

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC/SP**

**COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO,
APERFEIÇOAMENTO E EXTENSÃO
COGEAE**

**PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS – GRADUADOS: LATO SENSU
(ESPECIALIZAÇÃO) MAGISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR**

PAULO CELSO MARTINS RODRIGUES

**UNIVERSIDADES CORPORATIVAS:
UM ESTUDO A RESPEITO DE SUA POSIÇÃO EM
RELAÇÃO ÀS UNIVERSIDADES TRADICIONAIS**

**SÃO PAULO
2011**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC/SP**

**COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO,
APERFEIÇOAMENTO E EXTENSÃO
COGEAE**

**PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS – GRADUADOS: LATO SENSU
(ESPECIALIZAÇÃO) MAGISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR**

PAULO CELSO MARTINS RODRIGUES

**UNIVERSIDADES CORPORATIVAS:
UM ESTUDO A RESPEITO DE SUA POSIÇÃO EM
RELAÇÃO ÀS UNIVERSIDADES TRADICIONAIS**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de **ESPECIALISTA** no **Programa de Estudos Pós – Graduação: Lato Sensu (Especialização) Magistério do Ensino Superior**, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, Faculdade de Educação, Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – COGEAE,

Orientador: Prof^ª.Dr^ª. Maria Celina Teixeira Vieira.

**SÃO PAULO
2011**

AGRADECIMENTOS

À Prof^a. Dr^a. Maria Celina Teixeira Vieira, professora e orientadora competente. Grande motivadora que sempre, de maneira gentil e acolhedora, soube lidar com as dificuldades de ordem pessoal por que passei, encontrando palavras de elogio e de encorajamento que muito me auxiliaram na realização deste trabalho.

À minha esposa Rosemari Andreotti Martins Rodrigues, com quem sempre pude contar ao longo de nossa vida em comum, e que com muita paciência e compreensão soube aceitar a privação de momentos que poderiam ter-nos pertencido, para que eu pudesse me dedicar ao desenvolvimento desta monografia.

Às amigas Marisa Zecchin e Sonia Mendes, pela amizade com que fui brindado ao longo do curso, e pelo incentivo recebido para a realização desta monografia.

Ao amigo José Valdoberto Leão, por ter me descortinado a existência do curso de Magistério do Ensino Superior, e pelo incentivo dado para que eu o realizasse. Sou-lhe grato por isso.

RESUMO

Rodrigues, Paulo Celso Martins. Universidades Corporativas: Um Estudo a Respeito de sua Posição em Relação às Universidades Tradicionais 2011. 71 f. Monografia apresentada ao **Programa de Estudos Pós – Graduados: Lato Sensu (Especialização) Magistério do Ensino Superior**, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, Faculdade de Educação, Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – COGEAE, 2011

As grandes transformações tecnológicas e sócio-econômicas que ocorreram, mormente a partir da segunda metade do século passado, vieram a configurar um novo tipo de sociedade, considerada como pós-industrial, em que prevalece a economia baseada no conhecimento e que, portanto, vem sendo denominada de “Sociedade do Conhecimento”. Nesta nova sociedade o fator de produção decisivo não é mais o capital, a terra ou a mão-de-obra. É o conhecimento. E este se transformou no principal elemento de sustentação da competitividade entre as empresas. Por consequência, a velocidade com que se produz e se aplica o conhecimento em nossos dias, faz com que o mesmo passe a se tornar obsoleto a intervalos cada vez menores, deixando rapidamente de constituir-se em vantagem competitiva. Convencionou-se aludir a esse fenômeno, como “prazo de validade do conhecimento”. A formação profissional deixa de ocorrer apenas na fase preparatória para inserção do cidadão no mercado de trabalho, e passa a ser uma necessidade contínua. Nossas instituições de ensino superior, que sempre tiveram por missão preparar profissionais para atender às necessidades do mercado de trabalho, precisaram se adaptar a essa nova realidade e passaram por diversas reestruturações, visando corresponder a essas novas demandas. A despeito desse esforço, e considerando-o insuficiente a seus propósitos, o mundo empresarial não ficou alheio a esse fato e tomou a iniciativa de fazer incursões no campo da educação. O tradicional departamento de treinamento ampliou seu foco de atuação, chamando para si funções voltadas à formação de seus colaboradores, assumindo, assim, atividades educacionais. A esse fenômeno veio-se a denominar de “educação corporativa”. Muitas empresas, desejando denotar seriedade, compromisso e firmeza de propósito com essa atividade, adotaram o nome de Universidade Corporativa a esse conjunto de esforços realizados no aprimoramento e formação de seus profissionais e demais membros de sua rede colaborativa de maneira geral. Dentro desse contexto as empresas passaram a oferecer cursos que, de certa forma, também são ofertados pelas instituições de ensino superior tradicionais. Nossa intenção, com a realização deste trabalho, foi o de estudar a relação que se estabeleceu entre as Universidades Corporativas e as Universidades Tradicionais e, de maneira mais ampla, com as instituições de ensino superior, em geral. Constatamos que hoje ocorre uma situação que pode ser considerada como sendo mais de colaboração e complementaridade do que de competição. A formação superior básica ainda é exclusiva das instituições de ensino superior tradicionais, que são as únicas que podem conferir diplomas oficialmente reconhecidos. As universidades corporativas oferecem certificados que, no entanto, ainda não possuem reconhecimento oficial em nosso país. Observam-se situações de concorrência no tocante a cursos de extensão e pós-graduação, porém, elas ainda não ocorrem dentro de um cenário significativo. Afora essas constatações, cumpre salientar

que as Universidades Tradicionais possuem uma missão social, enquanto que as Universidades Corporativas estão voltadas aos interesses de uma empresa ou setor econômico. Finalmente, concluímos por observar que o cenário ainda não está totalmente definido e que é necessário aguardar e observar os desdobramentos da situação atual para que se tenha um quadro mais bem definido.

PALAVRAS - CHAVE: Universidades Corporativas, Universidades Tradicionais, Educação Corporativa, Educação Continuada

ABSTRACT

Rodrigues, Paulo Celso Martins. Corporate Universities: A Study in Respect of Its Position in Relation to Traditional Universities. 2011. 71 p. Monograph presented to **Programa de Estudos Pós – Graduação: Lato Sensu (Especialização) Magistério do Ensino Superior**, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, Faculdade de Educação, Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – COGEAE, 2011.

The big technological and socio-economic changes that occurred especially since the second half of last century, came to represent a new type of society, regarded as post-industrial, in which prevails knowledge-based economy and, therefore, has been called "Knowledge Society". In this new society the decisive factor of production is no longer capital, land or labor-intensive. It is knowledge. And it became the main element for the competitiveness between companies. Consequently, the speed with which we produce and apply the knowledge in our days, makes it become obsolete in ever-smaller intervals, leaving too quickly to be a factor of competitive advantage. We conventionally alluded to this phenomenon as "shelf-life of knowledge". Thus, training fails to occur only during the initial preparation of citizens for labor market, and becomes a continual need. Our institutions of higher education, which always had the mission to prepare professionals to meet the needs of the labor market, had to adapt to this new reality and have gone through several restructurings in order to meet these new demands. Despite these efforts, the companies considered them inadequate to their purposes and also took the initiative to participate in the educational process. The traditional training department has expanded its focus, and also assumed responsibility for the education of their employees, thus assuming educational activities. This phenomenon came to be called as "corporate education". Many companies, wishing to denote seriousness, commitment and steadfastness of purpose to this activity, have adopted the name of Corporate University to this set of efforts on improving education to its professionals, and also for other members of the collaborative network. Within this context, the companies began to offer courses that, somehow, are also offered by traditional institutions of higher education. Our intention with this work was to study the relationship between Corporate Universities and Traditional Universities as well as with institutions of higher education in general. We note that today there are more situations that can be considered as being of collaboration and complementation, than those ones that can be considered as being of competition. A college education is still exclusive to traditional higher education institutions, which are the only ones who can issue official diplomas. Corporate Universities can offer certificates; however, they still have no official recognition in our country. We can observe situations of competition in graduate programs and extension degrees, but they still did not occur within a meaningful scenario. Besides these findings, it should be noted that the Traditional Universities have a social mission, while the Corporate Universities are geared to the interests of a company or economic sector. Finally, we conclude by observing that the scenario is not yet fully defined and therefore we need to await the developments of the current situation in order to have a more defined picture of the situation.

KEY - WORDS: Corporate Universities, Traditional Universities, Corporate Education, Continuing Education

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1

Mudança de paradigma de centro de T&D para universidade corporativa 47

QUADRO 2

ABC da Educação Corporativa no Brasil 51

QUADRO 3

Principais Diferenças Entre a Educação Formal e a Educação Corporativa 55

QUADRO 4

Papel das Escolas Tradicionais de Administração e das Universidades Corporativas 57

QUADRO 5

Cadeia de Valor da Serasa 57

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 Estrutura do Ensino no Brasil	17
FIGURA 2 Educação superior: cursos e níveis/diplomas e certificados	24
FIGURA 3 Categorias de Instituições de Ensino Superior	27
FIGURA 4 Educação superior: organização acadêmica	29
FIGURA 5 Educação corporativa: articulando os conceitos de competências, gestão do conhecimento e aprendizagem	46
FIGURA 6 Modalidades de aprendizagem na universidade corporativa e suas Tecnologias	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPED – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CES – Câmara de Educação superior

CNE – Conselho Nacional de Educação

E-learning – Eletronic Learning - é um Modelo de Ensino não Presencial Suportado por Tecnologia

IES – Instituições de Ensino Superior

In Company – Dentro da Empresa

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais,

LDB – Lei de Diretrizes e Bases (da Educação Nacional) - Lei nº 9394/96

MEC – Ministério da Educação e Cultura

SCIELO – Scientific Eletronic Library On Line

T&D – Treinamento e Desenvolvimento

UC – Universidade Corporativa

UNICAMP - Universidade de Campinas

USP – Universidade de São Paulo

WEB – Forma abreviada de se referir à “World Wide Web” (que em português significa, "Rede de alcance mundial". Usada como sinônimo para a INTERNET

WEB DESIGN - Projeto Estético e Funcional de um Web Site

WEB SITE – Sítio na Internet (é um conjunto de páginas na WEB)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. O ENSINO SUPERIOR.....	15
2. AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.....	26
3. A SOCIEDADE DO CONHECIMENTO	37
4. A EDUCAÇÃO CORPORATIVA	42
5. EDUCAÇÃO SUPERIOR E UNIVERSIDADES CORPORATIVAS.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
REFERÊNCIAS DE DICIONÁRIOS	68
REFERÊNCIAS DE TRABALHOS E ARTIGOS DE PERIÓDICOS “ON LINE”	68
REFERÊNCIAS DE DISSERTAÇÕES E TESES	69
LEIS, DECRETOS, PORTARIAS E RESOLUÇÕES	70

INTRODUÇÃO

Desde seus primórdios, o ensino teve por primado a preparação do indivíduo, visando sua inserção na sociedade, transmitindo-lhe os conhecimentos úteis a esse fim.

Além das regras de convívio e dos conhecimentos gerais, grande parte desse conhecimento visava prepará-lo para o exercício de uma atividade ligada ao seu sustento e sobrevivência e, como decorrência da evolução na estrutura social, ao exercício de uma profissão.

A princípio esse ensino era transmitido ao indivíduo por pessoas que lhe eram próximas e de maneira não estruturada. Em etapas posteriores, esse ensino foi sendo estruturado e institucionalizado, dando origem, ao longo do tempo, ao surgimento das escolas de nível básico, secundário, profissionalizante, Institutos de ensino superior, faculdades e universidades.

Durante muito tempo, portanto, nos acostumamos a ver a escola (nesse seu sentido lato) como sendo o único espaço formal de ensino e cuja missão sempre esteve assentada sob os mesmos princípios básicos que a orientaram desde seus primórdios: a preparação do indivíduo para inseri-lo na vida em sociedade, considerando-se, inclusive, seu preparo para o exercício de uma profissão. Assim, entre nós - por exemplo, desde o modelo de ensino superior originalmente instituído aqui no Brasil (de inspiração francesa), já se observa sua marcante orientação para a formação de profissionais, com o surgimento das primeiras faculdades: as de Engenharia, de Medicina e de Direito - que fortemente marcaram o princípio do ensino superior em nosso país. Cunha (2000, p. 153-154) cita que

No Brasil, o príncipe regente (a partir de 1817, rei D. João VI) não criou universidades, apesar de aqui reproduzir tantas instituições metropolitanas. Em vez de universidades criou cátedras isoladas de ensino superior para a formação de profissionais, conforme o figurino do país inimigo naquela conjuntura: de Medicina, na Bahia e no Rio de Janeiro, em 1808; e de Engenharia, embutidas na Academia Militar, no

Rio de Janeiro, dois anos depois. [...] Em 1827, cinco anos depois da independência, o imperador Pedro I acrescentou ao quadro existente os Cursos Jurídicos em Olinda e em São Paulo, com o que se completava a tríade dos cursos profissionais superiores que por tanto tempo dominaram o panorama do ensino superior no país: Medicina, Engenharia e Direito.

O surgimento das universidades no contexto do ensino superior veio a ampliar sua missão e seus horizontes sem, no entanto, excluir seu objetivo original de formar profissionais.

Por outro lado, já no universo do exercício profissional, para a transmissão de conhecimentos específicos dos seus negócios e relacionados à solução de problemas pontuais de suas operações, as empresas instituíram em seu meio, os treinamentos voltados ao atendimento dessas necessidades. Muitas delas criaram em sua estrutura organizacional um departamento de treinamento, voltado exclusivamente a esse fim. A esse respeito, vale à pena citar Flippo (1973, p. 238) como referencia a uma crença tradicional

Neste ponto da discussão precisamos distinguir entre treinamento e educação ou instrução. Conforme foi anteriormente definido, treinamento visa ao aumento de conhecimento e perícia no fazer um determinado trabalho e o peso maior para treinamento recai sobre a organização empresarial que tem esse trabalho ou cargo. Por outro lado, educação visa ao incremento do conhecimento ou da compreensão em geral de nosso meio total. As empresas também se acham envolvidas no processo educacional, já que desejam que seus empregados tenham conhecimento e compreensão do meio econômico. Entretanto o peso maior quanto à educação recai em nosso sistema escolar formal.

As atividades propriamente ditas educacionais a que as empresas, até então, se entregavam, estavam basicamente afetas a funções de caráter social como, por exemplo, cursos de alfabetização, supletivos e outros, ou visavam ser vistas como benefícios concedidos, como bolsas de estudos, inclusive para cursos de ensino superior, a seus funcionários. Em nenhum dos casos, no entanto, tinham por missão formar profissionais de nível superior.

Hoje, no entanto, quando ouvimos falar em universidades corporativas, exceto pela influência de certo viés derivado de uma orientação influenciada pelo marketing, o termo trás uma conotação que nos remete ao entendimento de que

seu papel já não é mais o de ministrar treinamentos pontuais e específicos. O termo sugere uma atuação mais ampla e aponta para uma preocupação com a formação profissional. Com esse entendimento, cabem as perguntas: As instituições tradicionais de ensino superior não estão conseguindo cumprir com o propósito de formar profissionais para o mercado? As universidades corporativas estão chegando para assumir esse papel? Configuram-se como (atuais ou futuras) concorrentes em relação às universidades tradicionais?

