

A Educação Corporativa Empreendedora (ECE) como Estratégia de Formação Continuada: um Relato de Experiência

The Entrepreneurial Corporate Education (ECE) as a Continuing Education Strategy: an Experience Report

Louise de Quadros da Silva^a; Idio Fridolino Altmann^a; Hildegard Susana Jung^a; Ingridi Vargas Bortoloso^b

^aUniversidade La Salle Canoas, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação. RS, Brasil

^bUniversidade La Salle Canoas, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação e Memória Social e Bens Culturais. RS, Brasil

*E-mail: louise.quadrosdasilva@gmail.com

Resumo

A Educação Corporativa ocorre dentro da organização, visando desenvolver os colaboradores para melhor atuarem em suas atividades. Por outro lado, a Educação Empreendedora está voltada para o desenvolvimento de competências empreendedoras. Nesse caminho, nosso artigo está voltado para as empresas que investem no desenvolvimento de seu colaborador para além de suas atribuições, instigando competências que potencializam os resultados de seu trabalho, tornando-o um ator ativo na busca por novas e melhores possibilidades para todas as atividades, o que se trata da Educação Corporativa Empreendedora (ECE). Assim, este artigo possui como objetivo discutir sobre as vantagens competitivas da ECE a partir do desenvolvimento das competências intraempreendedoras de seus colaboradores. A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma abordagem qualitativa, com uma narrativa por meio de relato de experiência, realizado a partir das observações de um dos autores em dois cursos organizacionais. A partir da metodologia empregada e revisão de literatura, constatamos que a Educação Corporativa Empreendedora (ECE) promove: 1. Vantagens competitivas pela formação continuada de seus colaboradores que se mantém sempre atualizados; 2. O desenvolvimento de competências necessárias para a atualidade e o futuro, como por exemplo, criatividade, criticidade, resiliência, dinamicidade, autonomia e boa comunicação, que qualificam o profissional e seu trabalho/produto; e 3. A retenção de talentos pela relação de valorização. Acreditamos que os achados deste estudo contribuem para os avanços da temática e podem ser ampliados com pesquisas empíricas e outras revisões.

Palavras-chave: Competências Empreendedoras. Vantagens. Desenvolvimento Organizacional.

Abstract

Corporate Education takes place within the organization, aiming to develop employees to better perform their activities. Entrepreneurial Education, on the other hand, is focused on the development of entrepreneurial competencies. In this path, our article is focused on companies that invest in the development of their collaborators beyond their attributions, instigating competencies that enhance the results of their work, making them active players in the search for new and better possibilities for all activities, which is the Entrepreneurial Corporate Education (ECE). Thus, this article aims to discuss the competitive advantages of ECE based on the development of intrapreneurial employees. The research was developed through a qualitative approach, with a narrative by means of an experience report, carried out from the observations of one of the authors in two organizational courses. Based on the methodology used and the literature review, we found that Entrepreneurial Corporate Education (ECE) promotes: 1. competitive advantages through the continuous training of its employees who always keep themselves updated; 2. the development of competencies necessary for the present and the future, such as creativity, critical thinking, resilience, dynamism, autonomy, and good communication, which qualify the professional and his work/product; and 3. The retention of talents through the valorization relationship. We believe that the findings of this study contribute to the advancement of the theme and can be expanded with empirical research and other reviews.

Key words: *Entrepreneurial Competencies. Benefits. Development Organizational.*

1 Introdução

Atualmente nas corporações vive-se um período de grandes transformações, pois a competitividade organizacional exige um desenvolvimento contínuo dos recursos humanos (LANGHI *et al.*, 2021). Esta é uma realidade que se faz presente na contemporaneidade, possivelmente, devido ao rápido avanço das tecnologias. Estudos mostram que há uma lacuna de aprendizagem com relação a certos conhecimentos que são exigidos dos profissionais recém-formados nos cursos de graduação (ANTONINI; SACOL, 2011; BRYANT; SARAKATSANNIS, 2015). Contextualizamos que em 2018

o Brasil teve 1,2 milhão de estudantes que concluíram a educação superior (BRASIL, 2018).

