

RESUMO:

A utilização do termo educação corporativa vem sendo muito abordado nos últimos tempos. A partir disto é que este artigo procura propor uma reflexão sobre a importância da Educação Corporativa para o melhor e maior desenvolvimento da organização e das pessoas que a constituem com o objetivo de identificar, através de uma pesquisa bibliográfica, autores que voltaram seu foco para a qualificação profissional e para as contribuições existentes nos processos de educação para as organizações como uma maneira destas se manterem sustentáveis no mercado. Os programas de educação corporativa são meios para que a empresa detenha os verdadeiros talentos dentro da empresa, consiga ampliar suas políticas de crescimento, com foco na gestão de pessoas e nas estratégias de negócios. A educação corporativa vem ajudar no processo de crescimento e expansão das organizações, à medida que dinamiza a relação entre colaboradores e gestores organizacionais.

Palavras – chave: educação corporativa; globalização; organização; qualificação.

Abstract:

The use of the term corporate education has been much discussed recently. From this is that this paper seeks to propose a reflection on the importance of Corporate Education for the better and further developing the organization and the people that are aiming to identify, through a literature search, the authors who turned their focus to the qualifications and contributions to existing education processes for these organizations as a way to remain sustainable in the market. The corporate education programs are means to the company holds true talent within the company can expand its growth policies, focused on people management and business strategies. The corporate education is helping in the process of growth and expansion of organizations, as boosting the relationship between employees and organizational managers.

Key – words: corporate education; globalization; organization; training.

1 INTRODUÇÃO

Intensas e aceleradas mudanças ocorrem nas organizações atualmente. Para manter um alto padrão de qualidade em seus serviços, as empresas têm buscado um maior desenvolvimento do seu profissional, visando uma maior competitividade e sustentabilidade no mercado.

É interessante perceber que apenas motivar o colaborador não é suficiente, mas também qualificá-lo, desenvolvê-lo e educá-lo continuamente para um melhor desempenho de suas atividades dentro da organização e até mesmo fora dela. Realizar uma análise da influência destes pontos supracitados no comportamento das pessoas na organização é muito importante.

A Educação Corporativa (EC) então aparece neste contexto para apoiar o desenvolvimento de uma estrutura de educação voltada à disponibilização de conhecimentos de interesse da empresa, na qual os profissionais envolvidos recebem capacitação e requalificação profissional. Percebe – se, portanto, o conhecimento como pedra fundamental no desenvolvimento do processo produtivo para proporcionar sustentabilidade financeira e competitiva no mercado global.

Dada essa importância para o desenvolvimento da aprendizagem no sentido de educar continuamente os colaboradores, é que este trabalho teve por objetivo identificar, através de uma pesquisa bibliográfica, autores que voltaram seu foco para a qualificação profissional e para as contribuições existentes nos processos de educação para as organizações como uma maneira destas se manterem sustentáveis no mercado.

2 As mudanças ocorridas no mundo do trabalho

Para Saviani (1994) o trabalho define a essência humana. É neste sentido que se percebe que o homem necessita permanentemente produzir sua existência através do trabalho. Desta forma podemos perceber a ligação e importância da educação no trabalho, pois ela qualifica a força do trabalho e potencializa - lo.

O surgimento do trabalho segundo Renato Pompeu (2007) só se inicia com o aparecimento do trabalho livre, remunerado, na Europa Ocidental, na passagem da Alta para a Baixa Idade Média.

Na passagem para a Idade Moderna, Bonifazi e Dellamonica (2002) narram o período como uma época assinalada pela revolução social, cujo alicerce se constituiu na substituição do modo de produção feudal para o modo de produção capitalista. Nesta época várias mudanças foram observadas principalmente pela caracterização do sistema doméstico, no qual artesãos, antes detentores de sua matéria-prima se viram dependentes de fornecedores para aquisição das mesmas.