Nosso estudo visa analisar esse contexto, procurando identificar: primeiramente a propriedade dessa denominação; segundo, se a tendência das universidades corporativas é, de fato, vir a competir com as universidades e instituições de ensino superior, tradicionais – em geral - para a formação de novos profissionais ou se trata de uma entidade cujos objetivos são complementares à formação superior acadêmica, tradicional. Desse estudo, que terá caráter exploratório, procuraremos também identificar os possíveis efeitos que esse fenômeno poderá causar ou está causando sobre as universidades e instituições de ensino superior tradicionais, modificando-as de alguma maneira. Assim, se as necessidades do mercado não estão sendo atendidas por essas instituições tradicionais, até que ponto esse fato poderá influir para a mudança de seus currículos? Se, por um lado, nossas instituições tradicionais são acusadas de formarem generalistas, os cursos de pós-graduação, mais especificamente os de especialização, já não vieram, exatamente, com o intuito de preencher essa lacuna? Conforme cita Bertero (2006, p.67)

O crescimento da pós-graduação é fato marcante na educação brasileira. Ocorreu em todas as áreas, e não apenas em administração, juntamente com a reforma universitária de 1969. A expansão se deu tanto no *stricto sensu* (mestrado e doutorado) como no *lato sensu* (especialização e todas as modalidades de cursos abertos). Segundo os dados fornecidos pela Capes no ano de 2002, o número total de programas de pós-graduação no Brasil era de 1570, considerando os níveis de mestrado, mestrado profissionalizante e doutorado. As razões para esse crescimento são encontradas nas alterações ocorridas no interior do sistema educacional, bem como em função de novas demandas sociais por serviços educacionais.

Também os cursos para formação de tecnólogos, que podem fornecer diploma de nível superior em dois anos e são totalmente direcionados para o mercado de

trabalho, já não vieram como uma resposta a essa necessidade, pretensamente, não atendida? Olhando-se seus currículos vê-se que grande parte desses cursos oferece áreas não cobertas pelas faculdades tradicionais, como por exemplo, para a formação de web designer (voltado para o desenvolvimento de páginas da Internet), gastrônomos, profissionais de marketing, etc. Na área de computação e informática, as matérias de formação tecnológica que compõem esse "campo do saber" e orientam o desenvolvimento desses cursos sequenciais são: redes de computadores, banco de dados, computação gráfica, engenharia de software, sistemas operacionais, e outros.

Olhando esse contexto, acreditamos que cabe examinar qual é o papel exercido pelas Universidades Corporativas, a que vieram e qual a sua posição em relação às instituições de ensino superior tradicionais.

Para tanto, mister se faz analisar os fatores que levaram ao surgimento das universidades corporativas; investigar, através da literatura disponível, seus aspectos epistemológicos: postulados, métodos, teorias e práticas, trajetória evolutiva, paradigmas e suas relações com a sociedade; identificar os princípios que caracterizam uma universidade em relação à sua concepção e suas ações; analisar se a concepção, a estruturação e a forma de atuação das universidades corporativas se configuram conforme os preceitos do ensino superior e, dessa forma, estão ou estarão competindo com as universidades tradicionais; analisar qual o contexto do atual relacionamento entre as universidades corporativas e as universidades tradicionais.

Tendo em vista o caráter exploratório deste trabalho, cuja característica é ampliar o entendimento sobre o assunto estudado e trazer maior familiaridade sobre o tema para que se possam obter respostas às perguntas propostas; nossa metodologia se baseará no levantamento bibliográfico do assunto, leitura e seleção de conceitos aplicáveis ao tema, pesquisa e levantamento de dados na internet, busca de fundamentação teórica, análise e interpretação das informações obtidas. Através dessa metodologia nosso intuito é conseguir chegar a resultados elucidativos sobre o tema estudado.

Para intentar nosso objetivo, no capítulo 1, apresentaremos a forma como está organizada a estrutura do ensino superior entre nós, conceituando seus elementos constitutivos e identificando seus objetivos. No capítulo 2, abordaremos as Instituições que compõem nosso ensino superior, categorizando-as e fazendo uma breve apresentação quanto ao seu significado e missão. No capítulo 3, abordaremos a transformação ocorrida no mundo econômico que tornou, significativamente, o conhecimento como principal elemento de competição entre as empresas em detrimento dos demais fatores de produção, inaugurando a denominada Sociedade do Conhecimento. No capítulo 4, discorreremos sobre a educação corporativa, conceituando-a e identificando a maneira como pode estar estruturada, caracterizando as denominadas “Universidades Corporativas”, a motivação para seu surgimento e sua relação com as Instituições de Ensino Superior tradicionais. No capítulo 5, trataremos do contexto atual da educação superior frente a seu compromisso de formação profissional, versaremos sobre as evidências colaborativas e concorrenciais das Universidades Corporativas e suas possíveis influências sobre as instituições de ensino superior, tradicionais. Por fim, apresentaremos nossas considerações finais a guisa de encerramento deste estudo, onde buscamos pontuar a compreensão a que chegamos em relação ao tema estudado.

Para o desenvolvimento deste trabalho, além da busca bibliográfica, também realizamos diversas pesquisas na internet, procurando por informações em diversos sites que tradicionalmente são considerados fontes ricas e fidedignas a esse fim, dentre os quais destacamos: SCIELO – Scientific Eletronic Library On Line, INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, ANPED – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP, CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Biblioteca da Faculdade de Educação da Unicamp, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (repositório digital), entre outros.

Com este trabalho, nosso intuito é ampliar a discussão sobre o tema exposto, oferecendo conteúdos que contribuam para uma melhor compreensão do assunto e lancem luz para o entendimento de sua evolução futura.

1. O ENSINO SUPERIOR

Antes de analisarmos as instituições de ensino superior convém que, primeiramente, façamos algumas considerações preliminares a respeito do que vem a ser “ensino superior”. Para tanto, todavia, é necessário que se tenha uma visão geral da composição dos níveis escolares, visto que seu conceito não é absoluto, mas decorre de uma posição relativa, ocupada dentro de uma estrutura de ensino.

As denominações e características da composição dos níveis escolares variam de país a país e de época a outra e, embora possam guardar certas semelhanças entre si, mister se faz a delimitação do estudo dessa composição para os nossos objetivos. Para tanto, nada mais natural que tomemos por base a estrutura e as denominações vigentes em nosso país.

No Brasil, a composição dos níveis escolares está definida no artigo 21, da Lei nº 9394/96, que disciplina a educação escolar e estabelece as diretrizes e bases da educação nacional

Art. 21º. A educação escolar compõe-se de:

I - educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;

II - educação superior.

Assim, dessa maneira, podemos definir que ensino superior é o que se segue ao ensino médio - que é a última etapa da educação básica. Sua finalidade também vem definida no texto da mesma lei, em seu artigo 43

Art. 43º. A educação superior tem por finalidade:

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

Uma vez conhecido o conceito de ensino superior - através de sua posição relativa na estrutura de ensino e da definição de sua finalidade – convém conhecermos como ele está estruturado em nossa sociedade. Para tanto, novamente recorreremos ao definido na Lei nº 9394/96, em seu artigo 44

Art. 44º. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas:

I - cursos sequenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino;

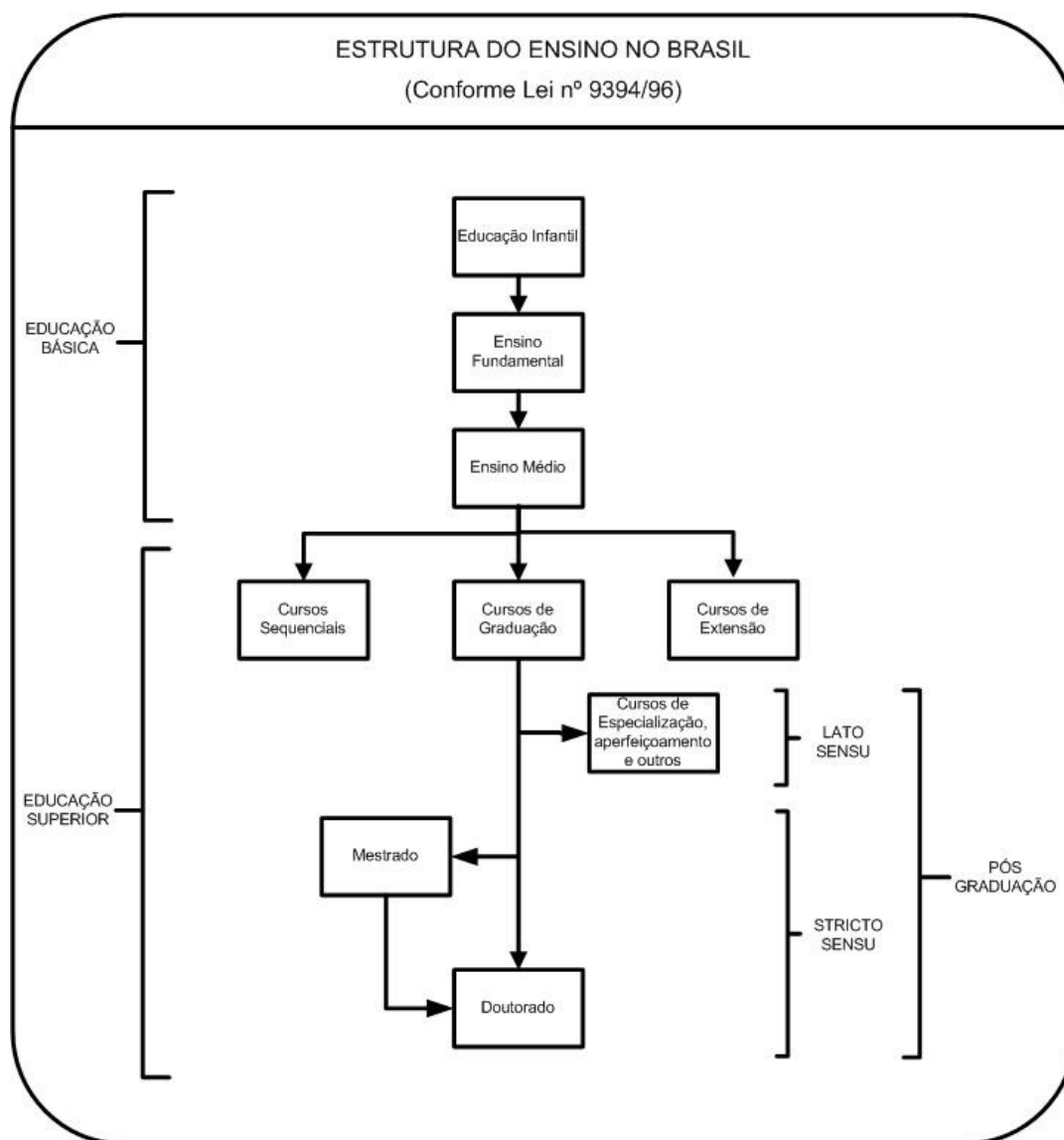
II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo;

III - de pós -graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino;

IV - de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino.

Para maior facilidade de compreensão, apresentamos na Figura 1, a seguir, a estrutura de ensino definida pela Lei nº 9394/96, conhecida como nova LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional).

Figura 1. Estrutura do Ensino no Brasil



Para complementar o entendimento a que nos propomos, cumpre apresentar uma breve explanação a respeito de cada um dos elementos constitutivos da educação superior sem, no entanto, ter a pretensão de esgotar o assunto; bem como acrescentar aos cursos definidos pela nova LDB, outros que vieram a ser regulamentados por decretos específicos. Ateremo-nos um pouco mais às voltadas à formação profissional, visando o mercado de trabalho, por estarem mais afetas à análise a que intentamos com este trabalho.

Cursos Sequenciais: Os cursos sequenciais por campos do saber, previstos na nova LDB, foram normatizados pelo Parecer CES Nº: 968/98, de 17 de dezembro

de 1998, pela Resolução CES nº 1, de 27 de janeiro de 1999 e pelas Portarias MEC: No. 482, de 7 de abril de 2000 (posteriormente revogada pela Portaria MEC No. 514 de 22 de março de 2001), No. 606, de 8 de abril de 1999, No. 612 de 12 de abril de 1999

Os cursos sequenciais estão inclusos entre os de nível superior, no entanto não se configuram como sendo de “graduação”. O seu objetivo é dar uma formação específica restrita a um "campo do saber", tendo um objetivo bem definido e que pode ser atingido em um prazo curto de tempo, comparativamente a outras alternativas de formação. Assim, por exemplo, na área de computação pode-se ter um curso de formação específica em Web Design ou em Redes de Computadores; na de administração, um em Gestão da Produção Industrial ou em Gestão do Agronegócio e assim por diante.

Os Cursos Sequenciais possuem uma duração média de 2 anos, e possibilitam que o aluno, oriundo do Ensino Médio, amplie seus conhecimentos e seu preparo profissional. Eles estão voltados à atualização técnica, profissional ou acadêmica e se constituem como uma alternativa de formação superior. Caracterizam-se por ser uma opção que visa uma rápida inserção no mercado de trabalho.

Os cursos sequenciais não concedem título de Bacharel, Tecnólogo ou de Licenciado - que são os tradicionais dos cursos de graduação, conferem um certificado ou um diploma de formação complementar ou de formação específica em determinado campo do saber. Os cursos sequenciais não permitem que, como continuidade dos estudos, seus egressos cursem pós-graduação classificadas como de “stricto sensu”.

Cursos de Extensão: Os cursos de extensão estão previstos no artigo 44 da Lei nº 9394/96 (nova LDB)

Art. 44º. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas:

[...]

IV - de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino.

Embora o conceito de curso de extensão fique um tanto quanto difuso, de maneira geral pode-se dizer que ele têm por objetivo atender às demandas da sociedade e às necessidades de educação continuada, destinando-se à população como um todo, independentemente de escolaridade e de formação. Os requisitos necessários para cursá-los serão determinados pela instituição de ensino.

Aos participantes desses cursos são conferidos Certificados de Extensão Universitária, conforme os critérios de aproveitamento e frequência definidos no projeto da instituição que os oferecem. Ressalta-se que os cursos de extensão podem não exigir, como requisito, que os candidatos tenham concluído o Ensino Médio ou equivalente. A carga horária mínima é de 8 (oito) horas e a máxima de 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas.

A extensão visa proporcionar ao interessado a possibilidade de ampliar seus conhecimentos, mantendo-o atualizado e com novos instrumentos para o mercado de trabalho.

Os Cursos de Extensão podem ser destinados à coletividade em geral ou dirigir-se a grupo de pessoas ou instituições específicas, incluindo-se, aí, os cursos “in company”, que são formatados para atender necessidades específicas de uma empresa.