Bryant e Sarakatsannis (2015, p. 56, tradução nossa), a partir de resultados das suas pesquisas, afirmam que nas empresas de variados setores dos Estados Unidos, “[...] os graduados universitários não estão prontos para o trabalho. Apenas 40% dos empregadores americanos acreditam que seus novos funcionários possuem as habilidades de que precisam para ter sucesso.”. Dessa forma, as organizações estão investindo mais seriamente na capacitação de seus próprios colaboradores, auxiliados por uma nova geração

de empresas *online* cujas ofertas sofisticadas e abrangentes tornam o retorno de tais investimentos mais garantido. (BRYANT; SARATSANNIS, 2015).

No contexto brasileiro, Antonini e Saccol (2011) apontam que os cursos oferecidos nas universidades não preenchem todos os requisitos necessários para formação dos profissionais. Nesse caminho, destacamos a Educação Corporativa das organizações. Essas são responsáveis por desenvolver os conhecimentos e as habilidades necessárias para o preenchimento dessa lacuna de aprendizagem. A Educação Corporativa tem foco na educação dentro da organização, visando desenvolver seus colaboradores, capacitando-os para melhor atuarem em suas atividades.

Paralelamente a essa realidade, temos a Educação Empreendedora (EE), que visa desenvolver competências do empreendedorismo, como criatividade, inovação e desenvolvimento coletivo (BARBOSA *et al.*, 2020; PERONI; CAVALARI JUNIOR, 2019). De acordo com Peroni e Cavalari Junior (2019) o termo empreendedorismo emergiu no meio empresarial, considerando pessoas empreendedoras apenas aquelas que criavam um negócio próprio.

Ao passar do tempo, o termo se ampliou e passou a ser utilizado em outras áreas, como na educação (SAES; MARCOVITCH, 2020), com a proposta de uma metodologia ativa de ensino, em que o aprendiz é protagonista na construção de seu conhecimento e o educador passa a ocupar o papel de guia e orientador deste processo. A Educação Empreendedora está voltada para o desenvolvimento de competências empreendedoras, que no ambiente corporativo corroboram para o indivíduo intraempreendedor. Nesse caminho, existem empresas que investem no desenvolvimento de seus colaboradores para além das suas atribuições, a fim desenvolver competências que potencializam os resultados de seu trabalho, tornando-o um ator ativo na busca por novas e melhores possibilidades para todas as atividades, o que chamamos neste estudo de Educação Corporativa Empreendedora (ECE).

A presente pesquisa teve como objetivo discutir sobre as vantagens competitivas da Educação Corporativa Empreendedora (ECE) a partir do desenvolvimento de colaboradores intraempreendedores. Para isso, realizamos um estudo de cunho qualitativo, com revisão de literatura e um relato de experiência a partir da vivência de um dos autores em dois cursos organizacionais que foram ao encontro da Educação Corporativa Empreendedora (ECE).

A seguir temos o referencial teórico, seguido da metodologia de pesquisa com detalhes sobre o método de realização deste estudo. Na sequência, constam as análises e discussões dos resultados contendo o relato de experiência e, por fim, as considerações finais com os principais avanços da pesquisa.

2 Material e Métodos

Autores como Martins, De Azevedo e André (2020) classificam a Educação Corporativa como uma estratégia competitiva para as empresas, pois possibilita o desenvolvimento dos colaboradores a fim de melhorar a qualidade dos serviços e/ou produtos oferecidos pela empresa. Para as organizações serem mais competitivas no mercado, estas entendem que é necessário investir na Educação Corporativa, também compreendida como educação institucional, por meio da aprendizagem de seus colaboradores. Nesse sentido, a Educação Corporativa é compreendida como uma estratégia impulsionada pela inovação, seja pelas novas tecnologias, como também pelo surgimento da indústria 4.0¹.

Empresas são compostas de pessoas e são essas que promovem o sucesso ou o fracasso da instituição, por isso a importância de capacitá-las e prepará-las cada vez mais. É com a visão de inovar das organizações na contemporaneidade que surgem as necessidades de desenvolvimento de novas *soft skills* (competências comportamentais) e *hard skills* (competências técnicas), ou seja, competências essenciais para o desenvolvimento dos colaboradores a partir do surgimento das novas tecnologias. Assim, a Educação Corporativa vem ganhando espaço nas organizações, pois o capital humano é o núcleo de qualquer empresa e precisa ser desenvolvido com competências que atendam as necessidades atuais (MARINS; DE AZEVEDO; ANDRÉ, 2020; SAN-MARTÍN; FERNANDEZ-LAVIADA; PÉREZ, 2020). E no momento que o capital humano da organização está sendo desenvolvido por meio das ações de aprendizagem da Educação Corporativa, o seu capital intelectual é potencializado, gerando assim o desenvolvimento e o crescimento da organização. Conforme Stewart (1998) fundamenta, o capital intelectual é “soma do conhecimento de todos na empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva.

