

ISSN: 2316-6517



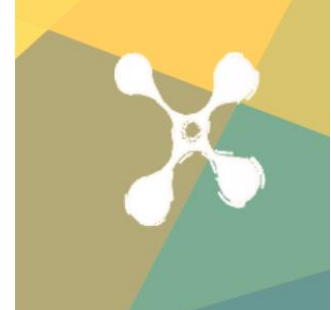
**International Journal of Knowledge
Engineering and Management**

v. 09, n. 25, 2020.



ijkem.ufsc.br

INSERIR O
TÍTULO DO
ARTIGO COM NO



EDUCAÇÃO CORPORATIVA: ALICERCES CIENTÍFICOS DE UM RECENTE CAMPO DE PESQUISA EDUCAÇÃO

FÁBIO CORRÊA

Doutorado em
Sistemas de Informação e Gestão do Conhecimento
FUMEC/MG

fabiocontact@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2346-0187>

ARMANDO SÉRGIO DE AGUIAR FILHO

Doutorado em Ciência da Informação da Escola de Ciência/UFMG

armando.filho@fumec.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0228-867X>

JUREMA SUELLY DE ARAÚJO NERY RIBEIRO

Doutora em Sistemas de Informação e Gestão do Conhecimento/FUMEC

Jurema.nery@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6465-6020>

EVANDRO APARECIDO DE OLIVEIRA CALLEGARO

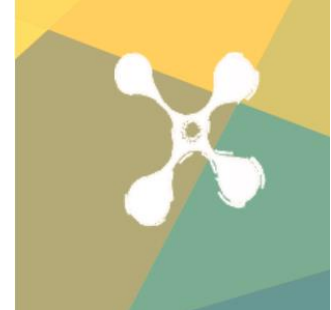
Mestrando em Sistema de Informação e Gestão do Conhecimento

ecallegaro@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9494-2757>

Submissão: 21/06/21. Aceitação: 12/07/2021. Sistema de avaliação: duplo cego (*double blind review*).
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)





EDUCAÇÃO CORPORATIVA: ALICERCES CIENTÍFICOS DE UM RECENTE CAMPO DE PESQUISA

Resumo

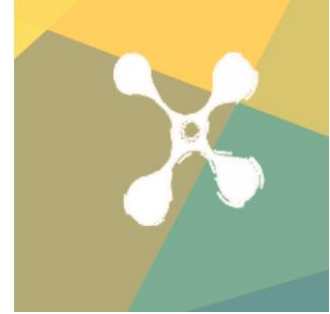
Objetivo: A Educação Corporativa é uma temática regida pelas empresas mediante ao intento de preencher uma lacuna deixada pelo Estado na educação tradicional. Contudo, trata-se de uma temática recente, tanto nos Estados Unidos, lócus de sua gênese, quanto no Brasil. Neste sentido, esta pesquisa tem por objetivo analisar quais as referências seminais e os autores mais prolíficos em Educação Corporativa, bem como estabelecer uma relação de quais referências embasam as publicações dos autores que mais publicam nesse campo científico.

Design/Metodologia/Abordagem: Trata-se de um estudo exploratório-descritivo de cunho bibliográfico, que emprega a abordagem quantitativa bibliométrica para analisar os resultados de buscas realizadas nas bases SCOPUS, SPELL e Scielo.

Resultados: Por resultado, têm-se uma lista de 15 autores mais prolíficos, dos quais alguns também são os mais citados por outros pesquisadores

Originalidade/Valor: Acredita-se que esta pesquisa tende a contribuir para a academia por revelar bibliografias a serem consideradas por entrantes nessa temática. A busca por estabelecer os contornos temáticos que dialogam com a Educação Corporativa é uma sugestão de pesquisa futura.

Palavra-chave: Educação Corporativa. Bibliometria. Gestão do Conhecimento. Aprendizagem Organizacional.



CORPORATE EDUCATION: SCIENTIFIC FOUNDATIONS OF A RECENT FIELD OF RESEARCH

Abstract

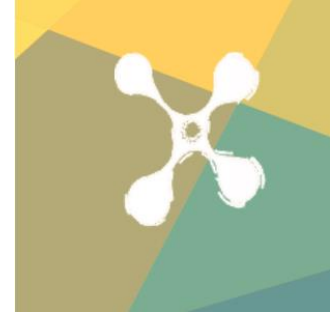
Goal: Corporate Education is a subject governed by companies through in an attempt to fill a gap left by the State in traditional education. However, it is a recent theme, both in the United States, the locus of its genesis, and in Brazil. In this sense, this research aims to analyze which seminal references and the most prolific authors in Corporate Education, as well as to establish a list of which references support the publications of the authors who most publish in this scientific field.

