa, transmitindo a aprendizagem a qualquer pessoa, de diversos lugares, a qualquer momento. Essa é a nova visão da organização.

Para que haja sucesso do projeto de UC, Bayma (2005) pontua as dimensões estrutural, institucional, tecnológica e pedagógica que considera fundamental às suas bases.

Conquanto, Eboli (2005) elenca sete princípios de sucesso que devem ser contemplados ao elaborar o projeto de concepção de Educação Corporativa: **competitividade**, a educação deve ser valorada para desenvolver o intelecto dos trabalhadores; tornando-os diferenciais à empresa frente aos concorrentes; **perpetuidade**, a educação deve ser compreendida como um processo que

transmite a herança da cultura; **conectividade**, valorar a construção social do conhecimento e estabelecer correlações; intensificar a comunicação na organização, com o objetivo de favorecer a interatividade e, com isso, ampliar tanto a quantidade, quanto a qualidade dos relacionamentos com público interno e externo; **disponibilidade**, favorecer como também disponibilizar exercícios e recursos educacionais que sejam acessíveis e apresentem facilidade no uso, para que a aprendizagem seja absorvida pelos colaboradores ‘ a qualquer hora e em qualquer lugar’; **cidadania**, incitar tanto a prática da cidadania individual, quanto da corporativa, além da construção social do conhecimento da organização; **parceria**, idealiza-se interesse na educação dos trabalhadores, devem se estabelecer relações de parcerias com líderes e gestores da organização (internas), com instituições de nível superior e universidades (externas); e **sustentabilidade**, acrescentar sempre valor ao negócio, deve ser um centro que gere resultados à empresa.

A UC representa um avanço quando comparada aos programas de treinamento tradicionais, porque se fundamenta em desenvolver, no indivíduo, suas competências profissionais.

### 3 UNIVERSIDADE CORPORATIVA & UNIVERSIDADE TRADICIONAL

Percebe-se que, com o surgimento da UC, houve uma modificação do relacionamento entre empresa e escola, haja vista, nos dias atuais, essa parceria seja solicitada com mais frequência, segundo Meister (1999).

Esse aumento de UCs proporciona, também, parcerias com as IES, pois, a atividade coordenada de manter um empregado atualizado acerca dos conhecimentos é, no mínimo, um exercício engenhoso e ousado.

Os tradicionais modelos de educação, altamente hierarquizados, que contemplam apenas transmitir conhecimentos ao indivíduo, dissociam-se da sociedade atual, por não conseguir prepará-lo para aprender, nem tampouco a se relacionar com esse conhecimento com dinamismo. Com base tão somente em informações, não o induz a ser crítico perante os fatos sociais e, consecutivamente, ser ativo perante a sociedade.

Nesse contexto, identificam-se ex-alunos, profissionais brasileiros, que vivenciaram esse modelo e apresentaram dificuldades para trabalhar em equipe,

reproduzir em rede, estabelecer e criar novas relações e maneiras de manter contato. Isso ocorreu porque esses profissionais não foram estimulados por meio das práticas estudadas a aprender com o outro; pois, ao finalizar um curso universitário, o formando não tem a garantia de possuir competência para lidar com as mudanças decorrentes da era atual.

Essa pragmática se revela na própria concepção do currículo da IES, que enfatiza a teoria e, superficialmente, a prática; os exercícios e atividades são meramente teóricos, não existe a prática; os docentes apresentam e trabalham conceitos e normas dissociados das práticas, que são apenas ilustrações.

Demo (1997, p.60) pontua que

Em princípio, à carga teórica deve corresponder à mesma carga prática, um vaivém em mútua fecundação (...); a prática é algo necessariamente curricular, que faz parte intrínseca da formação do cientista social, no sentido explícito de que estudar a realidade e confrontar-se com ela é precisamente a mesma coisa; e é preciso organizar curricularmente a prática, para que o cientista formado não veja dicotomia ou distanciamento entre saber e mudar.

Para esse estudioso, as IES do Brasil têm urgência de se reformular no que diz respeito ao processo constituinte do indivíduo, partindo da teoria para a prática. Ressalta, também, que ao se intensificar a pesquisa-reflexão, abrir-se-ão caminhos elucidativos que recolocarão a universidade no segmento das esperanças sociais que nela sempre se depositou.

Essa abordagem constitui-se em uma sinergia benfazeja às partes envolvidas. As UCs e as Universidades tradicionais ao se homogeneizar, contemplarão e conciliarão os objetivos da corporação com os do empregado, associados aos da IES.

Em consonância com Eboli (1999), na atualidade, as UCs criam, como suporte, em uma determinada empresa, programas educativos formalmente reconhecidos. A partir desse pressuposto, essa empresa especifica o conhecimento, as habilidades e quais as competências susceptíveis ao seu sucesso.