Nesse sentido, cabe contextualizar que a Educação Corporativa pode ser definida como aquela desenvolvida dentro das empresas visando o desenvolvimento de competências específicas dentro do ambiente organizacional (NONAKA *et al.*, 2011). Para Meister (1999, p.29), é como “[...] um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores, comunidade, a fim de cumprir estratégias empresariais da organização”. Em outro contexto, Eboli (2004), no Brasil, define como um processo de desenvolvimento dentro da gestão de pessoas por competências. Cordeiro *et al.* (2021) acrescenta que a Educação Corporativa é uma ferramenta de estratégia organizacional com foco no desenvolvimento de conhecimento (LOPES *et al.*, 2020; SAN-MARTÍN; FERNANDEZ-LAVIADA; PÉREZ, 2020), uma vez que visa o desenvolvimento continuado dos colaboradores, desenvolvendo competências,

1 A indústria 4.0 é uma expressão originada na Alemanha e que na opinião de Davies (2015, p. 2 - tradução nossa) corresponde a “[...] transformação abrangente de toda a esfera da produção industrial através da fusão da tecnologia digital e a internet com indústria convencional.”

sanando dificuldades e aperfeiçoando processos. Neste sentido, entendemos que a Educação Corporativa se compromete a criar uma cultura organizacional que prevê o desenvolvimento contínuo de seus recursos humanos, voltado para o alto desempenho (MADRUGA, 2018). Cabe destacar, conforme Langhi *et al.* (2021), que a Educação Corporativa vem influenciando positivamente as empresas brasileiras. O autor ainda complementa:

Ela tem se tornado mais inclusiva e mais flexível, principalmente devido a parcerias e soluções de ensino e aprendizagem (que podem ser empregadas em tempo e espaço diversos), a fim de viabilizar o alinhamento entre as atividades educacionais e as metas estratégicas das empresas. (LANGHI *et al.*, 2021, p. 1004).

Altmann e Jung (2021) afirmam que a Educação Corporativa objetiva promover a educação continuada dos colaboradores, ampliando e qualificando conhecimentos, habilidades e atitudes, o que chamamos de competências. Essa educação preocupa-se, majoritariamente, com a melhoria da qualidade do serviço/produto entregue por cada colaborador. Nesse caminho, discorreremos sobre a Educação Empreendedora, a qual também desenvolve conhecimentos, habilidades e atitudes, porém voltadas para competências empreendedoras, como criatividade, criticidade, resiliência, dinamicidade, autonomia e boa comunicação, ou seja, tem o objetivo de desenvolver o estudante, promovendo competências como criatividade, inovação e comprometimento com o coletivo (PERONI; CAVALARI JUNIOR, 2019). Reis (2019) indica que a Educação Empreendedora fomenta o interesse empreendedor, mas principalmente, desenvolve competências necessárias para os empreendedores. Dessa forma, utilizar deste modelo de educação dentro das organizações pode potencializar competências que tornaram os colaboradores intraempreendedores, autônomos, preparados para mudanças e criativos para propor mudanças, adaptações e melhorias.

Estas competências, em sua maioria, são compreendidas a partir do acrônimo CHAVE, determinadas como fundamentais para o desenvolvimento do negócio. Conforme Ciavatta e Ramos (2012), Eboli (2004) e Ciavatta e Ramos (2012), CHAVE refere-se a: Conhecimentos; Habilidades; Atitudes, Valores e Emoções. Os conhecimentos que estão no ‘saber’, habilidades no ‘saber fazer’ e as atitudes, valores e emoções como sendo as competências comportamentais e assim estão no ‘saber ser’ do indivíduo.

Semelhantemente, Azqueta Díaz de Alda e Montoro Fernández (2021) indicam que a Educação Empreendedora visa o desenvolvimento de competências que permitem ao estudante inovar e responder a novas situações de forma criativa. Seu desenvolvimento requer visão global, liderança equilibrada, bem como cálculo e gestão de riscos. A Educação Empreendedora, segundo Saes e Marcovitch (2020, p.1, tradução nossa) é uma

[...] reforma educacional, tanto no caráter dos novos temas exigidos pela sociedade, quanto no sentido de incorporar

práticas modernas de ensino e aprendizagem, nas quais o aluno deve ter um papel maior no processo de aprendizagem.