Cursos de Tecnólogos: Os cursos superiores de tecnologia foram regulamentados pelo Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997 (posteriormente revogado pelo Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004) e normatizados pelo parecer CNE/CES nº 436/2001, aprovado em 02/04/2001 e são equivalentes ao bacharelado e à licenciatura, permitindo que o aluno faça qualquer tipo de pós-graduação depois de sua conclusão. Sua duração situa-se entre dois e três anos e meio de estudo. O Decreto nº 2.208, definia os objetivos da educação profissional em seu primeiro artigo

Art 1º. A educação profissional tem por objetivos:

I - promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas;

II - proporcionar a formação de profissionais, aptos a exercerem atividades específicas no trabalho, com escolaridade correspondente aos níveis médio, superior e de pós-graduação;

III - especializar, aperfeiçoar e atualizar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos;

IV - qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

O estabelecimento do curso Tecnológico como sendo um curso profissional de nível superior estava definido em seu terceiro artigo

Art 3º. A educação profissional compreende os seguintes níveis:

I - básico: destinado à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;

II - técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este Decreto;

III - tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

O Decreto nº 5.154 que veio a dar nova redação para a educação profissional manteve a educação tecnológica a nível superior

Art. 1º. A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

I - formação inicial e continuada de trabalhadores;

II - educação profissional técnica de nível médio; e

III - educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

Art. 2º. A educação profissional observará as seguintes premissas:

I - organização, por áreas profissionais, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica;

II - articulação de esforços das áreas da educação, do trabalho e emprego, e da ciência e tecnologia.

Art. 3º. Os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

Pelo que se pode depreender, o curso de Tecnólogo é extremamente associado à prática e tem seu foco voltado para as necessidades do mercado de trabalho. Oferece formação em uma área bem específica, se diferenciando do bacharelado, que é mais generalista.

Cumpre salientar que, diferentemente do que sua denominação possa levar a crer, os cursos de tecnólogos não se restringem às áreas tradicionalmente técnicas, nem às de informática e computação, podendo ser ofertados dentro de qualquer área do conhecimento: artes, agropecuária, comunicação, turismo e hotelaria e muitos outros. Uma visão mais completa da oferta desses cursos pode ser vista no “Catálogo Nacional de Cursos superiores de Tecnologia – 2010”, do Ministério da Educação.

Licenciatura: A Licenciatura é um curso de nível superior que tem por objetivo formar docentes para a educação básica, dessa forma, além das disciplinas específicas da área escolhida, o curso também ministra técnicas que habilitarão o futuro profissional a transmitir o aprendizado, tornando-o um professor. Ele poderá atuar na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e no Médio. Esses cursos formam profissionais licenciados em Química, Física, Letras, Matemática, Geografia, Ciências Biológicas e Pedagogia. Os cursos de licenciatura estão previstos nos artigos 62 e 63 da Lei nº 9394/96 (nova LDB)

Art. 62º. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

Art. 63º. Os institutos superiores de educação manterão:

I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental;

II - programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica;

III - programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis.

Em relação aos programas de pós-graduação, também é o artigo 44, da Lei nº 9394/96 (nova LDB), que esclarece o que compreendem

Art. 44º. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas:

[...]

III - de pós -graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino;

Pós Graduação: Os cursos de pós-graduação estão divididos em dois grupos: Lato sensu e Stricto sensu. São classificados como Lato sensu os cursos de especialização e aperfeiçoamento e como Stricto sensu os cursos de mestrado profissionalizante, mestrado e doutorado.

Cursos de Especialização: (nos quais também se incluem os designados por MBA - Master Business Administration). Esses cursos visam o aprimoramento do conhecimento em áreas específicas e, para a sua conclusão, é exigida a apresentação de uma monografia de final de curso. Destinam-se a quem deseja se aperfeiçoar ou se atualizar sob algum aspecto de sua área de atuação profissional. As normas para funcionamento dos cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, encontram-se normatizadas pela resolução do CNE/CES nº 1, de 8 de junho de 2007. Salienta-se que apenas os portadores de diploma de curso superior podem se matricular nesses cursos.

A título de complementação do entendimento, vale citar Neves (2002, p.50)

Os cursos de especialização são oferecidos a candidatos que tenham concluído a graduação, com duração mínima de 360 horas, não

computando o tempo de estudo individual ou em grupo (sem assistência docente), bem como o tempo destinado à elaboração de monografia ou trabalho de conclusão de curso. Oferecidos aos portadores de diploma de curso superior, têm, usualmente, um objetivo técnico profissional específico, não abrangendo o campo total do saber na qual se insere.

Mestrados Profissionais: Os Mestrados Profissionais foram regulamentados pela Portaria CAPES nº 080/98 e, como seu próprio nome já identifica, são dirigidos à formação profissional, devendo possuir uma estrutura curricular vinculada à sua especificidade e organizar-se de forma a unir o ensino com a aplicação profissional. São considerados cursos de *stricto sensu*. Dada a sua característica de unir ensino e vida profissional, admitem o regime de dedicação parcial. É um curso menos teórico que o mestrado acadêmico e é voltado para o mercado de trabalho. Ao final do curso também é exigida a apresentação de um trabalho sob a forma de uma dissertação. Um entendimento de seus propósitos é dado pela publicação da Assessoria de Imprensa da CAPES de 23 de Junho de 2009

A oferta de cursos com vistas à formação no mestrado profissional terá ênfase em princípios como o de aplicabilidade técnica e flexibilidade operacional. A formação deve visar à exposição dos alunos aos processos da utilização aplicada dos conhecimentos e o exercício de inovação, com a valorização da experiência profissional.

Alguns dos objetivos do mestrado profissional são capacitar profissionais qualificados para o exercício da prática profissional avançada e transformadora de procedimentos. Assim como, transferir conhecimento para a sociedade, atendendo demandas específicas e de arranjos produtivos para o desenvolvimento nacional, regional ou local. Além de contribuir para agregar competitividade e aumentar a produtividade em empresas, organizações públicas e privadas.

Mestrado: O curso de Mestrado é voltado para a formação de docentes, preparando profissionais para as atividades de ensino e incentivando a formação para pesquisa. É, portanto, um curso direcionado para quem deseja lecionar. Para a obtenção do título de Mestre é exigida a elaboração de uma dissertação em determinada área do conhecimento. Ao concluinte é conferido o diploma de Mestre em determinado campo do saber.

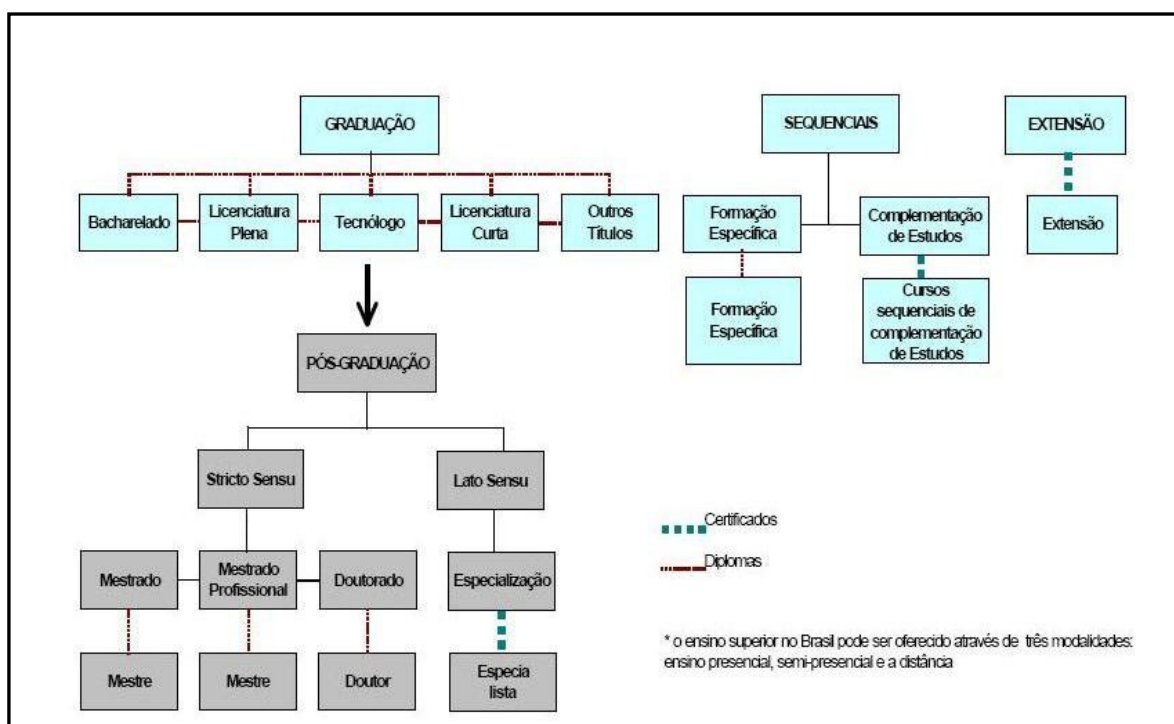
Doutorado: O programa de Doutorado visa a formação de pesquisadores, sendo voltado a pessoas que se dediquem exclusivamente à vida acadêmica e que busquem o aprofundamento em determinado campo do saber. Para a obtenção

do título de Doutor é exigida a defesa de tese em determinada área do conhecimento, e que represente contribuição original para a Ciência.

Os cursos e programas regulares conferem Diplomas (de bacharel, licenciado ou tecnólogo - no nível da graduação; e mestre e doutor - no nível da pós-graduação *stricto sensu*). Os cursos e programas eventuais, tais como os de especialização, educação continuada e cursos sequenciais de complementação de estudos, conferem Certificados. Vale salientar que o ensino superior no Brasil pode ser oferecido nas modalidades: Ensino presencial, Semi-presencial ou a Distância.

Na figura 2, a seguir, apresentamos uma visão esquemática da estruturação do ensino superior no Brasil, de acordo com representação elaborada por Neves (2002, p.48)

Figura 2. Educação superior: cursos e níveis/diplomas e certificados



A figura apresentada nos auxilia a encerrar o presente capítulo, proporcionando uma visão sintética do quanto nele foi exposto, ao mesmo tempo em que possibilita um melhor entendimento, à medida que organiza seus componentes.

Uma vez conhecido o conceito de ensino superior e tendo visto como ele se encontra estruturado entre nós, a seguir passaremos a estudar quais são e o que representam as instituições de ensino superior.

2. AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

As instituições brasileiras de ensino superior podem ser divididas, em uma primeira instância, em duas categorias: públicas e privadas.

As instituições públicas são aquelas mantidas e administradas pelo Poder Público em suas três esferas: Federal, Estadual e Municipal. As instituições privadas são aquelas mantidas e administradas por pessoas (físicas ou jurídicas) de direito privado, podendo ser com ou sem finalidade de lucro.

As que não possuem finalidade de lucro podem ser classificadas em: Comunitárias, Confessionais ou Filantrópicas.

- Comunitárias são as instituídas por pessoas físicas ou jurídicas - inclusive por cooperativas de professores e alunos - e que incluem representantes da comunidade em sua entidade mantenedora. Normalmente há uma relação de mão dupla entre a entidade e a comunidade a que está agregada, em termos de produção e compartilhamento de conhecimento na medida em que as necessidades das comunidades possam levar a estudos e pesquisas específicas para atender a essas necessidades.
- Confessionais são as instituídas por pessoas físicas ou jurídicas que seguem a uma orientação confessional e ideológica específicas. No Brasil, ressalta-se, o ensino privado nasceu confessional, principalmente através da ação dos Jesuítas.
- Filantrópicas: são as instituições que prestam os serviços para os quais foram instituídas e os colocam à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado, sem receber - por isso - qualquer remuneração.

Essa classificação está assim definida na nova LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) - Lei nº 9.394, em seu 20º artigo

Art. 20º. As instituições privadas de ensino se enquadrarão nas seguintes categorias:

I - particulares em sentido estrito, assim entendidas as que são instituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado que não apresentem as características dos incisos abaixo;

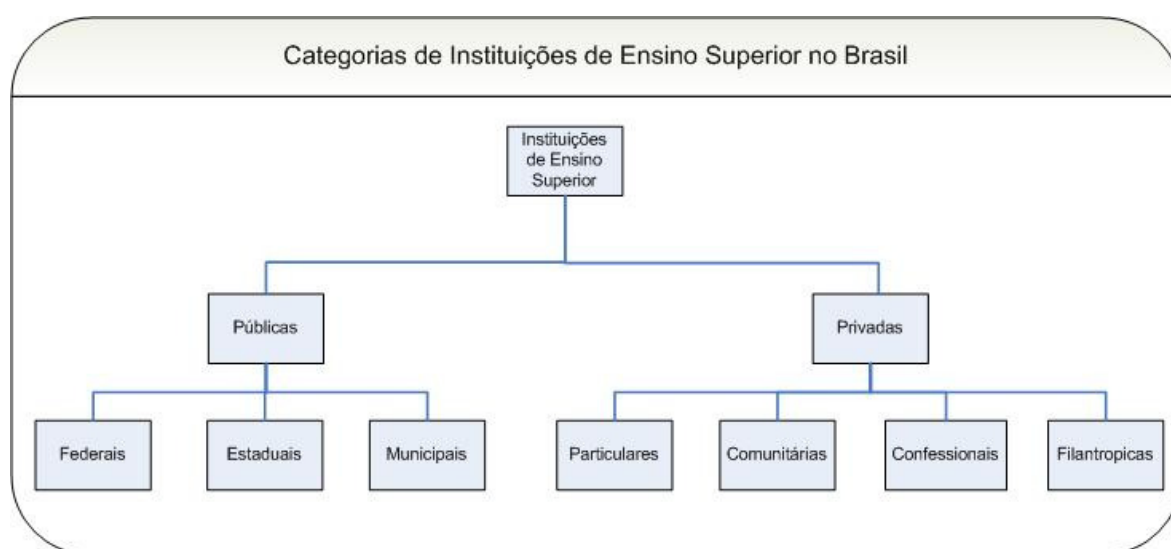
II - comunitárias, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas de professores e alunos que incluam na sua entidade mantenedora representantes da comunidade;

III - confessionais, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas que atendem a orientação confessional e ideologia específicas e ao disposto no inciso anterior;

IV - filantrópicas, na forma da lei.

Graficamente podemos sintetizar a visão dessa estrutura conforme o desenho da figura 3, a seguir:

Figura 3. Categorias de Instituições de Ensino Superior



Quanto à organização acadêmica das instituições de ensino superior, no Brasil, esta veio a se configurar ao longo do tempo através de diversas Leis, Decretos, Resoluções, Pareceres e Portarias, que foram se complementando e dando novas formas a definições anteriores.

A linha mestra inicial, da atual estrutura e funcionamento da educação brasileira, foi estabelecida com a aprovação da Lei nº 5.540/68, da Reforma Universitária. Essa reforma apregoava que o ensino superior deveria ser exercido em

universidades e, excepcionalmente, em estabelecimentos isolados, organizados como instituições de direito público ou privado. As universidades deveriam ter autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e financeira, exercida conforme a Lei e seus estatutos.