Design∕Methodology∕Approach: This is an exploratory-descriptive study of a bibliographic nature, which uses the quantitative bibliometric approach to analyze the results of searches carried out in the SCOPUS, SPELL and Scielo databases.

Results: As a result, there is a list of 15 most prolific authors, of which some are also the most cited by other researchers.

Originality∕Value:It is believed that this research tends to contribute to the academy by revealing bibliographies to be considered by newcomers in this theme. The search for establishing the thematic outlines that dialogue with Corporate Education is a suggestion for future research.

Keywords: Corporate Education. Bibliometrics. Knowledge management. Organizational Learning.



1 Introdução

A Educação Corporativa é uma temática recente (MEISTER, 1999; EBOLI, 2008) que atribui as empresas o intento de “preencher a lacuna deixada pelo Estado na educação tradicional” (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015, p. 11). Trata-se de uma abordagem que abarca aspectos sociais, educacionais e empresariais em uma ótica de preparação e capacitação profissional atinente aos intentos organizacionais.

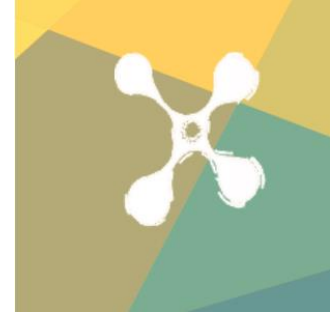
Mediante a jovialidade e representatividade supracitada, esta pesquisa se alicerça na seguinte interrogativa: quais as referências seminais e os autores mais prolíficos que sustentam as discussões no que tange a temática Educação Corporativa? Assim, objetiva-se analisar quais as referências seminais e os autores mais prolíficos em Educação Corporativa, bem como estabelecer uma relação de quais referências embasam as publicações dos autores que mais publicam nesse campo científico.

Para atingimento do exposto, especificamente, busca-se: i) analisar os autores que mais publicam; ii) analisar as referências mais citadas; iii) triangular essas perspectivas de modo a evidenciar o referencial teórico (seminal ou atual) mais utilizado pelos autores que mais publicam. Desse modo, acredita-se que esta pesquisa tende a contribuir para a academia por revelar bibliografias a serem considerados por entrantes nessa temática, de modo a embasar pesquisas futuras mediante aos alicerces desse campo científico.

Norteadada pelo exposto, esta pesquisa subdivide-se em seções. Além desta introdução, a seguir apresenta-se o referencial teórico que alicerça esta pesquisa (seção 2), sendo sucedida pelos procedimentos metodológicos utilizados para investigação (seção 3). Por conseguinte, são apresentados as análises e os resultados mediante ao objetivo almejado (seção 4) e as considerações finais alcançadas (seção 5). As referências adotadas durante a condução desta investigação finam esta pesquisa.

2 Educação Corporativa

O surgimento da Educação Corporativa, como uma temática científica, tem gênese nos Estados Unidos (EUA) na década de 50 (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015).



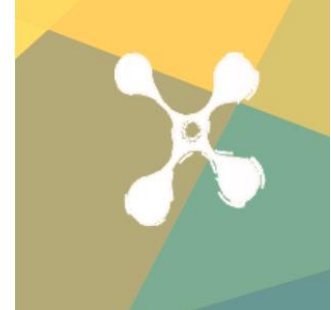
Precisamente, Meister (1999) assinala sua origem em 1955. Contudo, Eboli (2008) determina que em 1940 a General Motors foi a primeira empresa a criar uma Universidade Corporativa, conceito esse estreitamente relacionado com a educação empresarial.

O principal fomento da criação da Educação Corporativa foi a incapacidade educacional do Estado (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015) em fornecer para o mercado mão de obra qualificada, fazendo com que as organizações assumam para si tal responsabilidade. Nesta ótica, Meister (1999) assinala que a proposta da Educação Corporativa é atuar como um guarda-chuva estratégico, onde o foco é o desenvolvimento dos colaboradores, clientes e a própria comunidade, visando o cumprimento das metas organizacionais e obtenção de vantagem competitiva. Conforme esse autor.