Duarte (2021) afirma que a Educação Empreendedora influencia na dinâmica econômica, social e cultural, o que a torna essencial para a educação, em especial no ensino superior. Marins, De Azevedo e André (2020) ressaltam a importância de compreender essa metodologia como uma formação continuada dos colaboradores da instituição a fim de promover capacitações, aprendizagem e desenvolvimento de competências para determinada área de atuação, muito mais do que tradicionais treinamentos de repetição e memorização de processos. Tem-se na educação continuada o desenvolvimento do indivíduo nas competências voltadas ao negócio e não simplesmente em uma cultura voltada ao treinar apenas para a execução de suas atividades no seu *locus* de trabalho.

Segundo Arnt, Moraes e Amaral (2018) a educação continuada é essencial para o desenvolvimento dos colaboradores com base nos conhecimentos mais modernos. Dessa forma, os colaboradores passam a ter uma educação continuada, o que é fundamental na realidade atual em que possivelmente passaram por diferentes funções e diversas circunstâncias (MEISTER, 1999). Complementando, Batista (2012) é contundente ao afirmar que a Educação Corporativa visa à atualização pessoal e profissional que pode ser em formato de cursos, universidade corporativa, ensino a distância, etc. E assim, observa-se a forte relação que existe entre a educação continuada e a Educação Corporativa. Além disso, “[...] a educação continuada de colaboradores gera inúmeros resultados, entre os quais a retenção de talentos e o aumento do capital intelectual.” (MADRUGA, 2018, p.36).

Para melhor compreensão do que foi dito acerca da Educação Corporativa (EC), Educação Empreendedora (EE) e a Educação Corporativa Empreendedora (ECE), apresentamos a figura 1, na qual é possível entender que a inovação e as novas tecnologias fazem com que a EC e a EE se aproximem, emergindo a ECE.

Figura 1 - Educação Corporativa e ECE, uma síntese conceitual



Fonte: dados da pesquisa.

Conforme Marins, De Azevedo e André (2020), a Educação Corporativa atende aprendizes, em sua maioria, adultos e com

uma bagagem, com experiências e conhecimentos anteriores. Nessa perspectiva, de a Educação Corporativa ser voltada para educação de adultos, tem-se presente neste processo de aprendizagem a ciência da Andragogia. Conforme Lopes (2018, p. 5), ela tem sua origem “[...] do grego que une o prefixo “anér” ou “andρός” que significa “homem ou adulto”, ao sufixo “gogia” (arte e ciência da aprendizagem ou “gogos” (educar).” Nesse processo de ensino-aprendizagem o adulto se vê como o protagonista da sua própria construção, no desenvolvimento das suas competências, habilidades e conhecimentos. E assim, vê-se que

[...] o adulto é motivado a aprender à medida que identifica a necessidade e os benefícios que a aprendizagem trará para sua vida pessoal ou profissional, como maior possibilidade de melhoria na função que exerce. (MADRUGA, 2018, p.194).

Dessa forma, se o aluno aprendiz está no centro deste processo de aprendizagem, o educador age como facilitador e guia deste processo (MARINS; DE AZEVEDO; ANDRÉ, 2020). Assim, entendemos que vantagens competitivas estão relacionadas com a Educação Corporativa, a qual, segundo Cordeiro *et al.* (2021) trata-se de um investimento que implica em rendimentos à corporação.

2.1 Metodologia

Foi realizado um estudo de cunho qualitativo, o qual pode ser definido

[...] como um estudo não estatístico, que identifica e analisa, de forma acurada, dados de difícil mensuração de um determinado grupo de indivíduos em relação a um problema específico. (SANTADE, 2020, p.7).

Ou seja, a pesquisa teve como foco dados qualitativos e não quantitativos, valorizando a análise mais profunda e minuciosa dos achados. Esta pesquisa possui como temática a Educação Corporativa Empreendedora alinhada a Meister (1999), que compreende a EC como educação continuada ao longo da vida dentro das organizações, tornando-se essencial para o desenvolvimento e aprimoramento contínuos dos colaboradores, desenvolvendo-os não apenas para a melhoria em suas atuais funções, mas também para futuras demandas. Nesse sentido, Meister (1999) destaca a necessidade de da Educação Corporativa como uma estratégia vital para capacitar os colaboradores de maneira contínua e alinhada com as mudanças constantes da sociedade. Desse modo, é possível qualificar

[...] os colaboradores por meio de diversas técnicas, direcionadas ao desenvolvimento profissional, não somente de forma individual, mas também no desenvolvimento do grupo como um todo [...]. (ALTMANN, 2021, p. 183).