Caberia às universidades oferecer ensino e realizar pesquisas. Enunciava a referida lei, em seu 2º artigo

Art. 2º - O ensino superior, indissociável da pesquisa, será ministrado em universidades e, excepcionalmente, em estabelecimentos isolados, organizados como instituições de direito.

No entanto, nos anos subsequentes o que ocorreu foi a expansão do sistema de ensino superior a partir do aumento do número de instituições privadas e de estabelecimentos isolados.

Vários outros instrumentos legais vieram posteriormente a formatar nossa organização acadêmica, a começar pela Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96) e outras leis e decretos que se seguiram, com o objetivo de regulamentar e complementar essa organização.

Em linhas gerais a atual configuração das instituições de ensino superior foi estabelecida pelo Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, que enuncia em seus artigos 12 e 77

Art. 12. As instituições de educação superior, de acordo com sua organização e respectivas prerrogativas acadêmicas, serão credenciadas como:

I - faculdades;

II - centros universitários; e

III - universidades.

[...]

Art. 77. Os arts. 1º e 17 do Decreto nº 5.224, de 1º de outubro de 2004, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º.....

.....
 § 1º Os CEFET são instituições de ensino superior pluricurriculares, especializados na oferta de educação tecnológica nos diferentes níveis e modalidades de ensino, caracterizando-se pela atuação prioritária na área tecnológica.

A LDB se referencia às instituições não-universitárias de educação dessa maneira genérica, não mencionando e nem definindo o que seriam as faculdades, faculdades integradas e os institutos superiores de educação.

Em trabalho intitulado: **A EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL**, organizado pela CAPES e sob a coordenação de Maria Susana Arrosa Soares, Clarissa Eckert Baeta Neves elaborou um quadro que sintetizou a organização acadêmica da educação superior em nosso país (vigente à época), e que servirá de base ao propósito de nosso estudo. Mostramos, a seguir, essa visão esquemática apresentada por Neves (2002, p.43)

Figura 4. Educação superior: organização acadêmica



Visando uma melhor compreensão dos elementos que compõem a organização acadêmica apresentada na figura anterior, faremos uma breve apresentação de cada um desses elementos quanto ao seu significado e missão.

Esse entendimento é importante porque a diversidade dos elementos dessa estrutura acadêmica é fruto das diversas respostas que foram sendo dadas, ao longo do tempo, com o objetivo de adequá-la às diversas transformações ocorridas em nossa sociedade e à necessidade de acompanhar as transformações e exigências do mercado de trabalho.

Ressalve-se, no entanto, que as Instituições credenciadas como “Faculdades Integradas”, “Faculdades Associadas”, “Faculdades de Tecnologia”, “Institutos ou Escolas Superiores” ou denominações semelhantes - para as quais possamos apresentar definição singularizada - pelo que foi definido no Parecer CNE/CES nº 218, de 10/8/2006, todas são consideradas para os fins de organização e prerrogativas acadêmicas como “faculdades” e a elas são equiparadas para os fins do que dispõe o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006.

Com a ressalva acima, apresentamos a seguir um breve descritivo de cada um dos elementos representados na referida estrutura.

Faculdades Isoladas: de acordo com o Decreto 5.773/06 (de 09 de maio de 2006), as instituições de ensino superior são originalmente credenciadas como faculdades, sendo que o primeiro credenciamento terá validade por 3 anos. Esse é, portanto, o estágio inicial dentro da estrutura organizacional acadêmica, antes que possa se tornar um Centro Universitário ou uma Universidade. Em geral, desenvolvem um ou mais cursos com estatutos próprios e distintos para cada um deles. Sua missão primordial é o ensino.

Faculdades Integradas: formadas por um conjunto de faculdades cuja administração está vinculada a um único mantenedor e regida por estatuto social comum, regimento unificado e dirigidas por um diretor geral. Suas propostas curriculares abrangem mais de uma área de conhecimento. Da mesma forma que

as Faculdades Isoladas sua missão primordial é o ensino, não sendo obrigadas a desenvolver pesquisas.

Institutos Superiores de Educação: Esses Institutos têm por objetivo a formação para o magistério da educação básica, podendo oferecer programas de formação continuada para atualização desses profissionais, nos diversos níveis; programas especiais de formação pedagógica, para graduados em outras áreas que desejavam ensinar em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio; e pós-graduação de caráter profissional para a educação básica.

CET'S e CEFET'S: Os Centros de Educação Tecnológica e os Centros Federais de Educação Tecnológica (ainda vigentes) são instituições (públicas ou privadas) especializadas em educação profissional pós-secundária. Têm por finalidade fornecer qualificação profissional para os diversos níveis e modalidades de ensino, aos diversos setores da economia. Também realizam atividades de Pesquisa & Desenvolvimento de produtos e serviços, mantendo estreita sintonia com os setores produtivos e a sociedade, oferecendo possibilidades para a educação continuada.

O Decreto nº 2.406/97, assim os define

Art. 3º - Os Centros de Educação Tecnológica têm como características básicas:

I - oferta de educação profissional, levando em conta o avanço do conhecimento tecnológico e a incorporação crescente de novos métodos e processos de produção e distribuição de bens e serviços;

II - atuação prioritária na área tecnológica, nos diversos setores da economia;

III - conjugação, no ensino, da teoria com a prática;

IV - integração efetiva da educação profissional aos diferentes níveis e modalidades de ensino, ao trabalho, à ciência e à tecnologia;

[...]

Art. 4º - Os Centros de Educação Tecnológica, observadas as características definidas no artigo anterior, têm por objetivos:

[...]

II - ministrar ensino técnico, destinado a proporcionar habilitação profissional, para os diferentes setores da economia;

[...]

IV - ministrar ensino superior, visando à formação de profissionais e especialistas na área tecnológica;

V - oferecer educação continuada, por diferentes mecanismos, visando a atualização, o aperfeiçoamento e a especialização de profissionais na área tecnológica;

[...]

VII - realizar pesquisa aplicada, estimulando o desenvolvimento de soluções tecnológicas, de forma criativa, e estendendo seus benefícios à comunidade

Centros Universitários e Universidades: Conforme define o DECRETO Nº 5.773/06, a instituição de ensino superior deverá ser primeiramente credenciada como faculdade. Portanto, a habilitação como Universidade ou Centro Universitário requer credenciamento específico de uma instituição já credenciada anteriormente e em funcionamento regular. É, obviamente, condição prévia e indispensável para se alcançar esse status que lhe conferirá certas prerrogativas de autonomia, apresentar padrão satisfatório de qualidade.

Dentro da abrangência de sua autonomia, as universidades e centros universitários não dependem de autorização prévia para o funcionamento de um curso superior, devendo apenas informar à Secretaria competente os cursos abertos, para fins de supervisão, avaliação e posterior reconhecimento.

Universidades: Uma pesquisa ao Dicionário Eletrônico Houaiss da língua portuguesa (2009), nos traz a definição

Universidade - Instituição de ensino e pesquisa constituída por um conjunto de faculdades e escolas destinadas a promover a formação profissional e científica de pessoal de nível superior, e a realizar pesquisa teórica e prática nas principais áreas do saber humanístico, tecnológico e artístico e a divulgação de seus resultados à comunidade científica mais ampla

Na lei 9.394/96, conhecida como nova LDB, as Universidades estão definidas em seus artigos 52º e 53º

Art. 52º. As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por:

I - produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional;

II - um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado;

III - um terço do corpo docente em regime de tempo integral.

Parágrafo único. É facultada a criação de universidades especializadas por campo do saber.

Art. 53º. No exercício de sua autonomia, são asseguradas às universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições:

I - criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino;

II - fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;

III - estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão;

IV - fixar o número de vagas de acordo com a capacidade institucional e as exigências do seu meio;

V - elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes;

VI - conferir graus, diplomas e outros títulos;

[...]

X - receber subvenções, doações, heranças, legados e cooperação financeira resultante de convênios com entidades públicas e privadas.

Parágrafo único. Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre:

I - criação, expansão, modificação e extinção de cursos;

II - ampliação e diminuição de vagas;

III - elaboração da programação dos cursos;

IV - programação das pesquisas e das atividades de extensão;

V - contratação e dispensa de professores;

VI - planos de carreira docente.

Sinteticamente, portanto, pode-se dizer que as universidades:

- Caracterizam-se pela indissociabilidade das atividades de ensino, de pesquisa e de extensão.
- São instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano.
- Gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial; podendo criar, organizar e extinguir cursos e programas de educação superior; fixar os currículos de seus cursos e programas.

Universidades Especializadas: as universidades assim denominadas são as que se caracterizam por concentrar suas atividades (de ensino e de pesquisa) num campo do saber, visando proporcionar uma formação especializada a profissionais de nível superior. São exemplos, instituições que se especializaram na área da saúde ou das ciências agrárias, como a UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo, que foi a primeira universidade especializada em saúde no país, e que teve sua origem a partir da Escola Paulista de Medicina (EPM), transformada em Universidade em 1994. Mais recentemente, a UFERSA - Universidade Federal Rural do Semi-Árido, oriunda da Escola Superior de Agricultura de Mossoró, transformada em universidade em julho de 2005 e que é especializada em ciência agrárias.

A criação de universidades especializadas está prevista no Art. 52º da lei 9.394/96 (a nova LDB), que em seu parágrafo único estipula: “É facultada a criação de universidades especializadas por campo do saber”.

Centros Universitários: são instituições de ensino superior pluricurriculares, abrangendo uma ou mais áreas do conhecimento, que oferecem educação de excelência e têm autonomia em seus cursos e programas, semelhantemente à das universidades, por estarem dispensados de solicitar autorização para

abertura de novos cursos, porém, diferentemente destas, não são obrigados a efetivar a realização de pesquisas.

Os Centros Universitários foram implantados em 1997 pelo Decreto 2.306/97 e encontram-se atualmente regulamentados pelo Decreto Nº 5.786, de 24 de maio de 2006

Art. 1º Os centros universitários são instituições de ensino superior pluricurriculares, que se caracterizam pela excelência do ensino oferecido, pela qualificação do seu corpo docente e pelas condições de trabalho acadêmico oferecidas à comunidade escolar.

[...]

Art. 2º Os centros universitários, observado o disposto no Decreto no 5.773, de 9 de maio de 2006, poderão criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior, assim como remanejar ou ampliar vagas nos cursos existentes, nos termos deste Decreto.

§ 1º O disposto no caput deverá observar os limites definidos no plano de desenvolvimento da instituição.

§ 2º É vedada aos centros universitários a atuação e a criação de cursos fora de sua sede, indicada nos atos legais de credenciamento.

§ 3º Os centros universitários somente serão criados por credenciamento de instituições de ensino superior já credenciadas e em funcionamento regular, com avaliação positiva pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES

Cumpre salientar que pelo já citado Parecer CNE/CES nº 218, de 10/8/2006, não se deve admitir que o nome da Instituição de Ensino induza a interpretações equivocadas de classificação. Assim, os órgãos do MEC não podem aceitar denominações para “Faculdades” que incluam expressões como “universidade”, “uni”, “centro”, “autônomas”, etc., porque estes termos comumente designam instituições que gozam de autonomia universitária.

Encerramos esta breve apresentação de nossas instituições de ensino superior, lembrando a importância de se considerar que essa configuração é fruto das respostas que foram sendo dadas, ao longo do tempo, às diversas transformações ocorridas em nossa sociedade e à necessidade de acompanhar as mudanças e exigências do mercado de trabalho.

Uma dessas grandes transformações - ocorrida em tempos recentes - que vem influenciando de maneira significativa todo o contexto socioeconômico em que vivemos, é a passagem do Capitalismo para a Sociedade do Conhecimento. Esse fenômeno será objeto de breve estudo que faremos no próximo capítulo.

3. A SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

De tempos em tempos a Humanidade passa por períodos de mudanças radicais que a conduzem a novos padrões de organização social e econômica, obrigando-a a se adaptar a esse novo contexto. Essa adaptação, naturalmente, não se inicia de maneira antecipada e planejada, ao contrário, sempre ocorre de maneira reativa frente a essas mudanças, como resultado da busca por respostas adequadas às novas condições.

São exemplos dessas grandes mudanças que ocorreram em nossa história e que tiveram forte impacto na organização socioeconômica: a evasão do campo e o crescimento das cidades como decorrência do fomento das atividades comerciais; as grandes navegações; a invenção da imprensa; a revolução industrial; o surgimento das máquinas a diesel, a invenção do telégrafo, do rádio e da televisão, o advento dos computadores e vários outros.

Cabe notar que o que se observa é que esses eventos ocorrem a intervalos cada vez mais curtos: a sociedade agrária perdurou por milênios; a primeira forma de produção que poderíamos chamar de industrial foi o modo de produção artesanal, que surgiu somente no final da idade média, enquanto que o início da “revolução industrial” - marcada pela mecanização dos sistemas de produção, que substituiu a energia humana pela da máquina a vapor - data da segunda metade do século dezoito. Cerca de apenas um século depois, Hermann Hollerith inventou uma máquina para realizar as operações de recenseamento da população Norte Americana, usada no Censo de 1890, que fazia a leitura de cartões de papel perfurados. Em 1943, menos de um século após, surgiu o Mark I que inaugurou a 1ª geração de computadores. O UNIVAC, primeiro computador comercial de grande escala, surgiu já 1951. Em 1970 a INTEL Corporation introduziu no mercado um tipo novo de circuito integrado: o microprocessador - que deu origem aos microcomputadores. Em nossos dias, com o advento e disseminação da Internet, além da rápida comunicação por ela propiciada, passamos a ter acesso

a conteúdos nunca antes imaginados, que colocam a nosso alcance um volume de informações impressionantemente abundante e diversificado.

Após esse breve - e incompleto - sequenciamento das evoluções tecnológicas, para efeito de nossos propósitos é necessário retornar um pouco no tempo, voltando à denominada Sociedade Industrial, que se iniciou a partir da substituição da força humana pelo uso das máquinas a vapor como fator de produção. Essa Sociedade caracterizou-se pelo uso intensivo de capital e por ter dado origem a uma classe operária, representada pelos trabalhadores empregados nas fábricas. Nessa Sociedade, os denominados “fatores de produção” se restringiam aos recursos naturais, à mão de obra e ao capital. Nela o maior desafio para a competitividade entre as empresas constituiu-se na constante busca pela eficiência, isto é, conseguir “fazer mais”, com menos uso de recursos.

Embora não haja um rigor demarcatório, há certo consenso de que um novo tipo de Sociedade, dita Pós-Industrial, começou a despontar a partir da Segunda Guerra Mundial - período que coincidiu com o aumento das comunicações e da difusão das novas invenções. A partir desse momento, assistimos a grandes mudanças no cenário macroeconômico advindas da velocidade decorrente do uso de novas tecnologias, e considera-se que esse momento representou a passagem da Sociedade Industrial para um novo tipo de sociedade considerada como Pós-Industrial, em que prevalece a economia baseada no conhecimento e que, portanto, vem sendo chamada de Sociedade do Conhecimento.