A origem da educação corporativa é datada de 1955, nos Estados Unidos, quando empresas se tornaram líderes empresariais na economia global, e lançaram a educação corporativa com um meio para ganhar vantagem competitiva. (MEISTER, 1999, p. 9)

No Brasil, Esteves e Meiriño (2015) demarcam o início dessa temática ao final do século XX, corroborando a narrativa de Eboli (2008) que determina sua gênese em 1992, na qual a Universidade Corporativa surge no Brasil com a implantação da Academia ACCOR, uma empresa de origem francesa que oferece serviços de hotelaria como um sistema de apoio à gestão de pessoas por competência. Assim como nos EUA, a Universidade Corporativa foi criada com foco no desenvolvimento técnico dos profissionais, visando o sucesso da organização.

Nesse percurso, a partir dos anos 80 o conceito de Universidade Corporativa sofreu uma mutação, a qual o Capital Intelectual passa a ser o principal ativo organizacional e, por conseguinte, o capital humano passa a ter mais valor dentro do campo empresarial. Segundo Meister (2005, p. 2738) “A universidade corporativa da década passada existia principalmente como um campus. Nos tempos atuais, ela é constituída processo e não mais como um local físico”. Por seu turno, a Universidade Corporativa é analisada, atualmente, como um processo de boas práticas para a evolução das organizações, valorizando o Capital Intelectual como foco principal.



Assim, a Educação Corporativa pode ser vista como um conceito implementado por meio da Universidade Corporativa, onde o objetivo é criar um avançado mecanismo de promoção de conhecimento e habilidades aos colaboradores da organização sob a prerrogativa de obter vantagem competitiva no mercado, dentre outros benefícios, como a retenção de talentos.

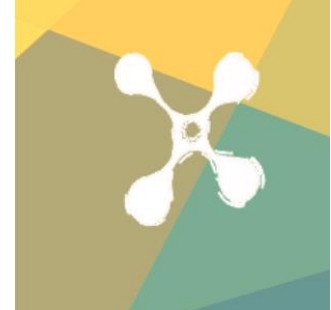
Para praticar as ideias da Universidade Corporativa não existe a obrigatoriedade da própria empresa ou organização possuir um local – instalação física de fato – em seu poderio. A Universidade Corporativa pode ser realizada de forma remota ou até mesmo por meio de um ambiente físico compartilhado por alguma Instituição de Ensino. A exemplo, têm-se programas de formação de talentos que ocorrem anualmente em empresas, as quais fazem parcerias com as Instituições de Ensino para captação e formação de indivíduos, utilizando o espaço físico dessas instituições educacionais para formação. Posteriormente esses alunos são absorvidos pelas empresas e a Instituição de Ensino, conseqüentemente, assume maior publicidade regional.

Assim, a Educação Corporativa também visa a cultura por alto desempenho e, conseqüentemente, por resultados. Na visão de Eboli (2004), um bom modelo de educação corporativa possui sete princípios básicos.

Quadro 1: Princípios de sucesso.

Princípios	Práticas
Competitividade	Educação como forma de desenvolvimento de capital intelectual, transformando-o em vantagem competitiva. Desenvolvimento de competências críticas.
Perpetuidade	Líderes e gestores como responsáveis pela transmissão e perpetuidade da cultura do conhecimento.
Conectividade	Integração entre a gestão e o conhecimento, interação dos profissionais para troca de experiências, qualidade na rede de relacionamento externos e internos.
Disponibilidade	Fácil acesso à educação por meio de métodos de ensino/aprendizagem contínuos eficazes.
Cidadania	Integração entre projetos educacionais e sociais, ações pautadas na ética e na responsabilidade social.
Parceria	Parceria internas e externas, entre líderes e gestores e instituições de ensino, respectivamente.
Sustentabilidade	Busca por processos e competências que garantam a perenidade e sustentabilidade financeira e social dos negócios.

Fonte: Eboli (2008, p.115).