Realizamos uma revisão de literatura, compreendida por Gil (2008) como o uso de livros e artigos para a compreensão e análise de determinado objeto de estudo. Como critérios de seleção dos materiais a serem utilizados em nossa revisão, temos: a) artigos científicos publicados nos últimos 5 anos; b) Materiais de livre acesso e disponibilizados de forma

completa; c) livros clássicos referente ao tema. A análise dos dados considerou as orientações de Gil (2008) em suas quatro etapas: 1. organização do material e das fontes de busca; 2. leitura flutuante, selecionando material pertinente; 3. definição da estrutura da pesquisa; 4. realização das inferências e registro das mesmas.

Os critérios utilizados na revisão bibliográfica foram os seguintes: a) Artigos publicados nos últimos 5 anos; b) Artigos disponibilizados na íntegra; c) Artigos publicados em português, espanhol ou inglês. As bases de dados utilizadas para as buscas foram Scopus e EbscoHost, das quais obtivemos um montante de 48 artigos selecionados a partir da leitura flutuante, dos quais após a leitura na íntegra, foram mantidos os 18 que constam neste estudo.

Além disso, para a ampliação da discussão e verificação do tema na prática, optamos por uma narrativa por meio de relato de experiência com diário de campo a partir das observações realizadas por um dos autores deste artigo durante as aulas de dois cursos organizacionais pelos quais passou no segundo semestre de 2021. O autor que realizou as observações é colaborador técnico administrativo de uma instituição de ensino superior no Sul do Brasil, a qual realiza formações com frequência. Os cursos foram realizados durante o segundo semestre de 2021 de forma online e tiveram como títulos: Análise e melhoria de processos/ inovação (6 horas de curso em 3 dias) e Gestão de Conflitos (4 horas de curso em 2 dias).

Segundo Gil (2008), o estudo de caso refere-se àquele que se aprofunda em um ou poucos objetos, com o foco em compreendê-los de forma ampla e detalhada. De acordo Fortunato (2018, p. 45), o relato de experiência é mais que uma mera descrição e deve seguir nove elementos essenciais: “(1) antecedentes; (2) local; (3) motivo; (4) agente(s); (5) envolvidos; (6) epistemologia para ação; (7) planejamento; (8) execução; e (9) análise por uma lente teórica.”

3 Resultados e Discussão

Para o referido relato de experiência optamos por realizar observações por meio do diário de campo em uma instituição de ensino superior (IES), de grande porte, localizada no Sul do Brasil. Nessa IES um dos autores do artigo é colaborador e vivenciou dois cursos de formação continuada, que entendemos com Educação Corporativa Empreendedora (ECE), que visam a formação continuada dos colaboradores. Informamos que as observações se deram durante o período de pandemia no ano de 2021, o que implicou na realização das formações de forma online. Durante os cursos, a metodologia de ensino utilizada voltou-se para a discussão de situações reais do cotidiano dos colaboradores, o que corrobora com Nonaka *et al.* (2011) e Cordeiro *et al.* (2021) dar foco no desenvolvimento e na capacitação dos profissionais em sua atual atuação dentro da instituição. Os ministrantes dos cursos propuseram algumas atividades de interação com os colaboradores. Na formação *Análise e melhoria de processos/inovação*, foi elaborada colaborativamente uma lista ampla de questões que poderiam

ser melhoradas nos setores.

Em um segundo momento, cada colaborador elaborou sua própria relação de ações de melhoria, voltadas para seus respectivos setores e atividades. Após, os participantes foram instigados a pensar sobre as questões que poderiam ser melhoradas em cada setor e atividades, discutindo entre eles e propondo ideias gerais e para outros setores. A partir destas discussões, os participantes perceberam as inúmeras possibilidades de mudanças e foram direcionados pelo ministrante a pensarem sobre seu papel dentro de suas atividades e seu setor quanto a análise e melhoria de processos/ inovação. Nesse sentido, temos os autores Altmann e Jung (2021) que indicam a relevância da educação corporativa para a ampliação e qualificação dos processos, produtos e serviços.