Conforme expressou Peter Drucker, considerado um dos maiores teóricos da Administração - senão o maior deles - em seu livro “Sociedade Pós-Capitalista” (1993, p. XV-XVI)

[...] hoje o recurso realmente controlador, o “fator de produção” absolutamente decisivo, não é o capital, a terra ou a mão-de-obra. É o conhecimento. Ao invés de capitalistas e proletários, as classes da sociedade pós-capitalista são os trabalhadores do conhecimento e os trabalhadores em serviços.

[...] o valor é criado pela “produtividade” e pela “inovação”, que são aplicações do conhecimento ao trabalho. Os principais grupos sociais da sociedade do conhecimento serão “os trabalhadores do conhecimento” – executivos que sabem como alocar conhecimento para usos produtivos, assim como os capitalistas sabiam como alocar capital para isso [...]

Mais adiante o mesmo autor complementa (1993, p.21)

Na verdade, o conhecimento é hoje o único recurso com significado. Os tradicionais “fatores de produção” – terra (isto é, recursos naturais, mão-de-obra e capital – não desapareceram, mas tornaram-se secundários. Eles podem ser obtidos facilmente, desde que haja conhecimento. E o conhecimento, neste novo sentido, significa conhecimento como uma coisa útil, como meio para a obtenção de resultados sociais e econômicos.

Fica claro o que nesse contexto se chama por “conhecimento”, e que – obviamente - não é aquele voltado para o “ser”, mas sim o voltado para “o fazer”. É um conhecimento mais específico, como esclarece Drucker (1993, p.24)

O conhecimento tradicional era genérico. Aquilo que hoje consideramos conhecimento é, por necessidade, altamente especializado. No passado, não falávamos de um “homem (ou mulher) de conhecimento”; falávamos de uma “pessoa educada”. As pessoas educadas eram generalistas.

A chamada Sociedade Pós-Capitalista, na verdade, não representa o fim do capitalismo se o entendermos, não como uma mera divisão e contraposição entre a figura visível de um detentor do capital e dos meios de produção contra a massa de assalariados, mas, antes, como um sistema econômico baseado na propriedade privada e na crença da liberdade de mercado, tendo por primado a aquisição de lucro. Neste sentido, nossa sociedade continua sendo capitalista. O que mudou foi o surgimento de um novo elemento de produção que prevaleceu sobre os tradicionais. E é nesse contexto que o conhecimento surge como diferencial competitivo e passa ser o elemento que mais agrega valor ao mundo dos negócios.

Por outro lado, a queda do muro de Berlim e o final da guerra fria abriram caminho para a globalização e para a ampliação dos mercados, acirrando a competitividade entre as empresas que passaram a atuar em nível global.

Essa competitividade calcada no alto desenvolvimento tecnológico e ocorrendo em um mercado caracterizado por rápidas mudanças, desafia tanto a empresa em relação à sua sobrevivência, quanto ao profissional em relação à sua capacidade de estar atualizado frente aos conhecimentos necessários para lhe garantir uma vaga no mercado de trabalho. As transformações tecnológicas viabilizaram a rapidez com que atualmente se disseminam os conhecimentos o que, por outro lado, também tornaram vital a aceleração da curva de aprendizado de novas habilidades e competências. O conhecimento tem seu prazo de validade cada vez mais curto, portanto, o aprendizado tem de ser contínuo.

As empresas, necessitando dar respostas rápidas nesse novo ambiente, passam a demandar profissionais que possuam conhecimentos que lhes permitam melhorar suas práticas internas e a ampliar, ou manter, sua capacidade competitiva, ao mesmo tempo em que sejam capazes de assimilar novos conhecimentos, tendo em vista o curto prazo de validade dos mesmos. Esse panorama exige que se dê especial atenção ao aprendizado permanente, tanto por parte dos profissionais quanto das empresas, para que estejam sempre preparados para enfrentar os novos desafios. É nessas circunstâncias que emergiu e se evidenciou a necessidade da educação continuada, sendo que já não basta mais ao profissional obter um diploma.

Analisando essa nova situação, Ricardo (2009, p.4), comenta que “para enfrentar essa realidade é necessário um homem capaz de reinventar a si próprio e de utilizar sua inteligência e potencial inventivos para fazer frente à explosão tecnológica que invade os mais diferentes setores da vida humana”.

Nossas instituições de ensino superior responderam a essa necessidade de diversas maneiras, como comprovam a criação dos cursos de extensão, de pós-graduação e dos cursos sequenciais, entre outras tantas medidas que foram tomadas. No entanto, observa-se que as próprias empresas também não se mantiveram alheias a esse processo e tomaram iniciativas próprias nesse sentido. Esse assunto será abordado no próximo capítulo onde discorreremos sobre as

ações por elas tomadas, com destaque para as Universidades Corporativas, que estão diretamente ligadas ao tema do nosso estudo.

4. A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Se na era industrial as empresas buscavam sua competitividade através da aquisição de máquinas mais produtivas e eficientes e investiam no treinamento de seus trabalhadores para que as operassem com proficiência, bem como, para que executassem as tarefas auxiliares de forma compatível; semelhantemente buscam hoje por profissionais do conhecimento, e investem em sua educação de forma orientada a seus propósitos, isto é, em consonância com a estratégia empresarial.

Desta forma, pode-se entender por educação corporativa à ação educacional das empresas voltadas, primordialmente, a seus trabalhadores e colaboradores, por entenderem que o conhecimento é o grande diferencial de competição e sobrevivência no mercado. Aprender e criar novos conhecimentos são os fatores determinantes da subsistência e do sucesso das organizações, na sociedade do conhecimento.

Senge (1995, p.10) apud Tarapanoff (p.3) comenta

É defendido que, em longo prazo, a única fonte permanente de vantagem competitiva da organização é a capacidade de aprender mais depressa do que os concorrentes, e que nenhuma força externa pode lhe subtrair o ímpeto dessa vantagem.

No dizer de Ricardo “o crescimento de ações educacionais direcionadas ao trabalhador se deve ao fato de as empresas compreenderem que aprender é o grande diferencial no mercado” (2009, p.7).

A educação corporativa se dá através de um conjunto de ações diversificadas, que vão desde o aprendizado no próprio local de trabalho até formas de ensino a distância, passando pelas tradicionais salas de aula – quer no ambiente das próprias empresas, quer nos bancos das universidades tradicionais - ou ainda mediante a contratação de serviços de empresas de consultorias especializadas. Muitas empresas acolhem suas ações voltadas à educação corporativa sob a denominação de “Universidades Corporativas”.

A esse respeito vale citar trecho do prefácio de Meister (1999, p. XXVII), em que ressalta a importância do conhecimento como componente estratégico das empresas, a ponto de motivar a criação de universidades corporativas

[...] muitas empresas testemunharam uma redução radical no prazo de validade do conhecimento e começaram a perceber que não mais podiam depender das instituições de ensino superior para desenvolver sua força de trabalho. Decidiram então partir para a criação de suas próprias “universidades corporativas” com o objetivo de obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem a metas e resultados estratégicos reais da empresa.

Em relação à razão do uso do termo “universidade corporativa”, Alperstedt (2001, p. 18) esclarece

O uso dessa expressão é reflexo da tradução livre da expressão recorrente na literatura americana: *corporate university*. O uso do termo “corporate” é decorrente do fato de que essas instituições estão atreladas a empresas, revelando que, pelo menos a princípio, a prestação de serviços educacionais não constitui per se o seu objetivo fundamental. Por sua vez, a adoção do termo “university” é justificada pelos empresários de diferentes formas. Todas, porém, voltadas para denotar uma seriedade de propósitos, em termos de comprometimento com os objetivos pretendidos. Meister (1999) destaca que também é arrolado, como justificativa para uso do termo, o objetivo de criação de uma marca para os seus programas educacionais, materiais didáticos e processos.

Em relação à sua amplitude, Alperstedt (2001, p. 18) comenta

Muitas dessas instituições têm estendido os seus programas de educação e treinamento a fornecedores, clientes, franqueados e, também, a outras empresas. Algumas dessas instituições têm tornado os seus programas acessíveis ao público interessado em geral, e outras vêm transformando sua universidade corporativa em uma fonte de receitas expressiva.

Cabe aqui, questionar a necessidade e o motivo que levaram as empresas a enveredar pelos caminhos da educação se, como vimos em capítulo anterior, possuímos em nosso ensino formal toda uma estrutura educacional orientada à formação profissional. Esse questionamento, sem dúvida, nos remete em primeira análise à busca de suas origens.

Pela literatura disponível sobre o assunto, parece que há certo consenso sobre dois aspectos a respeito da educação corporativa: um deles é o de que esse fenômeno teve sua origem nos Estados Unidos e outro, de que as denominadas “universidades corporativas” surgiram como uma extensão das atividades de treinamento e desenvolvimento, que se abrigavam na área de RH (Recursos Humanos), das empresas. A partir daí, existem diversas vertentes para tentar explicar a razão do surgimento e da expansão das universidades corporativas.

De acordo com Gomes (2007, p14) uma das primeiras universidades corporativas surgiu

[...] quando a General Eletric lançou Crotonville em 1955. Mas a origem da universidade corporativa é ainda mais antiga segundo Morin e Renault (2004); remonta a 1920 quando a General Motors incorporou uma escola noturna para treinar trabalhadores para a indústria automobilística. O General Motors Institute (GMI) durante 56 anos ajudou a transformar a GM na maior montadora do planeta. Em 1982 o GMI se transformou em uma escola independente e, em 1997, passou a ser conhecido como Kettering University.

Tentando explicar as causas que levaram ao surgimento das universidades corporativas Bertero (2006, p. 87), especula

Talvez a principal seja a lacuna sempre apontada entre a universidade tradicional e a prática profissional. Outra poderia ser a customização, da qual já falamos. As necessidades de capacitação específicas de cada empresa não poderiam ser satisfeitas por uma universidade que necessariamente se posiciona em nível de maior generalização.

Vemos, portanto, uma primeira razão que emerge da crítica ao nosso sistema de educação superior, por preparar profissionais carentes de formação prática, e uma segunda, que advém das próprias especificidades de cada empresa. Outras razões citadas aliam-se a essas: a avaliação de que o conhecimento ali fornecido é generalista e superficial, bem como, desatualizado e dissociado da necessidade do mercado profissional.

Essas críticas, expostas assim de maneira simplista, podem aparentar certa dose de exagero e pecar por serem genéricas e generalistas, podendo, até certo ponto, serem questionadas. No entanto, esse diagnóstico também sinaliza que há certa

necessidade de se reformular o ensino formal, adaptando-o às novas necessidades sociais e tecnológicas, contudo, deve-se ter em mente que isso é uma tarefa complexa cuja solução envereda por diversos caminhos, tanto no uso de novas tecnologias quanto no relacionamento com a sociedade, incluindo-se aí o mundo empresarial. A esse respeito comenta Zabalza, (2004, p.19) apud Ricardo (2007, p.7)

[...] essa dinâmica de adaptação constante às circunstâncias e às demandas da sociedade acelerou-se tanto nesse último meio século, que é impossível um ajuste adequado sem uma transformação profunda das próprias estruturas internas das universidades. Estamos incorporando em um ritmo acelerado de marcha forçada, mudanças na estrutura, nos conteúdos e nas dinâmicas de funcionamento das instituições universitárias com o objetivo de colocá-las em condições de enfrentar os novos desafios que as forças sociais lhes obrigam a assumir. Tais mudanças, em sua maioria, não alcançaram ainda uma consolidação firme; a situação delas é, em alguns casos, bastante confusa: novas estruturas de tomadas de decisões políticas e técnicas sobre a universidade; revisão do status jurídico da universidade [...]

Por outro lado, a ação educacional por parte das empresas também deve ser compreendida dentro do contexto de que o aprendizado deve ser um processo contínuo; que se processa ao longo da vida por diversos meios e em diversos ambientes, e pelo efetivo reconhecimento da existência de um conhecimento específico que não poderia mesmo ser fornecido pelo sistema educacional formal.

Somam-se a isso, a intenção das empresas de formar profissionais sintonizados com a cultura vigente na organização e que comunguem de suas crenças e valores, expressos em seu modo de fazer negócios. Em outras palavras, podemos dizer que a educação corporativa visa dotar os “recursos humanos” com as competências necessárias aos negócios, dentro de uma visão estratégica da empresa.

Eboli (2004, p.29) esclarece

A literatura aponta três formas básicas de produção de conhecimento: ideológica, institucional e tecnológica. Em linhas gerais, pode-se dizer que a escola clássica se dirige à formação das classes dominantes, dando ênfase à transmissão da ideologia vigente (modo de ser e de pensar), ao passo que a escola profissionalizante, voltada às classes

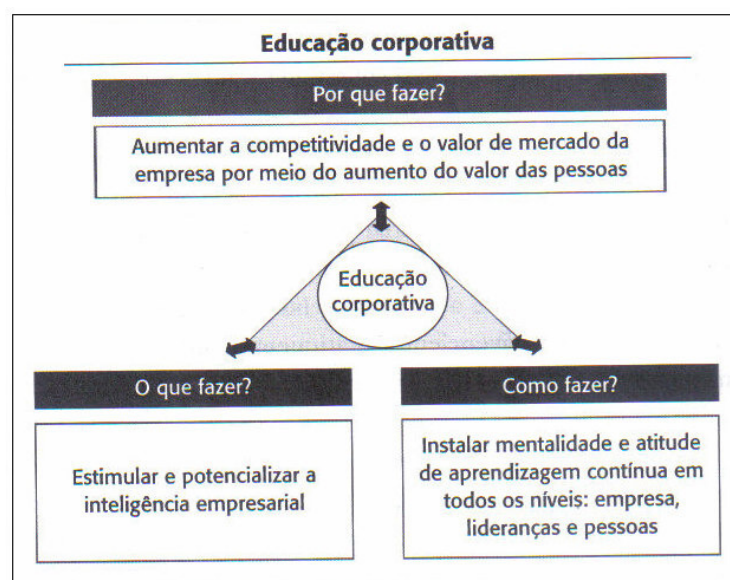
instrumentais e dominadas, privilegia os aspectos técnicos e operacionais (modo de fazer).

Assim, é interessante notar que as universidades corporativas (UCs) surgem no fim do século XX, mesclando esses dois enfoques e procurando desenvolver nos mais diversos públicos e categorias profissionais com os quais a empresa interage tanto os componentes ideológicos quanto os tecnológicos.

A este ponto, convém que se retome o entendimento de que o termo “universidade corporativa” ao invés de representar uma entidade específica, abriga uma série de iniciativas de caráter estratégico para promover o desenvolvimento e educação dos colaboradores de uma determinada empresa ou organização (mormente seus funcionários, embora muitas dessas instituições também estendam suas ações a clientes, fornecedores e demais parceiros) e cujo objetivo é atender às estratégias dessa organização. Dessa forma: educação corporativa, requalificação profissional, desenvolvimento profissional, educação contínua e outros termos afins, se referem a uma mesma realidade, que é a iniciativa da organização para promover o aperfeiçoamento e a atualização de conhecimentos profissionais, sempre de forma alinhada às estratégias de seu negócio ou área de atuação, com o objetivo de sustentar ou adquirir uma vantagem competitiva.