Para que tais princípios possam, de fato, contribuir para o sucesso da organização, os indivíduos possuem um papel central neste processo. Enquanto no passado a gestão de pessoas exercia função meramente de recursos humanos dentro das organizações, atualmente essa possui papel fundamental no processo evolutivo da Educação Corporativa e da Universidade Corporativa.

A Universidade Corporativa foi criada com intenção de aprofundar os treinamentos das empresas. No início era destinada a melhorar as habilidades técnicas dos colaboradores, após os anos 80 passou a opor as estruturas organizacionais rígidas, a consequência foi a mudança de foco para o desenvolvimento das capacidades individuais de forma contínua, de modo a manter útil e eficiente o seu capital intelectual (TARAPANOFF, 2006, p. 11).

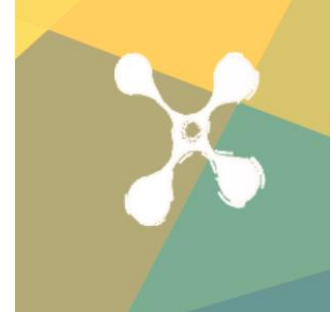
Assim, a gestão de pessoas assume posto de consultoria interna, focando sempre no Capital Intelectual do ser humano.

O papel do setor de gestão de pessoas, antigamente delimitado aos recursos humanos, tomou projeção de consultoria interna, onde os profissionais técnicos necessitam acompanhar e apoiar as ações desenvolvidas por suas equipes, como também, elaborar estudos prospectivos alusivos à gestão da evolução do profissional em toda a empresa (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006, p. 9).

O novo papel da gestão de pessoas colabora e acelera o processo da Educação Corporativa, seja selecionando candidatos mais preparados e que possuem a filosofia da empresa, seja promovendo consultorias internas e propiciando um estreitamento de relacionamento entre os colaboradores, de modo a prover o compartilhamento de conhecimento entre esses. Não obstante, a retenção de talentos estabelece uma relação intrinsecamente ligada a gestão de pessoas. Tomando como exemplo o setor de Tecnologia da Informação, o tempo médio de um colaborador em empresas de grande porte como Google e Amazon, é de 1,1 anos¹.

Deste modo, a Educação Corporativa assume a premissa de preencher as lacunas deixadas entre pelo ensino clássico e, por atuar no contexto corporativo, essa temática relaciona-se como outras, como Gestão de Pessoas (ALMEIDA; TEIXEIRA;

¹ Vide relatório completo a esse respeito em <https://www.payscale.com/data/why-people-quit-their-jobs>



MARTINELLI, 1993), Saúde (FERNANDES; PULZI; COSTA, 2010) e Gestão do Conhecimento (EBOLI, 1999b; ANDRADE; RODRIGUES, 2008).

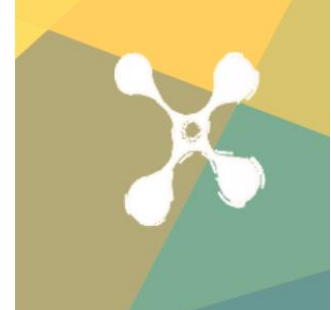
Especificamente no que tange a Gestão do Conhecimento, têm-se que as evoluções das ideias da Educação Corporativa impactam a forma como é realizada a Universidade Corporativa e, conseqüentemente, aceleram e promovem o ciclo do conhecimento nas organizações, o que incide na conversão do conhecimento tácito *versus* explícito e na espiral do conhecimento organizacional, conforme exposto por Nonaka e Takeuchi (1997). Nesse sentido Meister (1999) e Alperstedt (2001) assinalam que a Educação Corporativa busca a produção de processos de aprendizagem continuada, com foco nas competências exigidas pela empresa.

Em suma, considerando a valorização do Capital Intelectual como foco principal, a temática de Educação Corporativa se alicerça no indivíduo, sendo esse detentor de conhecimento e imbuído da capacidade de aprender. Por conseguinte, esse indivíduo atua no contexto organizacional, o que remete a intrincada relação com a Gestão de Pessoas, por atuar junto a esse(s), Estratégia e Liderança Organizacional, por delinear e fomentar a Educação Corporativa e a Aprendizagem Organizacional, bem como interagem com outras temáticas, como motivação e valoração de ativos intangíveis. Por esta perspectiva a Educação Corporativa apresenta-se como um elemento central, o qual é circundado por temáticas adjacentes que se relacionam e contribuem entre si para os fins almejados pelas organizações.