O que percebe-se é que por muito tempo o trabalhador obteve seu aprendizado profissional no próprio ambiente de trabalho. Ele aprendia com o mestre, o aprender fazendo, onde:

...por mais “mecânicas” que fossem não só o mestre, mas também o aprendiz e até os empregados, podiam dar-se conta do passo-a-passo, como e por que o trabalho deles contribuía em todo o processo produtivo, além de que podiam revestir aquele processo de significados simbólicos que, por sua vez, justificavam o sentido ritual difundido em alguns momentos do trabalho aprendizagem. (RUGIU, 1998 p. 125)

Esse período foi marcado por um forte sentido de segredos de ofício;

...ensinar, então, era principalmente dosar atentamente aquilo que se podia ou não mostrar aos futuros concorrentes na arte, assim como aprender era a atitude de intuir também além dos dados visíveis indicados pelo mestre, e depois assimilar certas “maneiras” de projetar e realizar, suscetíveis de imitação e, se possível de superação. (RUGIU, 1998, p. 135)

Com a chegada da industrialização os processos gerenciais tomaram novas formas sendo mais elaborados e aperfeiçoados exigindo novas habilidades. O conhecimento da totalidade do processo já não é necessário bastando apenas conhecer a parte executada pelo trabalhador. A diminuição do saber foi estrategicamente utilizada pelo patronato para exercer maior controle sobre o trabalhador, aumentando sua subordinação. O planejamento foi separado da execução do trabalho.

Há alguns anos atrás a teoria do capital afirmava que a riqueza era obtida através de investimentos em ativos tangíveis (a empresa e seus equipamentos), tudo que pode ser mensurado; apoiava a idéia que os trabalhadores eram remunerados por seus esforços com a mão-de-obra e tão somente, que não eram habilitados a oferecer outros benefícios à empresa que não sua força física.

O interesse em qualificar o trabalhador não existia até porque eram formados exércitos industriais tidos como inesgotáveis com pessoas mecanicamente treinadas para execução de atividades tecnicistas. Com o tempo foi-se percebendo que estes exércitos eram desqualificados e ao mesmo tempo desmotivados, o que ajudava na baixa produtividade e conseqüentemente poucos lucros.

No início dos anos 90, no Governo do Presidente Fernando Collor de Melo, a adoção de novas formas de gestão do trabalho foram acontecendo devido à grande abertura de mercado travada pelo então Presidente da República, que exigia das empresas maior flexibilidade da produção e o

envolvimento dos trabalhadores com a qualidade do que era produzido. A grande concorrência que as empresas estavam sendo expostas naquele momento foi um tempo de repensar, quebrar e construir paradigmas.

... há a necessidade de adaptação as novas normas de organização produtiva. A competência da força de trabalho e, particularmente, a sua capacidade de dominar diferentes segmentos de um mesmo processo produtivo. A palavra de ordem é a polivalência da mão-de-obra: possibilidade de ocupação de postos de trabalhos variados, formação geral e técnicas suficientemente amplas, interesse do assalariado pela qualidade, ausência de barreiras intransponíveis entre trabalhadores, mestres e técnicos. (PAIVA, 1989, p. 21)

As mudanças começaram a acontecer em termos de qualidade e agilidade e a administração começa a passar por várias fases buscando um melhor desempenho para o trabalhador e conseqüentemente um maior desenvolvimento das organizações com o aumento de sua sustentabilidade competitiva no mercado.

3 A era do conhecimento e a aprendizagem

O que acontece atualmente não é em nada comparável a nada visto antes, apesar das mudanças ocorridas. Vive-se um tempo de muitas turbulências que uns denominam Era do Conhecimento e outros Era da Informação. Estas mudanças ocorridas atualmente provocaram de forma geral um grande impacto no contexto organizacional.

Atualmente, na chamada Era do Conhecimento ou Era da Informação podemos visualizar a importância dos ativos intangíveis, ou seja, aquilo que não pode ser mensurado dentro de uma organização, seu capital humano. Enfim, foi identificado nas pessoas o diferencial competitivo das organizações, que perceberam o valor real do fator humano e atrelado a ele traços de personalidade que uma pessoa traz para o ambiente de trabalho: energia, atitude positiva, responsabilidade, criatividade, aptidão, inovação dentre outros. Para que dinheiro, crédito, materiais, processos, equipamentos sejam movimentados é necessário o fator humano para originar sua utilização. Como afirma Beni (2002) o único componente em uma organização em seu próprio termo é aquele que é mais difícil de ser avaliado, o componente humano, claramente o ativo mais trabalhoso de se gerir.