Eboli (2007, p. 53) nos apresenta uma figura bastante ilustrativa dos conceitos ligados à educação corporativa, que reproduzimos a seguir.

Figura 5. Educação Corporativa: articulando os conceitos de competências, gestão do conhecimento e aprendizagem



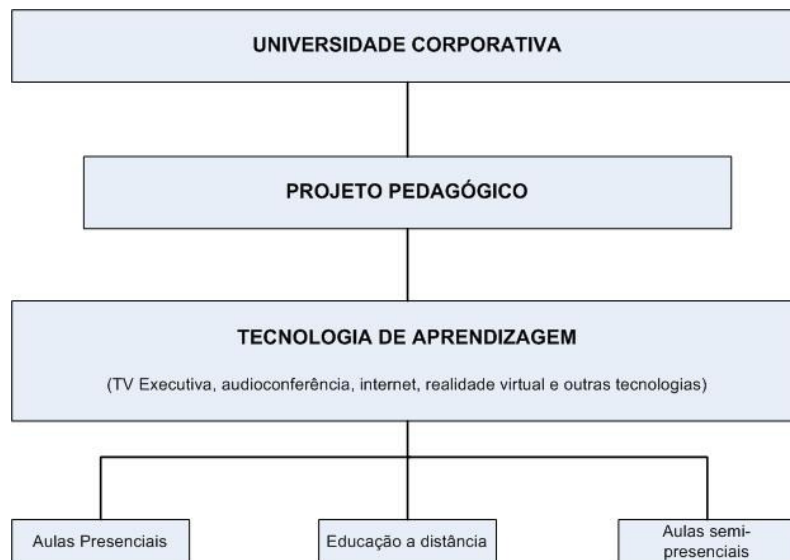
A educação corporativa também representa uma grande mudança de paradigma em relação ao centro de treinamento e desenvolvimento. Sinteticamente essa mudança pode ser vista no quadro 1, abaixo, elaborado por Eboli (2007, p. 50).

Quadro 1. Mudança de paradigma de centro de T&D para universidade corporativa

MUDANÇA DE PARADIGMA		
CENTRO DE TREINAMENTO		EDUCAÇÃO CORPORATIVA
• Desenvolver habilidades • Aprendizado individual • Tático • Necessidades individuais • Interno • Espaço real • Aumento das habilidades	OBJETIVO FOCO ESCOPO ÊNFASE PÚBLICO LOCAL RESULTADO	• Desenvolver as competências críticas • Aprendizado organizacional • Estratégico • Estratégias de negócios • Interno e externo • Espaço real e virtual • Aumento da competitividade

A formação e operacionalização de uma universidade corporativa pode se dar de múltiplas maneiras e mediante o uso de diversos meios. Ricardo (2007, p10) apresenta, conforme se vê no esquema da figura 6, a seguir, as modalidades de aprendizagem que podem ser utilizadas pelas universidades corporativas bem como os possíveis usos de tecnologias:

Figura 6. Modalidades de aprendizagem na universidade corporativa e suas tecnologias



Vale ressaltar que as universidades corporativas também se valem de parcerias com as instituições de ensino superior tradicionais como forma de atingir seus objetivos de formação profissional, mediante a criação de cursos de especialização voltados a essas necessidades.

Um exemplo a esse respeito pode ser apresentado a partir do texto de Monteiro (2007)

[...] A FGV passou a oferecer, recentemente, o primeiro programa de pós-graduação (lato sensu) em Gestão Integrada de Negócios, criado em parceria com SAP, Andersen Consulting, Itaotec, Microsoft e Procwork.

Portanto, pela amplitude do conceito e pela diversidade de possibilidades quanto à forma de se estruturar e, por outro lado, pela ausência de uma regulamentação ou amparo legal; quando falamos de “universidades corporativas” não estamos nos referindo a entidades perfeitamente definidas e identificáveis, mas sim a um conjunto de iniciativas que podem ser conjugadas para se atingir o objetivo da organização. Em muitos casos, inclusive, o termo é apenas usado como um

instrumento de marketing da empresa, em nada se diferenciando da tradicional função de treinamento. Também não é incomum que se tenha transformado em uma unidade de negócio da empresa, visando ser mais uma de suas fontes de renda.

Por outro lado, no entanto, também se deve observar que essa diversidade de possibilidades, não pode ser considerada como elemento que venha a descaracterizar uma universidade, sendo que a exploração de novas possibilidades quanto à forma de se estruturar: aulas presenciais, educação a distancia, aulas semipresenciais, “e-learning”, e outras formas, também já fazem parte da realidade de muitas universidades tradicionais.

Em relação ao espaço ocupado, Alperstedt (2001, p. 44) nos informa

Muitas universidades corporativas contam com instalações próprias, e outras contam com as instalações de instituições de ensino superior tradicionais em regime de parceria. Em ambos os casos podem atuar de maneira centralizada, deslocando todos os empregados para um mesmo local, ou de forma descentralizada contando com vários locais distribuídos entre vários pontos no mesmo país ou no mundo. A Motorola University é um exemplo de universidade corporativa que conta com instalações próprias, espalhadas ao redor do mundo, incluindo a unidade instalada em Jaguariúna SP. [...] Outros dois exemplos de universidades corporativas que contam com instalações físicas são a Universidade Academia de Serviços Accor, do grupo Accor, que dispõe de um campus físico em Campinas - SP; e a Boston School, do BankBoston, com sede em São Paulo - SP.

A Southern Company College é um exemplo de universidade corporativa baseada em um sistema de consórcio que conta com instalações físicas de uma instituição de ensino superior parceira, no caso a Emory University.

[...]

Algumas universidades corporativas sublocam espaços em hotéis, centros de convenções e similares, como é o caso da Visa Training da Visa do Brasil. Muitas universidades corporativas não contam com qualquer tipo de arranjo físico concreto, pois estão baseadas em redes eletrônicas independentes de espaço físico, constituindo o que se convencionou denominar de organizações virtuais. A Service Delivery University, universidade corporativa da Fidelity Institutional Retirement Services Company - FIRSCo, a SunU, universidade corporativa da Sun Microsystems, e a Quality Academy, universidade corporativa da Northern States Power, são exemplos de universidades corporativas totalmente virtuais. No Brasil, são exemplos de universidades corporativas virtuais a Universidade Brahma e a Escola Amil.

Outras estão num meio termo, mesclam algumas atividades presenciais com outras à distância. São inúmeras as universidades corporativas que usam mídia eletrônica para promover algumas atividades de aprendizagem. [...]. De acordo com Peak (1997) o ensino eletrônico com apoio de instrumentos informatizados e técnicas de ensino à distância dispõe de uma série de vantagens, porém na maior parte das vezes, não viabiliza o trabalho em equipe. Dado que o conceito de universidade corporativa exige que as organizações concentrem suas necessidades de treinamento em torno dos objetivos organizacionais, e que esses objetivos envolvem cada vez mais o trabalho em equipe, muitos centros de ensino eletrônico estão buscando campi para o desenvolvimento de seus trabalhos.

Outro ponto que vale a pena ser ressaltado é o ritmo do surgimento de novas universidades corporativas, que tem se mostrado como sendo muito expressivo. Podemos ter uma idéia do crescimento ocorrido e da dimensão que as universidades corporativas vêm assumindo em nossa sociedade pela informação que Eboli nos fornece (2004, p. 47)

Os números de organizações com UC nos Estados Unidos cresceu de 400 em 1988 para mais de 2000 hoje, incluindo os mais variados setores produtivos, dentre os quais se destacam: automobilístico, tecnologia de ponta, saúde, serviços financeiros, telecomunicações e varejo.

O fato é que, mantida a atual taxa de crescimento, estima-se que em 2010 o número de UCs nos Estados Unidos ultrapassará o volume de universidades tradicionais existentes naquele país, tornando-se o principal veículo de educação de estudantes pós-secundário.

Para ressaltar a relevância que a educação corporativa já assumiu em nossa sociedade, apresentamos trecho da entrevista concedida por Eboli (2006) à Revista - Educação Corporativa 2006

Na década de 1990, em torno de dez empresas constituíram suas UCs, entre elas Brahma, McDonald's, Visa, Alcatel, Siemens e BankBoston. A partir de 2000, o crescimento dos casos de UCs no Brasil foi expressivo. Para se ter uma idéia, hoje são aproximadamente 150 organizações brasileiras ou multinacionais, tanto na esfera pública quanto na privada, que já implantaram e estão operando seus Sistemas de Educação Corporativa [SEC].

Eboli (2004, p. 62) também destaca a relevância que a educação corporativa assumiu para a gestão empresarial, afirmando que “não se trata apenas de mais um modismo na área de Administração, porque ela (a educação corporativa) veio

para ficar” e, de maneira mais provocante, (2004, p. 36) diz “imaginar que serão as empresas que darão o tom do sistema educacional nos próximos tempos”.

Para se ter uma idéia melhor da amplitude que a educação corporativa já assumiu em nosso país, reproduzimos, abaixo, um quadro de empresas apresentado por Eboli (2004, p. 64):

Quadro 2. ABC da Educação Corporativa no Brasil

ABC... DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL						
A	B	C	D	E	F	G
Abril	Banco do Brasil	Carrefour	Datasul	Elektro	Facchini	Globo
Abrange	BankBoston	CEF		Eletronorte	Fiat	GM
Accor	Bermatech	Citigroup		Elevaer	Ford	GVT
Albert Einstein	BIC	CNI-IEL		Elma Chips		
Alcatel	BNDES	Correios		Embasa		
Alcoa	Bristol	CVRD		Embraer		
Algar				Embratel		
Ambev						
Amil						
H	I	K	L	M	N	O
Habib's	IBM	Kraft	Leader	Martins	Natura	Oracle
	Illy Café	Foods	Magazine	McDonald's	Nestlé	Orbital
	Inepar		Lojas	Metrô-SP	Novartis	Origin
	Itaú		Renner	Microsiga		
				Motorola		
P	R	S	T	U	V	X
Petrobrás	Real-ABN	Sabesp	Tam	Ultragaz	Vallé	Xerox
Previdência	Redebahia	Sadia	Telemar	Unibanco	Visa	
		Sebrae-RS	Tigre	UniDistribuição	Volks-	
		Serasa	Transportadora	Unimed	wagen	
		Secovi	Americana	Unisys		
		Semco				
		Siemens				
		Softway				
		Souza Cruz				
		Syngenta				

Tendo já estudado a estrutura formal da educação superior em nosso país e examinado o significado, o sentido e, de certa forma, a organização da educação corporativa, cumpre-nos agora traçar algumas considerações cruzadas entre ambas, com o intuito de melhor entender a relação entre elas. Essa será a tarefa de que nos ocuparemos no capítulo a seguir e com a qual esperamos lançar luz sobre a convivência atual e futura dessas entidades.

5. EDUCAÇÃO SUPERIOR E UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

Antes de prosseguirmos, tecendo algumas comparações entre a educação superior tradicional e a educação corporativa, é necessário que desde logo se esclareça que as denominadas universidades corporativas não se constituem verdadeiramente como universidades - pelo menos não, até o momento atual – não se enquadrando nos quesitos definidos na legislação exposta em capítulos anteriores e por não existir nenhum outro dispositivo legal que as regule como tal.

Naturalmente isto não significa que em um processo evolutivo isso não possa vir a ocorrer no futuro. Nos Estados Unidos da América do Norte, como veremos posteriormente, já há exceções, como a Universidade Corporativa da Arthur D. Little que já tem a prerrogativa de outorga de diplomas acadêmicos. Porém, no geral, as empresas emitem apenas certificados, sem valor legal ou reconhecimento oficial.

Não por influência direta das universidades corporativas, mas tendo por motivação o mesmo espírito que as gerou, devemos notar a influência das demandas do mundo empresarial sobre as transformações porque têm passado as nossas instituições de ensino superior. Pelo que foi exposto nos capítulos 1 e 2, pode-se perceber claramente todo o movimento adaptativo porque passaram nosso ensino e nossas Instituições, no sentido de procurar atender às demandas do mercado de trabalho e às necessidades da educação continuada.

Dentro desse contexto vale à pena ressaltar a preocupação expressa em nossa legislação, no sentido de dar abrigo à educação profissional, vindo a destacar em capítulo específico, através dos artigos 39 e 40 da Lei nº 9394/96 (LDB), essa modalidade de educação

CAPÍTULO III

Da Educação Profissional

Art. 39º. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art. 40º. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Também a esse movimento adaptativo às necessidades dessa nova sociedade é que podemos atribuir o surgimento dos cursos de extensão universitária, dos cursos sequenciais, de especialização, de Tecnólogos e outros. Também foi imbuído desse espírito que a Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996 (a nova LDB) abrigou, através do parágrafo único, de seu Art. 52º, a criação de universidades especializadas por campo do saber, o que, de certa forma, poderia vir a ser o caso das Universidades Corporativas – embora, como vimos, ainda não sejam estruturadas e nem reconhecidas como tal.

A respeito das universidades especializadas, Maranhão (1999, p.6) cita:

Na verdade, a concepção de Universidade Especializada aparece, pela primeira vez, no projeto de Lei de Diretrizes e Bases da Educação de nº 2.222 – a – 1957, acompanhado da Mensagem nº 605/48 do Presidente Eurico Gaspar Dutra e com exposição de motivos pelo Ministro Clemente Mariani, que previa essa possibilidade para as organizações de ensino agrícola, em grau superior. No final do governo Itamar Franco foram sancionadas as Leis nº 8.956 e nº 8.957, de 15 de dezembro de 1994, transformando duas Instituições Federais de Ensino em Universidades: a Universidade Federal de Lavras, antiga Escola Superior de Lavras, e a Universidade Federal de São Paulo, antiga escola Paulista de Medicina, que possuíam um perfil preponderantemente especializado, com excelência, respectivamente, em ciências agrárias e nas áreas da saúde.

Tais experimentos abriram caminho para que a Lei abrigasse outras instituições vocacionadas a um campo específico saber.

Assim, o estabelecimento de universidades especializadas por área do saber, também abriga a possibilidade do surgimento de universidades voltadas exclusivamente para as áreas de conhecimento orientadas ao mundo corporativo, desde que sejam constituídas conforme os preceitos da legislação em vigor. No entanto, de qualquer forma, não estariam atendendo às especificidades de cada

empresa, nem disseminando sua cultura, crenças e valores. Em outras palavras, não estariam dotando os “recursos humanos” com as competências necessárias aos negócios, dentro da visão estratégica de uma empresa específica, razão apontada como sendo a pedra angular do surgimento e crescimento das universidades corporativas.

Deve-se observar que o já referido artigo 40 da LDB prevê a educação continuada em instituições especializadas “ou no ambiente de trabalho”.