3 Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa é classificada segundo a perspectiva de Vergara (2012), a saber: a) quantos aos fins: trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório-descritivo, pois visa prover aos pesquisadores elevação do conhecimento sobre o tema escolhido, bem como analisar esse tema de forma interpretativa, de modo a suscitar características advindas da consecução da pesquisa; b) quanto aos meios: caracteriza-se como bibliográfica, pois faz uso de publicações científicas.

Em consonância, a abordagem empregada para análise dos dados é, eminentemente, quantitativa, e faz uso da bibliometria como meio para atingimento do proposto. Para análise fez-se uso do *software* Microsoft Excel. Em súmula, foram



estabelecidas as seguintes etapas para a condução desta pesquisa: 1) delineamento do protocolo de pesquisa; 2) aplicação do protocolo; 3) normalização (tratamento) dos dados; 4) análise dos dados; e 5) explanação dos resultados.

O delineamento do protocolo de pesquisa (etapa 1) visou estabelecer o planejamento da busca a ser realizada, posteriormente, na aplicação do protocolo (etapa 2). Em sequência, as publicações científicas remanescentes da aplicação do protocolo passarão por um processo de normalização dos dados (etapa 3), sendo extraídas dessas publicações os autores das mesmas e referências utilizadas. Por conseguinte, os dados serão analisados (etapa 4), permitindo que sejam explanados os resultados da pesquisa (etapa 5) mediante a interpretações advindas da etapa de análise. Esses passos são expostos na seção seguinte desta pesquisa.

4 Análise e apresentação de resultados

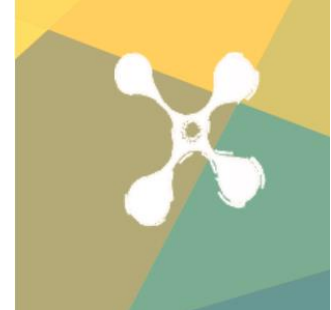
Nesta seção são apresentados o processo de delineamento e aplicação do protocolo de pesquisa e a normalização dos dados (subseção 4.1). Posteriormente, segue-se para a análise e apresentação dos resultados (subseção 4.2).

4.1 Protocolo de pesquisa: delineamento, aplicação e normalização

Para conduzir a busca de forma planejada foi estabelecido o protocolo de pesquisa exposto por meio do Quadro 2.

Quadro 2: Protocolo de pesquisa.

Protoc olo	Descrição
Quadro conceitual	Considerando que a Educação Corporativa é uma temática recente, sendo iniciada nos EUA na década de 50 e no Brasil ao final do século XX (ESTEVEZ; MEIRIÑO, 2015), busca-se investigar os autores mais proeminentes e as referências seminais no contexto desse campo de pesquisa.
Contexto	Estudos que discorram sobre a Educação Corporativa.
Horizonte	Sem delimitação temporal.
Correntes teóricas	A Educação Corporativa é apontada como um meio para a capacitação dos indivíduos com o fim de contribuir com o atingimento dos objetivos organizacionais. Neste sentido,



	considera-se como relevantes pesquisas desenvolvidas sob esta temática, de modo a revelar as <i>personas</i> mais influentes neste campo e as referências seminais do mesmo.
Línguas	Inglês, espanhol e português
Critérios de exclusão	1. Estudos que não contenham os descritores nas palavras-chave; 2. Estudos duplicados.
Descritores (termos de pesquisa)	Pesquisas com o termo “Educação Corporativa” ou “ <i>Corporate Education</i> ” presente nas palavras-chave.
Pesquisar fontes	SCOPUS, SPELL e Scielo

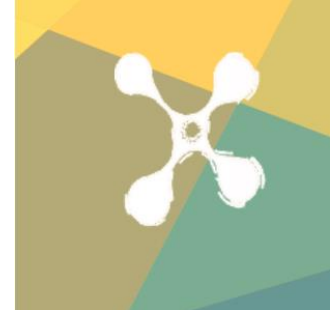
Fonte: Autores da pesquisa, adaptado de Dresch, Lacerda e Antunes Jr. (2015, p.142)

A aplicação do referido protocolo foi realizada nas bases SCOPUS (somente artigos), Scielo e SPELL, especificamente no dia 28/09/2020 as 12:21. Essas bases foram selecionadas por indexarem periódicos de diversas áreas, culminando em maior abrangência na busca. Por retorno, foram identificados 84 estudos, sendo 43 da SCOPUS, dois da Scielo e 39 da SPELL. Desses um não apresentou o descritor na palavra-chave (BALM, 1990) e dois foram identificados em duplicidade (ALBERTIN; BRAUER, 2012; HOURNEAUX JR.; EBOLI; MARTINS, 2008), sendo esses desconsiderados por serem atinentes aos critérios de exclusão especificados no protocolo de pesquisa, respetivamente. As pesquisas remanescentes resultam na monta de 81 estudos.