Com as novas disposições do mercado e para que o trabalhador desempenhe as atribuições que lhes são exigidas atualmente é necessário que novas habilidades sejam desenvolvidas, requer conhecimentos para interatuar com as novas tecnologias, com a equipe de trabalho dentro das novas configurações inseridas no processo de trabalho. Observamos uma reconfiguração do sistema produtivo onde se busca a flexibilidade, um trabalhador polivalente, com capacidade de resolutividade, criativo, dinâmico, participativo, que saiba trabalhar em equipe e que se mantenha capacitado. Segundo Chiavenato (2000):

O aperfeiçoamento da estruturação de trabalho na empresa moderna, associado ao impacto provocado pela inovação e avanço tecnológicos, proporcionando maior agilidade no acesso à informação e à globalização, vem impelindo as organizações para um redimensionamento, considerando a competitividade como palavra – chave. (CHIAVENATO, 2000, p. 388)

Atualmente a área de gestão de pessoas tem um papel fundamental no crescimento da organização. O que se pode perceber é que se trata de uma área multidisciplinar que tem por finalidade maior contrabalançar os objetivos da empresa com os objetivos dos colaboradores. As pessoas neste momento passam a serem vistas como parceiras da organização e não apenas recursos a serem administrados. A área de gestão de pessoas precisa integrar desejos e crenças da alta administração como também dos trabalhadores da empresa.

É necessário que a empresa se torne um local agradável para todos que fazem parte dela, pois com isso sua capacidade competitiva e sustentável no mercado tende a se estender. As pessoas são no terceiro milênio o diferencial competitivo das organizações, pois são seu capital intelectual, seus ativos intangíveis, ou seja, o que não pode ser medido está sendo o que a organização tem de mais precioso. Elas deverão sentir-se satisfeitas, comprometidas e altamente preparadas para as contínuas mudanças que ocorrem com o dinamismo que existe no mercado atual. E uma das áreas da gestão de pessoas que tem a missão de administrar este desafio é a área de treinamento e desenvolvimento.

Nas organizações as pessoas se destacam por ser o único elemento vivo e inteligente, pelo seu caráter eminentemente dinâmico e pelo seu incrível potencial de desenvolvimento. As pessoas têm uma enorme capacidade para aprender novas habilidades, captar informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e comportamentos, bem como desenvolver conceitos e abstrações e alavancar competências. As organizações lançam mão de uma variedade de meios para desenvolver as pessoas, agregar-lhes valor e torná-las cada vez mais capacitadas, qualificadas e habilitadas para o trabalho (CHIAVENATO, 2009, p. 435).

Chiavenato (2009) afirma que o ser humano nasce com uma personalidade que é composta de dois componentes: a hereditariedade e o

ambiente. O fator ambiental é o que é aprendido de experiências externas ao longo da vida de cada pessoa. Suas vitórias, derrotas, decepções, motivações, conflitos fazem com que o ser humano reaja a fatores positivos ou negativos durante sua vida. É esse fato da aprendizagem que faz com que as organizações invistam em treinamento e desenvolvimento, com o objetivo de aperfeiçoar as competências e habilidades do indivíduo dentro da organização e até mesmo fora dela tornando-o uma pessoa melhor que potencialize suas qualidades e trabalhe suas fraquezas a seu favor.

Aprendizagem é o processo pelo qual as pessoas adquirem conhecimento sobre seu ambiente e suas relações no decorrer de suas vidas. Como resultado de sua experiência de vida, ocorrem conexões no cérebro que permitem à pessoa formas de associação entre os eventos do mundo a seu redor ou entre os eventos e a consequência que afeta a pessoa. O aprendizado acontece quando ocorre mudança de comportamento da pessoa em resposta a uma nova experiência (CHIAVENATO, 2009, p 436).

É nesse contexto que a educação corporativa se evidencia na inserção do panorama empresarial, pois é uma ferramenta estratégica que agrega resultados após assimilação e captação do capital humano da organização. A educação corporativa aparece como um processo continuado e abrangente que desloca o foco do treinamento para um processo ensino – aprendizagem com a troca do conhecimento adquirido no dia-a-dia e a teoria estudada. Sensibiliza os profissionais a respeito da importância do autodesenvolvimento para auxiliar a empresa no atingimento dos seus objetivos e metas.