Por outro lado, na formação *Gestão de Conflitos*, o ministrante do curso compartilhou em uma plataforma online um arquivo editável para que cada colaborador incluísse termos que conceituam, a partir de sua perspectiva, a palavra conflito, seguido de uma conversa sobre as palavras que surgiram e os tipos de conflitos existentes em cada setor. No segundo momento, os colaboradores indicaram termos que evitassem ou minimizassem os conflitos e, novamente, houve a discussão a partir dos elementos que surgiram. Em ambos os momentos, o ministrante instigou a participação ativa de todos, pedindo para que explicassem o motivo das escolhas das palavras.

As duas formações observadas, apresentaram foco no desenvolvimento da autonomia, criticidade e criatividade dos colaboradores, voltando-se para diálogos abertos com o fomento da participação de todos com histórias reais a serem utilizadas como exemplo. Entendemos que as atividades realizadas buscaram promover o desenvolvimento de competências empreendedoras, como a criatividade, criticidade, pensamento para resolução de problemas e autonomia, assim como já adiantado por Azqueta Díaz de Alda e Montoro Fernández (2021) e Saes e Marcovitch (2020). As questões levantadas para discussão propuseram aos participantes que buscassem soluções para os dilemas reais de sua instituição, apresentando ideias inovadoras para o seu e outros setores.

No entanto, destacamos que o número de pessoas e/ou a modalidade online pode ter prejudicado para que todos fossem participativos, já que notamos que alguns integrantes não se pronunciaram. Além disso, a formação *Gestão de Conflitos* apresentou momentos em que o ministrante passou muito tempo com falas expositivas, dificultando o desenvolvimento de competências empreendedoras, o que vai de encontro ao que Meister (1999) e Eboli (2004) indicam como educação corporativa, já que esta envolve métodos mais interativos e práticos em lugar de falas expositivas. Nesse mesmo sentido, Filatro *et al.* (2019), defendem o uso de metodologias que sejam (cri)ativas e inov-ativas, fazendo com que o aluno se desenvolva em projetos, execute processos e solucione

problemas de forma colaborativa e estimulando a ação-reflexão. Mesmo percebendo momentos que fogem ao que entendemos como educação empreendedora, no geral, ambas as formações, bem como as metodologias propostas fazem alusão à EE, e por se tratarem de um plano de desenvolvimento de colaboradores de uma empresa, trata-se de uma Educação Corporativa Empreendedora. Cabe ressaltar que as propostas poderiam ser melhor exploradas na modalidade presencial, já que observamos algumas limitações no espaço online. Além disso, nossas observações realizadas apontam para a necessidade de reduzir momentos de aula expositiva, o que já vem acontecendo pelo que os participantes relataram, como ao afirmar que a formação foi mais interativa que em anos anteriores, ou ao indicarem que a instituição vem apresentando dinâmicas mais dialogadas a cada edição da formação.

Dessa forma, percebemos que ações como essas promovem a formação continuada (DE OLIVEIRA CORRÊA, 2017; ARNT; MORAES; AMARAL, 2018) dos colaboradores, e promovem competitivamente a instituição (CORDEIRO *et al.*, 2021). Além disso, indicamos que para a melhoria do processo sejam utilizadas mais atividades de participação coletiva, pois foram nesses momentos que notamos maior envolvimento e desenvolvimento dos colaboradores, durante as duas formações observadas.

A Educação Corporativa, na compreensão deste trabalho, se apresenta como um diferencial empreendedor para as organizações que julgam necessário destacar-se no mercado. As empresas necessitam desenvolver novos processos, produtos, como também mostrarem-se inovadoras para que possam alavancar novos negócios que tragam o crescimento da organização (DUARTE, 2021; MARINS; DE AZEVEDO; ANDRÉ, 2020). Neste contexto, a ECE se apresenta como uma maneira de fomentar a formação continuada. Logo, é importante para as organizações alinharem as suas estratégias, de maneira empreendedora, com a Educação Corporativa implantada na sua cultura organizacional. Neste sentido, Oliveira (2018, p.13) fundamenta que

[...] o conhecimento é um dos principais fatores para a geração de resultados, pois sua aplicação, em consonância com as estratégias empresariais, proporciona soluções eficazes, em prol do crescimento institucional.

Entendemos que a Educação Corporativa Empreendedora (ECE) pode ser um diferencial para as empresas, pois permite o desenvolvimento de importantes competências para o século XXI como, por exemplo, criatividade, criticidade, resiliência, dinamicidade, autonomia e boa comunicação. Segundo De Oliveira Corrêa (2017) a Educação Corporativa possui uma cultura de aprendizagem contínua e a Educação Empreendedora busca o desenvolvimento de valores empreendedores como os descritos neste parágrafo. Assim, os autores destacam que colaboradores empreendedores realizam um trabalho de qualidade.