Também é interessante notar que o artigo 41 da LDB também prevê o reconhecimento desse aprendizado (realizado no trabalho) para eventual certificação e prosseguimento ou conclusão dos estudos. Para melhor entendimento, reproduzimos abaixo o referido artigo da Lei nº 9394/96 (LDB)

Art. 41º. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

No dizer de Ferronato (2005, p. 108-109)

[...] Assim, as Universidades Corporativas podem oferecer cursos e programas com características da educação formal, com o objetivo de atender a um público específico e visando à migração de créditos, ou seja, o aproveitamento dos estudos realizados no ambiente da educação corporativa para a educação formal (Art. 41 da LDB, de 1996).

A migração de créditos, entre IES e UC, pode ser para aproveitamento de estudos que possam substituir, integral ou parcialmente, disciplina ou atividade (estágio curricular, projeto experimental, trabalho de graduação etc.) em cursos sequenciais, de graduação ou pós-graduação, ou sob a forma de "Estudos Independentes", previstos nos projetos de diretrizes curriculares gerais, em tramitação no MEC.

Para a operacionalização dessa migração, seria conveniente a realização de parcerias, entre essas organizações, mediante contratos ou convênios, nos quais sejam delineados todos os procedimentos e fiquem claros os direitos e deveres de cada parte.

Ao se analisar os materiais disponíveis sobre o assunto, há outro aspecto importante a ser considerado: a realidade dessas instituições no Brasil ainda é diferente da de outros países. Para exemplificar, citamos Alperstedt (2001, p. 20)

A outorga de diplomas já é realidade, inclusive com reconhecimento pelos órgãos competentes.

O caso da Arthur D. Little, uma consultoria de origem americana ilustra ainda melhor a atuação das universidades corporativas no contexto da educação superior. A Arthur D. Little School of Management, fundada em 1963, em Cambridge - MA, submetida à avaliação por um órgão regional de acreditação americano - New England Association of Schools and Colleges, tem a prerrogativa de outorga de diplomas acadêmicos concedida pelo Board of Regents of Higher Education of the Commonwealth of Massachusetts.

Neste ponto, julgamos oportuno apresentar as principais diferenças entre a educação formal e a educação corporativa.

Na visão de Monteiro (2007), essas diferenças são as que estão sintetizadas no quadro 3, a seguir.

Quadro 3. Principais Diferenças Entre a Educação Formal e a Educação Corporativa

EDUCAÇÃO FORMAL	EDUCAÇÃO CORPORATIVA
Necessita de credenciamento e reconhecimento oficial	Dispensa credenciamento ou reconhecimento oficial - o seu reconhecimento é pelo mercado
Diplomas para terem validade têm que ser registrados	Diplomas não necessitam de registro - o que vale é a aprendizagem
Cursos e programas são regulados por lei e estruturados segundo normas rígidas do MEC	Cursos e programas são livres, atendendo às necessidades das pessoas que integram as organizações
Estrutura organizacional baseada em colegiados, burocratizando e/ou dificultando decisões rápidas e estratégicas	Estrutura organizacional livre de órgãos colegiados burocráticos - decisões estratégicas mais ágeis
Qualidade mensurada por padrões quantitativos e alheios à realidade	Qualidade avaliada pelo mercado
Rigidez na oferta de períodos letivos (anuais ou semestrais)	Flexibilidade na oferta de períodos letivos - módulos diferenciados - fins-de-semana, quinzenais, bimestrais etc.
Preponderância de aulas expositivas, teóricas	Preponderância de metodologias que privilegiam a aprendizagem por meio de atividades práticas, de exercícios, estudo de casos, simulação, jogos de empresas etc.

Quadro 3. Principais Diferenças Entre a Educação Formal e a Educação Corporativa

“Continuação”

Currículo ou diretrizes curriculares nacionais		Currículo "sob medida"
Corpo docente acadêmico dissociado da realidade profissional		Corpo docente altamente profissional, praticando o que transmite ao educando
Sistema educacional formal		Sistema integrado de gestão de talentos humanos de um negócio
Aprendizagem temporária		Aprendizagem contínua
Modelo baseado na graduação: liga o conhecimento estruturado à formação técnica e científica de um indivíduo		Liga o conhecimento, nem sempre estruturado, às necessidades estratégicas de uma organização
Vínculo aluno-escola		Vínculo empresa-talento
Ênfase no passado		Ênfase no futuro
Instalações físicas (campus)		Redes de aprendizagem
Aprendizagem baseada em conceitos acadêmicos		Aprendizagem baseada na prática do mundo dos negócios
Ensino não acompanha a velocidade das mudanças		Ensino em tempo real
Aprendizagem individual		Aprendizagem coletiva
Ensina a estudar e pesquisar		Ensina a pensar e praticar
Ensina crenças e valores universais		Ensina crenças e valores do ambiente de negócios

Embora se possa discordar de alguns aspectos da abordagem comparativa elaborada por Monteiro (2007), ela é indicativa da visão que se tem dos predicados das Universidades Corporativas e isso ajuda a entender os argumentos que justificam seu surgimento no cenário educacional.

Complementarmente à visão comparativa apresentada por Monteiro, Eboli (1999, p. 61), também nos dá uma visão do papel que cada uma delas representa, e que pode ser vista no quadro 4, a seguir.

Quadro 4. Papel das Escolas Tradicionais de Administração e das Universidades Corporativas

Escolas Tradicionais de Administração	Universidades Corporativas
• Desenvolver competências essenciais para o mundo do trabalho. • Aprendizagem baseada em sólida formação conceitual e universal. • Sistema educacional formal. • Ensinar crenças e valores universais. • Desenvolver cultura acadêmica. • Formar cidadãos competentes para gerar o sucesso das instituições e da comunidade.	• Desenvolver competências essenciais para o sucesso do negócio. • Aprendizagem baseada na prática dos negócios. • Sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão por competências. • Ensinar crenças e valores da empresa e do ambiente de negócios. • Desenvolver cultura empresarial. • Formar cidadãos competentes para gerar o sucesso da empresa e dos clientes.

Para Lottenberg e Weiss (2007, p. 90) “as universidades corporativas diferenciam-se das tradicionais por algumas características peculiares” que apresentam através do quadro 5, a seguir.

Quadro 5. Cadeia de Valor da Serasa

Universidade corporativa		Universidade tradicional
Capacita os profissionais para enfrentar as necessidades diárias do negócio da empresa em áreas específicas do conhecimento. Desenvolve competências críticas para o sucesso do negócio	→	Desenvolver competências críticas para o mundo do trabalho.
Formação de Empreendedores.	→	Formação de Empregados.
Capacitação baseada na gestão por competências.	→	Formação pautada no domínio de bases científicas, filosóficas, humanísticas, éticas e do desenvolvimento de pesquisas.
Tempo de conclusão curto (meses).	→	Tempo de conclusão longo (4 a 5 anos).
Foco na estratégia organizacional.	→	Não acompanha mudanças no mercado de trabalho.
Tempo curto de alteração do currículo, pois não há envolvimento do Ministério da Educação na implantação dos cursos específicos nas empresas, além de os créditos não serem (na maioria das vezes) aproveitados em cursos oficiais.	→	Tempo longo para o Ministério da Educação aprovar alterações no currículo, visando a adaptação à realidade de mercado.

Fonte: FLEURY; OLIVEIRA, 2001. EBOLI, 2004.

Não obstante as diferenças de enfoque pode-se observar que há plena conformidade de opiniões em relação às diferenças apontadas entre a educação formal e a educação corporativa, havendo apenas complementaridade no que diferem.

A este ponto de nosso estudo, cabe a pergunta: Levando-se em consideração as diferenças apontadas e as críticas feitas às universidades (ou de maneira genérica, às IES) tradicionais, afinal, qual é a relação entre as universidades corporativas e as tradicionais? É de colaboração, complementaridade ou competição?

Drucker (1993, p.161) em seu livro “Sociedade Pós Capitalista” já havia prognosticado que o ensino “não será mais aquilo que as escolas fazem” complementando

Ele será cada vez mais, um empreendimento conjunto, no qual as escolas serão parceiras ao invés de monopolistas. Em muitas áreas, as escolas também serão apenas uma das várias instituições de ensino e aprendizado disponíveis, competindo com outros fornecedores desses serviços.

Tradicionalmente, a escola tem sido o lugar onde se aprende, e o emprego o lugar onde se trabalha. Porém, essa linha irá se tornar cada vez mais indistinta.

Mais adiante Drucker (1993, p.162), concluía

As escolas já estão perdendo seu monopólio como provedoras de ensino. Sempre houve concorrência entre diferentes escolas [...] mas no futuro a concorrência se dará cada vez mais, entre escolas e “não-escolas”, com diferentes tipos de instituições entrando nesse campo, cada uma oferecendo uma abordagem diferente ao ensino.

Um exemplo daquilo que pode ser esperado é a grande empresa americana, que está começando a concorrer com importantes escolas de administração. Ela está oferecendo a outras empresas o programa e gerência executiva que desenvolveu para seus próprios gerentes [...].

Observa-se, portanto, que Drucker já sinalizava tanto situações de parcerias como de competição. Também apontava (1993, p.161) para a tendência do aprendizado

continuo e o espaço que as empresas também estariam ocupando nesse universo:

A escola será, cada vez mais, o lugar onde adultos continuam a aprender[...]. Eles voltarão à escola para um seminário de três dias, para um curso de fim de semana, para um programa intensivo de três semanas ou para frequentar cursos duas noites por semana, durante vários anos, até obterem seu diploma.

Mas o emprego também será um lugar onde os adultos continuarão a aprender. O treinamento [...] no futuro, de uma forma ou de outra, ele será cada vez mais uma atividade vitalícia. O adulto – especialmente aquele que possui conhecimento avançado – será ao mesmo tempo treinador e treinado, professor e também aluno.

[...] Mas as escolas e instituições empregadoras precisarão, cada vez mais, aprender a trabalhar em conjunto também na educação avançada de adultos.

Afora as predições de Drucker, de tudo o que se pode avaliar do material analisado é possível se depreender que a educação corporativa e a educação superior, legalmente constituída, coexistam cumprindo papéis diferentes e, em certos aspectos, complementares e colaborativos; como já há casos apontados na literatura utilizada como suporte para este trabalho. Contudo, também existem estudos que apontam para condições em que essas relações estão mais relacionadas à situação de concorrência, como concluiu Alperstedt (2001, p. 13)

[...] pode-se afirmar que as universidades corporativas são, nas condições atuais, mais representativas de situações de concorrência. Tais situações de concorrência estão restritas a algumas áreas de conhecimento e atuação, com destaque para a pós-graduação, e outros segmentos onde concentram-se o público adulto.

No entanto, da mesma forma, Alperstedt (2001, p. 186) faz uma devida ressalva

É importante destacar que embora a inserção das universidades corporativas no contexto do ensino superior traga em seu bojo elementos significativos de competição, tal pode ser tratado estrategicamente de diferentes formas, inclusive revertendo em oportunidades para as instituições de ensino superior como é o caso da formação de parcerias que, agindo orientadas nessa direção, podem tomar a iniciativa e obter o controle de alguns elementos, além de reprimir o avanço independente dessas universidades corporativas.

Mais adiante a própria Alperstedt (2001, p. 187), também faz importante delimitação da amplitude de cursos que atualmente se encontram sujeitos a essa situação de competição com as universidades corporativas

[...] não se trata de considerar a instituição de ensino superior em sua totalidade, mas principalmente considerar em primeiro plano os cursos de Administração e áreas como Engenharia - especialmente a de Produção e Ciências da Informação, e em menor escala, cursos em outras áreas do conhecimento. Embora seja conveniente lembrar que tais áreas são responsáveis, em um número relevante de casos, pela sustentação econômica da instituição de ensino superior como um todo.

Silva e Balzan (2007, p. 251) também apontam para uma situação de concorrência:

A educação formal para o trabalho, em nível superior, começa a enfrentar uma concorrência inusitada de um segmento paralelo ao ensino formal: as UCs, surgidas com as experiências de programas de treinamento e desenvolvimento profissionais corporativos e com a constatação de que a universidade não tem conseguido preparar adequadamente seus alunos para o mercado de trabalho (embora esse não seja o papel exclusivo de uma universidade).

A esse mesmo questionamento - a respeito da relação entre ambas as instituições - Éboli (2006), uma das maiores autoridades atuais no assunto, comentou em entrevista concedida à Revista - Educação Corporativa em artigo disponível na internet (2006)

[...] as UCs não vão substituir as universidades tradicionais e sim revitalizá-las! As experiências mais bem-sucedidas nessa área, inclusive no Brasil, são de empresas que realizaram parcerias com algumas universidades ou institutos com competência para agregar valor a esses programas corporativos. O advento das UCs abre possibilidades concretas para transformar em realidade o velho sonho da integração escola-empresa e traz muitos benefícios para ambas.

Cabe ressaltar, no entanto, que muito além de se conceituar ou de se preocupar com uma situação de concorrência ou não, a universidade tradicional tem uma missão da qual não pode abrir mão sobre o pretexto de competir com as universidades corporativas ou vir a se adequar às necessidades empresariais, pois isso seria limitar seus objetivos. Para esse entendimento, recorremos novamente a Silva e Balzan (2007, p. 253), que esclarecem

Numa universidade, a educação deve exercer o papel de possibilitar e desenvolver conhecimentos e valores, procurando trabalhar o homem em sua totalidade, englobando as dimensões técnicas, sociais, culturais e políticas. Tornando o homem apto não só para atender aos requisitos do mercado, mas sobretudo para atuar como cidadão consciente num mundo globalizado. A educação superior deve ser emancipadora, valorizar a autonomia, atender às necessidades da vida cotidiana e promover a formação intelectual e moral do ser humano, fornecendo-lhe condições para uma visão abrangente de mundo e capacidade de gerar novos modos de pensamento.

Com o exposto neste capítulo - que foi escrito com o objetivo de traçar um breve panorama das relações que pautam a coexistência das universidades corporativas com as instituições tradicionais de ensino superior - cuidamos intentar um melhor entendimento da situação em que se encontra esse relacionamento e essa convivência. Nosso intuito a seguir será tecer algumas considerações finais sobre o assunto, tendo por intenção consolidar resumidamente o que até aqui foi exposto visando, por um lado, facilitar a compreensão do leitor e, por outro, apresentar o que julgamos serem os elementos-chave desse contexto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos, ao longo deste trabalho, que a orientação do ensino superior ao preparo do cidadão para o exercício de uma atividade profissional remonta a seus primórdios, estando no âmago de sua origem, sendo uma de suas principais missões, muito embora não seja a única. Essa vocação veio a ser fortemente acentuada (e também desafiada) a partir do momento em que passamos da sociedade capitalista tradicional, para a denominada sociedade do conhecimento. Nesta, os meios de produção tiveram sua importância migrada das máquinas, das matérias primas e do trabalho realizado através de mão de obra cientificamente organizada e treinada para a realização de tarefas mecânicas, dirigindo-se para o conhecimento propriamente dito, que despontou como principal fator de competitividade, entre as empresas e as nações.