O processo educacional tende a ser cada vez mais explorado pelas organizações, pois se trata de um ponto decisivo na retenção de talentos, devido a educação ser o meio viável para desenvolvimento de profissionais qualificados proporcionando o diferencial competitivo de suma importância nas organizações.

Na concepção de Senge (2004), instituir organizações de aprendizagem implica na formação de pessoas que aprendem a ver a realidade pela perspectiva sistêmica, que ampliem sua maestria pessoal e que aprendam a

expor modelos mentais, de maneira colaborativa. O papel central que as organizações ocupam no mundo atual pode representar um grande passo para alterar não só o que pensa, mas o modo de pensar. Em seu livro o autor propõe que sejam desenvolvidas pelas organizações cinco disciplinas que considera de fundamental importância para o processo contínuo de aprendizagem e inovação, que aperfeiçoam o cerne da organização na busca de um novo caminho de desenvolvimento.

Segundo Paulo Freire (1997) existe diferença entre treinar e educar. Ele aponta que treinar é aprender técnicas e habilidades necessárias para determinado fim, enquanto educar é muito mais do que isso, “não é transmitir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção” (FREIRE, 1997, p. 25).

4 Educação Corporativa

Segundo Deborah Silva (2002), EC pode ser definida como um conjunto de práticas educacionais, planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional. Os programas de educação corporativa destacam-se como um sistema de desenvolvimento de pessoas e talentos humanos alinhados às estratégias de negócio de uma empresa, conferindo-lhe uma poderosa fonte de vantagem competitiva.

Marisa Éboli (2004) define como o conjunto de ações integradas que possibilitam o desenvolvimento de pessoas com foco nas competências empresariais e humanas que são estratégicas para o sucesso do negócio.

Maria Licínia Barros (2010) afirma que a EC pode ser entendida como um conjunto harmonioso e estrategicamente planejado de programas de formação que visam desenvolver, nos colaboradores de uma organização, conhecimentos, habilidades, e competências que se encontrem alinhados com os objetivos estratégicos da organização tornado-a mais competitiva.

A partir daí podemos perceber que os conceitos supracitados convergem no sentido de a EC se tratar do desenvolvimento de pessoas, sustentado na vantagem competitiva atrelada, às estratégias organizacionais.

A EC é definida de diversas formas, ela é descrita como ações de treinamento e desenvolvimento de pessoal, pois avesso ao que existia, as organizações atualmente sentem o imperativo de treinar seus colaboradores. Existe a emergência de uma formação ampla e contínua se enquadrando mais adequadamente no conceito de educação.

A EC traz consigo o aperfeiçoamento do quadro de pessoal com o objetivo de alcançar melhores resultados nos negócios, preparando – os para desafios futuros sobre matérias das quais se perceba sua deficiência. De acordo com Mundim (2002), a finalidade basilar da educação corporativa é:

Evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente, e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional. Educação Corporativa é, portanto, o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional (MUNDIM, 2002, p. 63).

A adoção da EC provoca uma mudança cultural nas organizações com a redução da distância entre a academia e a mesma, transformando o saber singular em saber coletivo.

É considerável o número de organizações que vem criando suas próprias universidades corporativas. As empresas vêm percebendo que a aliança entre trabalho e aprendizagem favorece suas vantagens competitivas com a melhora na qualidade de seus produtos e serviços com o aumento das habilidades de seus ativos intangíveis.

Meister (1999) assinala que a propagação de cursos formais pelas organizações é resultado do crescente interesse empresarial pelo desenvolvimento contínuo de colaboradores capacitados. Pode – se perceber que as áreas de abrangência das universidades corporativas, não estão limitadas aos setores estratégicos da empresa, mas também alcançam os setores operacionais e táticos. “As atividades de ensino dirigidas pelas empresas promovem um programa de capacitação orientado aos objetivos da organização, garantindo uma mensagem unificada e uma linguagem comum.”

As organizações estão percebendo que o conhecimento agrega valor aos seus negócios garantindo sua sustentabilidade no mercado competitivo e acabam por alicerçar seus próprios sistemas educacionais.