Tudo isso se justifica porque, nos Estados Unidos, aumentou o número de empresas que criaram Universidades-empresas, Faculdades e Institutos de ensino com o objetivo de satisfazer as necessidades de conhecimento dos seus empregados, a exemplo da Universidade Motorola. Na era da empresa do conhecimento, a aprendizagem é permanente e personalizada, gerenciada pela empresa e isso provoca um grande impacto na carreira do trabalhador.

O foco da UC é a prática das atividades empresariais. Isso agiliza seu proceder, para atender à demanda mercadológica; e seu corpo docente é formado por profissionais do ambiente empresarial; enquanto as universidades tradicionais têm em seu quarto mestres e doutores com habilidades que ensinam os discentes a estudar e a pesquisar, apesar de se constatar que comumente essas habilidades não são desenvolvidas.

As corporações necessitam da teoria e da prática rápida e permanentemente integradas para desenvolver clientes e fornecedores, já que compõem sua cadeia valorativa.

A seguir, um quadro comparativo entre educação formal e educação corporativa:

Educação Formal	Educação Corporativa
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessita de credenciamento e reconhecimento oficial.</li> <li>- Diplomas para terem validade têm que ser registrados.</li> <li>- Cursos e programas regulados por lei e estruturados de forma rígida (MEC).</li> <li>- Estrutura organizacional baseada em colegiados, burocratizando decisões rápidas e estratégicas (Modelo Burocrático).</li> <li>- Qualidade mensurada por padrões quantitativos e alheios à realidade.</li> <li>- Rigidez na oferta de períodos letivos (anuais ou semestrais).</li> <li>- Predominam metodologias com aulas expositivas e teóricas.</li> <li>- Currículo ou diretrizes nacionais. Currículo “sob medida”.</li> <li>- Corpo docente acadêmico, dissociado da realidade profissional.</li> <li>- Sistema educacional formal.</li> <li>- Aprendizagem temporária.</li> <li>- Modelo baseado na graduação: liga o conhecimento estruturado à formação técnica e científica de um indivíduo.</li> <li>- Vínculo aluno-escola.</li> <li>- Ênfase no passado.</li> <li>- Instalações físicas (campus).</li> <li>- Aprendizagem baseada em conceitos acadêmicos.</li> <li>- Ensino não acompanha as mudanças.</li> <li>- Aprendizagem individual.</li> <li>- Ensina a estudar e pesquisar.</li> <li>- Ensina crenças e valores universais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispensa credenciamento ou reconhecimento oficial – o seu conhecimento é pelo mercado.</li> <li>- Cursos e programas livres, atendem às necessidades das pessoas que integram as organizações.</li> <li>- Estrutura organizacional livre de órgãos colegiados burocráticos – decisões estratégicas mais ágeis (Modelo Totalitário).</li> <li>- Qualidade avaliada pelo mercado.</li> <li>- Flexibilidade na oferta de períodos letivos (fins de semana, quinzenais, bimestrais, etc.).</li> <li>- Predominam metodologias com práticas, estudos de casos, simulação, jogos de empresas, etc.</li> <li>- Corpo docente altamente profissional, praticando o que transmite ao educando.</li> <li>- Sistema integrado de gestão de talentos humanos de um negócio.</li> <li>- Aprendizagem contínua.</li> <li>- Liga o conhecimento, nem sempre estruturado, às necessidades estratégicas de uma organização.</li> <li>- Vínculo empresa-talento.</li> <li>- Ênfase no futuro.</li> <li>- Redes de aprendizagem.</li> <li>- Aprendizagem baseada na prática do mundo dos negócios.</li> <li>- Ensino em tempo real.</li> <li>- Aprendizagem coletiva.</li> <li>- Ensina a pensar e praticar.</li> <li>- Ensina crenças e valores do ambiente do negócio.</li> </ul>

MONTEIRO, Carlos. *Universidades corporativas e universidades: a migração de créditos.*

Como se pode observar na tabela acima, a UC apresenta como meta precípua, além do desenvolvimento, a instalação das competências técnicas, profissionais e gerenciais, uma vez que é essa a essência que viabiliza as estratégias organizacionais. O seu currículo contempla três áreas: cidadania corporativa, estrutura contextual e competência básica, nas quais seus colaboradores devem exercitar.