Pelo que se pode depreender, a educação superior legalmente constituída e genericamente identificada neste trabalho como sendo representada por institutos de ensino superior (IES) ou por universidades, preocupou-se em se reestruturar para formar profissionais do conhecimento, assim como, para contribuir com a educação continuada. No entanto, vale ressaltar que, diferentemente das denominadas universidades corporativas, ela também manteve compromissos sociais, visando estimular a criação cultural, o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo, bem como o desenvolvimento de pesquisas científicas, inclusive as desinteressadas.

Em seu artigo 43 parágrafo VI, a LDB explicita como sendo objetivo da educação superior “estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade”.

Assim, é preciso que fique claro, que as instituições tradicionais de ensino superior devem assumir o compromisso com a formação do cidadão de maneira bastante ampla, incluindo-se aí a que é voltada para sua inserção nos setores profissionais; porém, mesmo sob este ponto de vista, aqui também se distingue

pelo destaque de sua participação no desenvolvimento de nosso país e de nossas instituições. O foco de sua formação deverá estar voltado para a constituição de um ser com visão crítica e dotado de capacidade reflexiva, não perdendo de vista sua responsabilidade perante a sociedade.

O ensino superior tradicional - universidades aí incluídas – tem se mostrado sensível às novas demandas sociais de serviços educacionais e, por isso, frequentemente tem se reestruturado e adequado seus conteúdos programáticos de forma a atender às novas necessidades e às evoluções do conhecimento. Isso deve ser feito, no entanto, sem que abandone seus interesses mais amplos e representativos da sociedade, devendo espelhar as crenças e valores dessa sociedade – de maneira ampla – não se restringindo às que sejam do interesse de pessoas, empresas ou setores econômicos em particular.

As universidades corporativas, por outro lado, estão atreladas aos interesses de uma empresa, ou de um segmento e, nessa condição, seu conteúdo programático será fortemente influenciado pelo propósito de vir a atender a esses interesses, visando à utilidade para seus negócios e, além disso, também estará sujeito à transmissão de crenças e valores específicos dessa empresa ou setor a que representa.

Assim, um aspecto relevante que deve ser destacado dentro desse contexto é que, via de regra, o ensino corporativo não possui compromisso social, estando somente a serviço dos objetivos estratégicos da empresa. A universidade corporativa da mesma forma não supre funções de pesquisa em níveis necessários e principalmente no que diz respeito à pesquisa desinteressada.

No entanto, deixando-se à parte essas diferenças de amplitude de objetivos e de interesses, no que há de convergente, observa-se que muitas das instituições de ensino tradicional têm trabalhado colaborativamente com as iniciativas de educação corporativa.

As universidades corporativas, à medida que se associam às universidades tradicionais para atingirem seus objetivos, formam parcerias que, ao contrário de representar uma situação de competição, constituem-se como novas oportunidades de atuação para as instituições de ensino superior tradicional. Estas, além de continuarem a oferecer a formação profissional estruturada para atender ao mercado de maneira geral, também passam a desenvolver cursos customizados às necessidades de uma dada empresa ou de um segmento econômico.

Essa colaboração pode se dar através da formatação e desenvolvimento do curso e de seu conteúdo, bem como, pelo ato de ministrar as aulas. Isso sem considerar, é claro, que em muitos casos é utilizada a própria infra-estrutura da IES para a realização do mesmo.

Em alguns dos casos em que não se vê essa colaboração, observa-se que os conteúdos e o público são tão específicos aos negócios ou aos produtos da empresa, que a nosso ver não podem ser considerados como se constituindo em situação de competição. É o caso, por exemplo, de fornecedores de softwares que formam profissionais para dar suporte à comercialização e implementação de seus produtos. Em nosso entendimento esse tipo de conhecimento não deve fazer parte do conteúdo programático de uma IES, e será de responsabilidade e competência da empresa fornecer esses conteúdos. Nestes casos, acreditamos que a colaboração entre as instituições estudadas possam ocorrer apenas através do aporte de conhecimentos do universo da didática. Não vemos, nesse contexto, condição de competição.

Nas situações em que os conteúdos fornecidos pelas universidades corporativas venham a ter equivalência a módulos ofertados pelas IES, e sejam desenvolvidos e ministrados de forma independente, podem-se identificar condições de concorrência. No entanto, concordamos com a conclusão de Alperstedt (2001, p. 13), de que as situações de concorrência encontram-se restritas a determinadas áreas do conhecimento e, principalmente, a segmentos voltados ao público adulto, como, por exemplo, a pós-graduação. Não nos parece, no entanto, que mesmo

nestes casos, as universidades corporativas sejam competidoras diretas da educação formal. Podem, de fato, ocorrer tais situações em relação a cursos de pós-graduação, quando os conteúdos destes são muito restritos. É também importante lembrar, que essa situação não atinge a todas as áreas do campo do saber, estando mais diretamente afeta àquelas interligadas com as de interesse do mundo corporativo, como: Administração de Empresas, Tecnologia e outras de caráter mais técnico.

De qualquer forma é preciso que se tenha em mente que a coexistência das IES tradicionais com a educação do mundo corporativo já é algo definitivo e, portanto, será necessário um constante repensar por parte de nossas instituições tradicionais de ensino para que, ao mesmo tempo em que venham a se adaptar às necessidades do mercado, nunca percam de vista sua missão nobre e mais ampla, havendo, portanto, um limite que não deve ser transcendido em nome de enfrentamentos, face às situações concorrenciais.

Essa mesma ressalva, de certa forma, também é válida para as situações em que prevalece a colaboração. Isso equivale a dizer que essa associação deve ser conduzida de maneira cautelosa, tendo-se em vista que os objetivos específicos e as funções das IES e das UCs possuem divergências que devem ser consideradas nessa relação.

Não obstante a constatação de situações concorrenciais parece-nos que hoje elas não são tão significativas, predominando atualmente as situações de colaboração. Deve-se também atentar ao fato de que o público da educação corporativa não é constituído por jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, mas, ao contrário, por pessoas que nele já estão, devendo-se focar o ensino na prática de atividades.

A despeito de todas as considerações anteriores, parece-nos que o cenário ainda não está totalmente definido, possibilitando que essa situação, aparentemente ambígua, persista até que as configurações atuais possam ir se transformando e, quiçá, oferecendo um melhor delineamento de contornos, à medida que trouxerem

novos elementos definitórios para essa situação.

Nossa intenção com este trabalho não foi a de constituí-lo em elemento conclusivo para o tema abordado, mas tão somente a de vir ampliar a discussão sobre o mesmo, apresentando conteúdos que contribuam para sua compreensão e lancem centelhas, que possam vir a apoiar novos estudos sobre sua evolução.

Acreditamos que nossa contribuição tenha sido apresentar uma síntese a respeito do que já foi estudado sobre o tema até o momento, assim como, lançar um alerta para que haja um limite para as mudanças e transformações a que as universidades tradicionais, e as IES de maneira geral, devem se submeter para atender às demandas do mercado e participar na condição de concorrentes em relação às ditas “Universidades Corporativas”.

REFERÊNCIAS

Referências Bibliográficas

BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e Pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

CASTILHO, Fausto. **O Conceito de Universidade no Projeto da UNICAMP**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2008.

CUNHA, Luiz Antonio. **Ensino Superior e Universidade no Brasil**. In: LOPES, Eliane M.T., FARIA FILHO, Luciano Mendes, VEIGA, Cyntya Greive (orgs). **500 anos de Educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000, p. 151-204

DRUCKER, Peter. **Sociedade Pós Capitalista**. 4ª. Ed. São Paulo: Pioneira, 1993.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil – Mitos e Verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004.

FLIPPO, Edwin B. **Princípios de Administração de Pessoal**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1973, p. 238-239.

GOMES, Elizabeth; STAREC, Claudio. **Conhecimento tem Prazo de Validade?** In: RICARDO, Eleonora Jorge (org). **Gestão da Educação Corporativa – Cases, Reflexões e Ações em Educação à Distância**. 1ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LOTTENBERG, Claudio Luiz; WEISS, Cristina Aiach. **Educação Corporativa: Uma experiencia Vitoriosa do Hospital Albert Einstein**. In: RICARDO, Eleonora Jorge (org). **Gestão da Educação Corporativa – Cases, Reflexões e Ações em Educação à Distância**. 1ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa – A Gestão do Capital Intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

RICARDO, Eleonora Jorge. **Educação Corporativa e Aprendizagem – As Práticas Pedagógicas na Era do Conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

_____. **A Educação do Trabalhador do Conhecimento**. In: RICARDO, Eleonora Jorge (org). **Gestão da Educação Corporativa – Cases, Reflexões e Ações em Educação à Distância**. 1ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

Referências de Dicionários

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Eletrônico Houaiss da Língua Portuguesa**. Versão 1.0. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

Referências de Trabalhos e Artigos de Periódicos “On Line”

CAPES. **Capex Regula a Oferta de Mestrado Profissional**. Matéria publicada pela Assessoria de Imprensa da Capes, em 23 de Junho de 2009. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/servicos/sala-de-imprensa/36-noticias/2833-capes-regula-a-oferta-de-mestrado-profissional>>. Acesso em: 08/09/2010.

EBOLI, Marisa. Foco nas metas empresariais. **Revista – Educação Corporativa 2006**. Disponível em: <<http://revistaensinosuperior.uol.com.br/textos.asp?codigo=11901>>. Acesso em: 14/07/2009.

_____. Universidade corporativa: ameaça ou oportunidade para as escolas tradicionais de administração? **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 34, n. 4, p.56-64, out/dez, 1999. Disponível em <<http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=3404056.pdf>>. Acesso em: 18/07/2010.

Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras e SESu/MEC. **Plano Nacional de Extensão Universitária**. Edição Atualizada 2000/2001. Natal - RN. Disponível em: <<http://proex.epm.br/projetossociais/renex/planonacionaldeextensao.doc>>. Acesso em: 06/02/2011>.

MARANHÃO, Éfrem de Aguiar. Qualidade – A Grande Tendência da Educação Superior - O Caso Brasileiro. **Revista de Administração Educacional**, Recife, n. 3, p.6. Disponível em: <http://www.ufpe.br/daepe/n3_11.htm>. Acesso em: 23/4/2010.

MEC. Ministério da Educação e Cultura. **Instituições de Ensino Superior – IES**. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/emec/educacao-superior/ies>>. Acesso em: 25/04/2010.

MEC. Ministério da Educação e Cultura. **Catálogo Nacional de Cursos superiores de Tecnologia**, de 2010. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=86&id=12352&option=com_content&view=article>. Acesso em: 30/01/2010.

MONTEIRO, Carlos. **Universidades Corporativas e Universidades Tradicionais: A Migração de Créditos**. Artigo publicado no RH Portal, em 2007. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmprint.php?idc_cad=qad8vuiec>. Acesso em: 06/09/2009.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta. **A estrutura e o Funcionamento do Ensino Superior no Brasil**. In: SOARES, Maria Susana Arrosa (org). **A Educação Superior no Brasil**. Porto Alegre: IESALC - UNESCO, 2002, p. 39-89. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139317por.pdf>>. Acesso em: 08/09/2010.

OTRANTO, Célia Regina. **Universidades Corporativas: O que são e para que servem?**. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/30ra/trabalhos/GT11-2852--Int.pdf>>. Acesso em: 12/10/2009>.

PATON, Rob; Peters, Geoff; Quintas, Paul. **Estratégias de Educação Corporativa: universidades corporativas na prática**. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/arquivo/arq1229431109.pdf>>. Acesso em: 22/04/2010.

SILVA, Deborah Ribeiro. **Educação Corporativa**. Disponível em: <http://www.fecap.br/Portal/Arquivos/Graduacao_Rev_Estudante_On_Line/Educao_Corporativa_Deborah_Ribeiro_Silva.pdf>. Acesso em: 06/09/2009.

SILVA, Marco Wandercil da; BALZAN, Newton César. Universidade Corporativa: (Pré-) tendência do Ensino Superior ou ameaça? **Revista – Avaliação da Educação Superior 2007**. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/aval/v12n2/a04v12n2.pdf>. Acesso em: 06/09/2009.

TARAPANOFF, Kira. **Panorama da Educação Corporativa no Contexto Internacional**. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/arquivo/arq1229431901.pdf>>. Acesso em: 31/12/2009.

Referências de Dissertações e Teses

ALPERSTEDT, Cristiane. **As Universidades Corporativas no Contexto do Ensino Superior**. 2001. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

FERRONATTO, Sibeli Paulon. **A Universidade Corporativa e a Universidade de Educação Superior**. Tese (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2005.

Leis, Decretos, Portarias e Resoluções

BRASIL. **Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968.** Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 de novembro de 1968.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997.** Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 de abril de 1997.

BRASIL. **Decreto nº 2.406/97, de 27 de novembro de 1997.** Regulamenta a Lei Federal nº 8.948/94, que trata de Centros de Educação Tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de novembro de 1997.

BRASIL. **Parecer CES Nº 968/98, de 17 de dezembro de 1998.** Retificação do Parecer CES 672/98, tratando de Cursos Sequenciais no Ensino Superior. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23/12/1998.

BRASIL. **Portaria CAPES nº 080/98, de 16 de dezembro de 1998.** Dispõe sobre o reconhecimento dos Mestrados Profissionais e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, nº 6, Seção 1, de 11 de janeiro de 1999.

Brasil. **Resolução CES nº 1, de 27 de janeiro de 1999.** Dispõe sobre os cursos sequenciais de educação superior, nos termos do art. 44 da Lei 9.394/96. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 13, de 3 de fevereiro de 1999.

BRASIL. **Portaria MEC No. 606, de 8 de abril de 1999.** Dispõe sobre os cursos superiores de formação específica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, nº 67, Seção 1, pág. 32, de 09 de abril de 1999.

BRASIL. **Portaria MEC No. 612 de 12 de abril de 1999.** Dispõe sobre a autorização e o reconhecimento de cursos sequenciais de ensino superior. Diário Oficial da União, Brasília, DF, nº 69-E, Seção 1, pág. 7, de 13 de abril de 1999.

BRASIL. **Portaria MEC No. 514 de 22 de março de 2001.** Dispõe sobre a oferta e acesso a cursos sequenciais de ensino superior. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, de 23 de março de 2001.

BRASIL. **Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004.** Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 de julho de 2004.

BRASIL. **Decreto no 5.224, de 1º de outubro de 2004.** Dispõe sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 de outubro de 2004.

BRASIL. **Decreto Nº 5.773, de 9 de Maio de 2006.** Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de maio de 2006.

BRASIL. **Decreto Nº 5.786, de 24 de Maio de 2006.** Dispõe sobre os centros universitários e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de maio de 2006.

BRASIL. **Parecer CNE/CES nº 218, de 10 de agosto de 2006.** Trata de consulta sobre a possibilidade de credenciamento de Faculdades Integradas, Escolas Superiores e Institutos Superiores de Educação, ante o disposto no art. 12, inciso I, do Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 de setembro de 2006.

BRASIL. **Resolução CNE/CES nº 1, de 08 de Junho de 2007.** Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 de junho de 2007.