A dinâmica do mercado faz com que o conhecimento recebido seja capaz de aprimorar a prática cotidiana e ajudar na resolução de problemas que venham a existir, é necessário um aprendizado contínuo capaz de estar à

frente das demandas emergentes que faz com que os habituais programas de treinamento não mais atendam as novas e enérgicas necessidades de mercado. É necessária a adoção de novas técnicas e posturas inovadoras e criativas que se ajustem as demandas atuais.

A EC se defronta com o desafio de seduzir o participante e mantê-lo no processo de aperfeiçoamento deve criar o elo entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias de negócio da empresa com vistas à construção de vantagens competitivas.

Os participantes dos processos de negócios da organização devem ter novos conhecimentos, habilidades e atitudes, pois a globalização e a expansão dos limites organizacionais requerem enérgicas competências e uma crescente gestão do conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente artigo pode – se concluir que a globalização aumentou a competitividade e também a concorrência mundial. É indispensável que o capital intelectual seja desenvolvido nas organizações, pois senão será impossível resistir às dinâmicas mudanças no cenário global.

Não se pode mais negar a relação entre competitividade e qualificação dos profissionais nas organizações. É a partir desta relação inegável que as organizações procuram alargar seu capital intelectual, ou seja, seus ativos intangíveis com a relação de capacitação continuada de seus colaboradores.

A carência de capacitação atinge o processo de desenvolvimento de profissionais qualificados e concebe uma grande fragilidade nas organizações. Do que vale ser detentor das melhores máquinas e tecnologias se não houverem pessoas capacitadas para manuseá – las? É necessário que haja um investimento em educação para se alcançar crescimento econômico e um desenvolvimento sustentável.

O que era considerado como despesa há algum tempo, é hoje considerado um investimento, visto o grande retorno que se percebe com a capacitação profissional.

Atualmente o capital intelectual é considerado o principal ativo e que traz maior vantagem competitiva para uma empresa. Na era do conhecimento pessoas inteligentes trabalhando de forma inteligente formam os papéis principais de uma empresa deixando de lado sua antiga posição, de meros coadjuvantes.

Referências Bibliográficas

BARROS, Maria Licínia Costa. **Educação Baseada em Resultados**: proposta de um modelo para formação pós graduada. Dissertação apresentada a Universidade Fernando Pessoa. Porto, 2010.

BENI, Bettyna P. B. Gau. **Avaliação dos resultados em treinamento comportamental**: como o investimento no capital humano pode retornar às organizações/ Bettyna Patrícia Baptista, Wilson David Lucheti, Marcos Poerner. Rio de Janeiro: Qualymark Ed.; São Paulo: ABRH 2002.

BONIFAZI, Elio; DELLAMONICA, Umberto: **Descobrimo a história da Idade Moderna e Contemporânea**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Ed. Ática, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo: Gente, 2004.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**. 36. Ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1997.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa**. A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. 1. Ed. São Paulo: Editora Makron Books, 1999.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de produtos e educação corporativa**. 1. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

PAIVA, Vanilda. **Produção e qualificação para o trabalho**: uma revisão bibliográfica internacional. Rio de Janeiro: UFRJ/IEI, 1989.

POMPEU, Renato Pompeu. **História do trabalho**. [HTTP://www.dcomercio.com.br/especiais/outros/digesto/digesto_05/10.htm](http://www.dcomercio.com.br/especiais/outros/digesto/digesto_05/10.htm)
Acessado em 22/05/2011 às 20 horas.

RUGIU, A. S. **Nostalgia do mestre artesão**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 1998.

SAVIAVI, Demerval. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In: FERRETTI, C. J. et al. (Org.) Novas tecnologias, trabalho e

educação: um debate multidisciplinar. 1. Ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes. 1994.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. 16. Ed. São Paulo: Editora Best Seller. 2004.

SILVA, Deborah. Educação Corporativa. **Revista do Estudante OnLine**: FECAP, 2002.

Sites visitados:

www.artigonal.com/gestao-artigos acesso em 18/05/2010

www.rhportal.com.br/artigos acesso em 20/05/2010

www.administradores.com.br/informe-se/artigos/educacaocorporativa acesso em 23/05/2011