Monteiro (2002) resume as tendências da educação superior em relação à economia do conhecimento, explicitando que o educando deve ser o centro, e seu desenvolvimento deve ser em diversificados ambientes e organizações, conforme a seguir:

- a) intensificar-se-á a disseminação da aprendizagem mediante a educação corporativa e as parcerias com as IES serão ampliadas;
- b) a educação a distância (EaD) será mais intensa, pois a educação continuada deve ser permanente;
- c) as Universidades virtuais criarão programas direcionados a todos os continentes;
- d) a educação estará voltada ao mercado e à empregabilidade e seu foco será a conveniência, o atendimento individual ao educando, que é o consumidor de conhecimento;
- e) os serviços educacionais apresentarão variedades em seu produtos e suas estratégias serão direcionadas ao mercado.

Os programas de educação superior quer sejam das IES, quer sejam das UCs, deverão desenvolver no discente as qualificações, os conhecimentos básicos e as competências direcionadas ao contexto de negócios, por isso esses programas estarão focados em formar indivíduos talentosos para o ambiente laboral.

Cabe ao indivíduo, além de se responsabilizar, ser persistente em sua aprendizagem, com o objetivo de desenvolver o saber e aprender novas qualificações.

Com os seus colegas de trabalho, o educando deve desenvolver habilidades comunicativas efetivas, como também desenvolver o gosto de trabalhar em equipe. Em sua prática, ele deve ser criativo ao resolver problemas, identificando-os e se propondo a solucioná-los; por isso deve ter conhecimento sobre tecnologia, conhecer acerca dos negócios que ocorrem no mundo, desenvolver a liderança e autogerenciar sua carreira.

## CONCLUSÃO

No atual estágio em que se desenvolve a educação corporativa, pretendeu-se neste trabalho, discorrer sobre sua lógica e trajetória no Brasil, como também explicitar acerca da configuração da UC, seu processo de implantação no cenário político-econômico no qual está inserida, diferenciando-a da IES.

A partir do proposto, entende-se que o modismo gerencial considera o conceito de UC inovador, por ser um diferencial competitivo para a corporação, pois, responde às suas estratégias de *marketing*, já que a empresa vende uma imagem objetivando justificar seus altos investimentos, que tem como dispêndio a área de desenvolvimento profissional.

É notório que a educação corporativa toma corpo e legitima seus resultados, mediante lucros mensuráveis e produtividade, na lacuna existente entre o que o mundo laboral requer do profissional e a educação formal não consegue contemplar.

Evidencia-se que as UCs, apesar de se valerem da sistemática universitária, diferem substancialmente das Universidades Tradicionais, já que a educação formal oferecida atualmente, como mercadoria, transforma muitas instituições em empresas nas quais se paga pela obtenção de um serviço. Isso ocorre devido a essas empresas necessitarem de indivíduos capazes de reverter a falta de informação, resolvam problemas, usem as mais recentes tecnologias, trabalhem em equipes e entendam como operam as corporações.

No mundo empresarial, argumenta-se que é necessário haver pessoas integradas em sua essência à teoria e à prática. Nesse contexto, conclui-se que um curso universitário não garante ao formando ter competência para tratar com os altos e baixos do mundo corporativo.

Porém, na contramão desses pressupostos, sinala-se neste contexto que a educação oferecida pelas IES foca-se na valorização e autonomia do indivíduo. Observa-se que atende às necessidades da sua vida cotidiana, facultando a formação intelectual e moral, além de lhe possibilitar condições a uma visão abrangente e crítica de mundo, capacitando-o a gerar novas maneiras de exercitar o raciocínio.

## REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva e BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Aprendizagem humana nas organizações de trabalho. **In.:** ZANELLI, José Carlos, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Virgílio B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2005.

BAYMA, FÁTIMA. Educação Corporativa. **In.:** *Educação a distância e educação corporativa*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede – a era da informação economia, sociedade e cultura*. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DEMO, Pedro. *Pesquisa: princípio científico e educativo*. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1997.

\_\_\_\_\_. *Conhecer e aprender*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

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

\_\_\_\_\_. Educação Corporativa. *Educação corporativa no Brasil: princípios de Sucesso e Melhores Práticas*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo. *Universidades na Penumbra*. **In.:** A nova universidade. São Paulo: Cortez, 2001.

HOUAISS, Antonio. *Dicionário da Língua Portuguesa*. 2 ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

LOPES, Neyde Vernieri. Educação Corporativa. **In.:** *Treinamento e Educação Corporativa*. São Paulo: Pearson Prentice, 2004.

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

MONTEIRO, Carlos. *Universidades corporativas e universidades tradicionais: a migração de créditos*. Disponível em < <http://www.intitutomvc.com.br/> > Acesso em: 14 de agosto de 2010.

OLIVEIRA JR., M de M. (Org.) *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas, 2001. Part. 2, p. 121 – 156.

RICARDO, Eleonora Jorge. Educação Corporativa. **In.:** *A educação do trabalhador no conhecimento*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.