Eboli (2004, p.44) afirma que

[...] as práticas de educação corporativa devem favorecer uma atuação profissional impregnada de personalidade, criando condições para o desenvolvimento do conhecimento criador e da postura empreendedora e para o florescimento de líderes eficazes.

Porém, muito se fala sobre Educação Corporativa e, separadamente ou com pouca relação, sobre a Educação Empreendedora, ou seja, são poucos os materiais encontrados sobre a ECE.

Para que os colaboradores possam crescer por meio da ECE, é importante desenvolver os seus colaboradores por meio da aprendizagem proporcionada pela Educação Corporativa. Dentre os principais resultados obtidos em nossa revisão de literatura, temos que a ECE apresenta vantagens competitivas para a empresa em relação a outras. Além disso, o desenvolvimento e aperfeiçoamento de colaboradores, continuamente, considerando suas competências empreendedoras, tornam os profissionais capazes de atuar na atualidade e no futuro, considerando a necessidade de aprendizagem ao longo da vida. Por fim, a ECE colabora com a retenção de colaboradores pela relação de valorização entre empresa e colaboradores.

4 Conclusão

Este estudo teve como temática a ECE como uma forma de aprendizagem que se apresenta dentro das organizações no desenvolvimento dos seus profissionais. O objetivo foi discutir sobre as vantagens competitivas da Educação Corporativa Empreendedora (ECE) a partir do desenvolvimento de colaboradores intraempreendedores.

Notamos que a ECE possibilita o desenvolvimento dos colaboradores para as necessidades do século XXI, o que influencia diretamente na sobrevivência da empresa nessa realidade. As formações observadas em nosso relato de experiência promoveram o desenvolvimento de competências empreendedoras, como a criatividade, criticidade, pensamento para resolução de problemas e autonomia. No entanto, indicamos que para a melhoria do processo sejam utilizadas mais atividades de participação coletiva e de compartilhando de experiências, pois foram nesses momentos que notamos maior envolvimento e desenvolvimento dos colaboradores, durante as duas formações observadas.

Destacamos que a ECE promove a formação continuada dos colaboradores, além de colaborarem para a competitividade da instituição. Dentre as principais vantagens da ECE, temos: 1. Vantagens competitivas pela formação continuada de seus colaboradores que se mantém sempre atualizados; 2. O desenvolvimento de competências necessárias para a atualidade e o futuro, como por exemplo, criatividade, criticidade, resiliência, dinamicidade, autonomia e boa comunicação, que qualificam o profissional e seu trabalho/produto; e 3. A retenção de talentos pela relação de valorização.

Acreditamos que os achados deste estudo contribuem para

os avanços da temática e podem ser ampliados com pesquisas empíricas e outras revisões, já que o termo Educação Corporativa Empreendedora (ECE) não é tão discutido de forma relacionada como separadamente. Indicamos como principais limitações deste estudo, a falta de material sobre a ECE.