Por conseguinte, foi promovida a normalização dos dados. Neste processo os nomes dos autores foram normalizados para que fosse possível agrupar e quantificar as publicações por autores. A exemplo, a autora Marisa Pereira Eboli (REIS; SILVA; EBOLI, 2010) também está presente em outra publicação como Marisa Eboli (EBOLI; MANCINI, 2012), o que evidencia a necessidade dessa normalização. Essa normalização também foi aplicada nas referências dessas pesquisas, haja vista que essas são apresentadas em formatos diversificados, como ABNT, APA e Vancouver, impossibilitando a quantificação das mesmas.

Face ao exposto, após a etapa de normalização seguiu-se para a análise dos dados frente ao objetivo delineado nesta pesquisa, exposta na subseção 4.1.

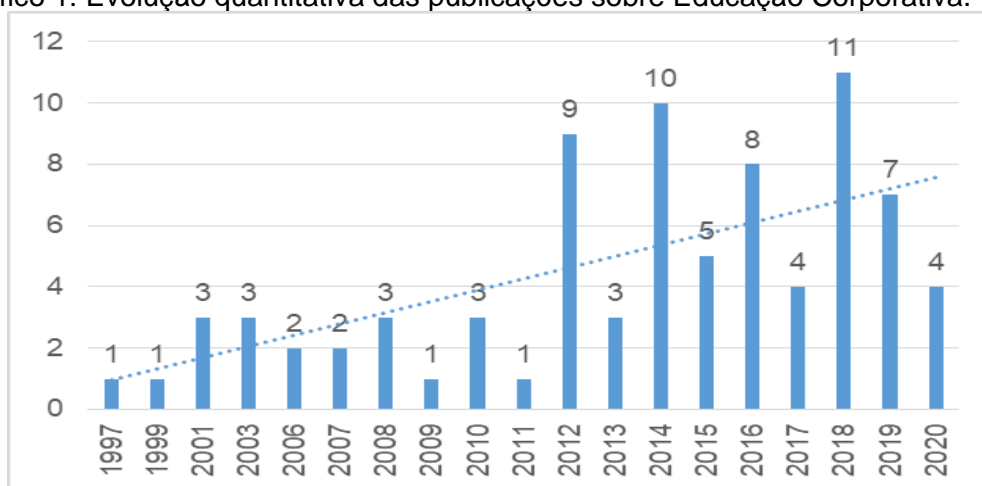
4.2 Resultados e discussões



A análise dos dados, realizada sobre os 81 artigos remanescentes da aplicação do protocolo de pesquisa, foi realizada considerando três pilares: 1) autores mais prolíficos; 2) referências mais utilizadas; e 3) referências mais utilizadas pelos autores mais prolíficos. Essa última consiste em um entrelaçamento dos dois primeiros pilares, visando elucidar as literaturas que tendem a subsidiar as discussões acerca da temática Educação Corporativa.

Para explicitar a evolução quantitativa das publicações que versam sobre Educação Corporativa realizou-se uma análise quanto ao ano de veiculação das 81 publicações investigadas, sendo esses dados expostos por meio do Gráfico 1.

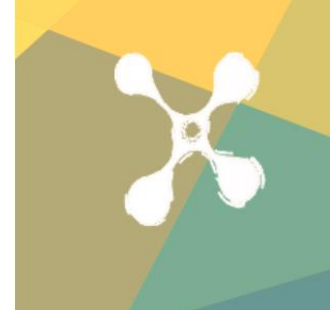
Gráfico 1: Evolução quantitativa das publicações sobre Educação Corporativa.



Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a evolução nota-se uma não linearidade de crescimento, pois há uma oscilação entre o número de publicações por ano. Contudo, observa-se que há uma tendência de crescimento (linha de tendência pontilhada), o que permite inferir uma inclinação da academia em dar continuidade em pesquisas relacionadas à Educação Corporativa. No entanto, o número de 81 pesquisas é diminuto, haja vista que a gênese dessa temática nos EUA deu-se na década de 50 (ESTEVEZ; MEIRIÑO, 2015), especificamente em 1955 (MEISTER, 1999). Não obstante, resgata-se uma afirmativa contundente:

A educação corporativa veio para preencher a lacuna deixada pelo Estado na educação tradicional, pois seu conceito abrange a preparação e capacitação dos profissionais para a produção



de desempenho superior, consistente com os objetivos da organização (ESTEVEZ; MEIRIÑO, 2015, p. 11).

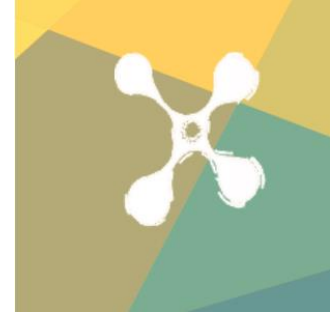
Considerando a representatividade da Educação Corporativa como uma abordagem que visa preencher uma lacuna na educação, apresenta-se como contraproducente o número de investigações acerca da mesma. Dito de outro modo, se é de suma importância para os objetivos organizacionais deveria também ser para a academia, o que não se confirma mediante a baixa representativa de publicações em um intervalo de 24 anos (1997 a 2020, inclusive), considerando um espectro de publicações nacionais e internacionais.

Por outra perspectiva, se há poucas publicações é plausível elucidar quem são os principais pesquisadores que se dedicam a esta temática. Isto tende a apontar os autores mais prolíficos acerca do tema, de modo a fomentar o diálogo entre esses pesquisadores e entrantes na área. Para isso, os autores das 81 produções científicas, aqui analisadas, foram tabulados separadamente, de modo a permitir o agrupamento quantitativo dos mesmos. Foram identificados 214 pesquisadores, sendo os mais prolíficos expressos por meio da Tabela 1.

Tabela 1: Autores mais prolíficos sobre Educação Corporativa.

Autor	Quantidade	Percentil
Marisa Pereira Eboli	5	2,34%
Amarolinda Zanela Klein	3	1,40%
Gardênia da Silva Abbad	2	0,93%
Alberto Luiz Albertin	2	0,93%
Wilson Aparecido Costa de Amorim	2	0,93%
Marcus Brauer	2	0,93%
Marcus Vinicius Gonçalves da Cruz	2	0,93%
Letícia Rodrigues da Fonseca	2	0,93%
Eduardo Caruso Martins	2	0,93%
Alfiya Rafisovna Masalimova	2	0,93%
Andressa Caroline de Oliveira Mauricio	2	0,93%
Ticiane Nunes Moscardini	2	0,93%
Amyra Moyzês Sarsur	2	0,93%
Sheldon William Silva	2	0,93%
Almir Martins Vieira	2	0,93%
Autores com 1 publicação	180	84,11%
Total	214	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.



Os 15 autores que estão presentes em mais de duas publicações correspondem a 15,89% (34) do total de autores (214) identificados nas produções científicas analisadas nesta pesquisa. Considerado haver um baixo número de publicações (Gráfico 1), esses autores (Tabela 1) tendem a expressar e suscitar os contornos dessa temática e podem ser fontes relevantes para entrantes neste campo. Ademais, Esteves e Meiriño (2015) assinalam que estudos nessa área iniciaram no final do século XX no Brasil, sendo a pesquisa de Eboli (1999a) a mais longínqua, segundo os dados analisados nesta pesquisa².

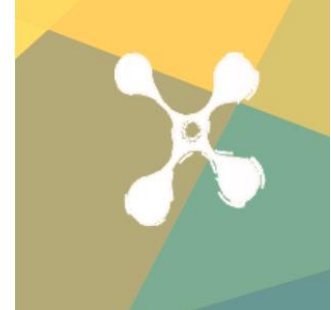
Em continuidade, cada referência bibliográfica, expressa nos 81 artigos, foi catalogada e seus autores tabulados, separadamente³. Isso permitiu agrupá-los de modo a expressar quem são os alicerces teóricos deste tema. Desse modo, enquanto os autores que mais publicam tendem a delimitar os contornos desta temática, as referências mais citadas tendem a expressar os estudos seminais acerca do tema Educação Corporativa, conforme Tabela 2.