Referências

- ALTMANN, I.F. A educação corporativa e suas implicações no desenvolvimento do capital intelectual de organizações industriais. Canoas: Universidade La Salle, 2021.
- ALTMANN, I.F.; JUNG, H.S. Educação corporativa: estratégia de desenvolvimento profissional e organizacional. SEFIC 2020, 2021.
- ANTONINI, L.S.; SACCOL, A.Z. Educação corporativa em pequenas empresas e médias empresas do setor de software: um estudo exploratório. Rev Eletrônica de Sistemas de Informação, Curitiba, v. 10, n. 2, 2011. DOI:10.5329/RESI.2011.1002004 Disponível em: <http://bit.ly/3dkGbka>. Acesso em: 22 out. 2021.
- ARNT, K.O.; MORAES, M.A.C.; AMARAL, J.C.S.R. Educação corporativa: análise dos sentidos do trabalho à luz da formação continuada. ScientiaTec, v.5, n.1, p.36-50, 2018.
- AZQUETA DÍAZ DE ALDA, A. *et al.* De educación empresarial a educación emprendedora: principales elementos que la definen. Andalucía Educ., v.2, n.1, p.1-6, 2021.
- BARBOSA, R. A. P. *et al.* O Impacto da educação empreendedora na intenção de Empreender: análise dos traços de personalidade. Rev Empreend. Gestão Peq. Emp., v.9, n.1, p.124-158, 2020. doi: 10.14211/regepe.v9i1.1589.
- BATISTA, F.F. Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira: como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão. Brasília: Ipea, 2012.
- BRASIL. Ministério da Educação. Altos índices de desistência na graduação revelam fragilidade do ensino médio, avalia ministro. Brasília: MEC, 2018.
- BRYANT, J.; SARAKATSANNIS, J. Why US education is ready for investment. McKinsey on Investing, n.2, p.55-56, 2015.
- CIAVATTA, M.; RAMOS, M. A “era das diretrizes”: a disputa pelo projeto de educação dos mais pobres. Rev. Bras. Educ., v.17, n.49, p.11-37, 2012.
- CORDEIRO, D.S. *et al.* Necessidades interpessoais: ensino-aprendizagem de relações em grupo na educação corporativa. Braz. J. Develop., v.7, n.8, p.81599-81610, 2021.
- DAVIES, R. Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth. EPRS: European Parliamentary Research Service. PE 568.337, p. 1-10, 2015.
- DE OLIVEIRA CORRÊA, J. Educação corporativa e empreendedora como diferencial nas instituições de ensino da Educação Básica. Rev. Evidência, v.13, n.13, 2017.
- DUARTE, F. Percepción del método del caso como herramienta de enseñanza en un curso de emprendimiento. Refas, v.7, n.6, p.1-18, 2021.
- EBOLI, M.P. Educação corporativa no brasil: mitos e verdades. São Paulo: Gente, 2004.
- FILATRO, A. *et al.* DI 4.0: inovação em educação corporativa. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- FORTUNATO, I. O relato de experiência como método de pesquisa educacional. In: FORTUNATO, I.; SHIGUNOV NETO, A. Método(s) de pesquisa em educação. São Paulo: Edições Hipótese, 2018. p.37-50.
- GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2008.

- LANGHI, C. *et al.* Educação corporativa: aprendizagem significativa no âmbito das empresas. *Rev. Educ. Mais*, v.5, n.5, p.1003-1017, 2021.
- LOPES, E. B.. *Andragogia: arte de ensinar adultos*. 1. ed. Curitiba: Instituto Emater, 2018.
- LOPES, F.J. *et al.* Competency management, knowledge management and corporative education: a study on brazilian companies. *J. Innov. Sustainability RISUS*, v.11, n.4, p.147-158, 2020.
- MADRUGA, R. *Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa: competências e técnicas de ensino presencial e on-line, fábrica de conteúdo, design instrucional, design thinking e gamification*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MARINS, J.L.L.; DE AZEVEDO, P.G.; ANDRÉ, B.P. Metodologias ativas e educação corporativa. *Rev. Philol.*, v.26, n.78, p.2156-2163, 2020.
- MEISTER, J.C. *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.
- NONAKA, H.T.; SILVA, M.M.; RAMPAZO, A.V. *Gestão do conhecimento e educação corporativa: recursos humanos*. Pearson Addisson Wesley, 2011.
- OLIVEIRA, J.A. *Uma proposta de universidade corporativa: educação, gestão do conhecimento e gestão da inovação*. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2017.
- PERONI, A.P.; CAVALARI JUNIOR, O. *Educação empreendedora: formação de cidadãos na Educação Profissional e Tecnológica*. *Principia*, v.1, n.47, p.70-81, 2019.
- REIS, D.A. *et al.* Application of new agile approaches at University of São Paulo innovation agency's entrepreneurship and innovation course. *Gestão & Produção*, v.26, n.1, p.1-15, 2019.
- SAES, A.M.; MARCOVITCH, J. Entrepreneurial education: paths and challenges. *Rev. Empreend. Gestão Peq. Empr.*, v.9, n.1, p.1-9, 2020.
- SAN-MARTÍN, P.; FERNANDEZ-LAVIADA, A.; PÉREZ, A. La importancia de la educación empresarial y su terminología. *SBIR*, v.4, n.1, p.69-87, 2020.
- SANTADE, M.S.B. A metodologia de pesquisa: instrumentais e modos de abordagem. *Interciê.Soc.*, v.5, n.2, p.3-17, 2020. Disponível em: <http://revista.francomontoro.com.br/intercienciaesociedade/artic/view/143/99>. Acesso em: 22 ago. 2022.
- STEWART, T.A. *Capital intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.