Tabela 2 - Referências bibliográficas mais utilizadas

Autor	Quantidade	Percentil
Marisa Pereira Eboli	91	2,38%
Jeanne C. Meister	48	1,26%
Gardênia da Silva Abbad	30	0,47%
Michael W. Apple	22	0,58%
Joel Souza Dutra	19	0,50%
André Luiz Fischer	19	0,50%
Maria Tereza Leme Fleury	16	0,42%
Wilson Aparecido Costa de Amorim	15	0,39%
Antônio Carlos Gil	15	0,39%
Lindolfo Galvão de Albuquerque	14	0,37%
Sylvia Constant Vergara	14	0,37%
Thaís Zerbini	14	0,37%
Ikujiro Nonaka	12	0,31%
Mark Allen	11	0,29%
Jairo Eduardo Borges-Andrade	11	0,29%
Robert K. Yin	11	0,29%
Cristiane Alperstedt	10	0,26%
Afonso Fleury	9	0,24%
Kenneth Saltman	9	0,24%

² No Gráfico 1 a pesquisa de 1997 corresponde a Trondsen e Vickery (1997) e a de 1999 é atinente ao estudo de Eboli (1999a).

³ Com exceção dos estudos Hournaux, Eboli e Martins (2008), Bianchi (2008) e Eboli (1999a), pois os arquivos estavam bloqueados para extração e cópia das referências.



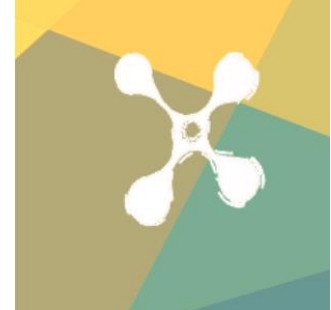
Wayne Au	8	0,21%
Hugo Pena Brandão	8	0,21%
Arilda Schmidt Godoy	8	0,21%
Edgard Morin	8	0,21%
Peter Senge	8	0,21%
Cláudia Simone Antonello	7	0,18%
Laurence Bardin	7	0,18%
Lucídio Bianchetti	7	0,18%
David Boud	7	0,18%
Eva Maria Lakatos	7	0,18%
Marina de Andrade Marconi	7	0,18%
Luciana Mourão	7	0,18%
Diana Pullin	7	0,18%
Roberto L. Ruas	7	0,18%
Hiroataka Takeuchi	7	0,18%
Miramar Ramos Maia Vargas	7	0,18%
Total	214	100,00%

Fonte: dados da pesquisa⁴.

Os autores assinalados por meio da Tabela 2 conformam as principais referências utilizadas nas publicações que versam sobre Educação Corporativa, considerando o espectro de estudos nacionais e internacionais. São 35 autores referenciados 507 vezes, correspondendo a 13,29% das citações. Os demais autores correspondem a monta de 2640 indivíduos, sendo esses referenciados até 6 vezes, totalizando 86,71% das referências. Destacam-se os estudos de Eboli (1999) e Meister (1999) como os mais longevos.

É possível observar a relação da Educação Corporativa com outras temáticas transversais, como a Gestão do Conhecimento seminal de Ikujiro Nonaka e Hiroataka Takeuchi e a Aprendizagem Organizacional assinalada por Cláudia Simone Antonello Arilda Schmidt Godoy, ambos presentes na Tabela 2. Isso reforça as relações já expressas dessa temática como a Gestão de Pessoas (ALMEIDA; TEIXEIRA; MARTINELLI, 1993), Saúde (FERNANDES; PULZI; COSTA, 2010) e Gestão do Conhecimento (EBOLI, 1999b; ANDRADE; RODRIGUES, 2008), revelando as diversas nuances e contornos que essa recente temática tende a assumir.

⁴ Alguns nomes como Antônio Carlos Gil, Sylvia Constant Vergara, Laurence Bardin, Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi são referências em metodologia científica. No entanto, outras obras desses podem influenciar discussões acerca da temática investigada nesta pesquisa. Desse modo, os mesmos foram mantidos na Tabela 2.

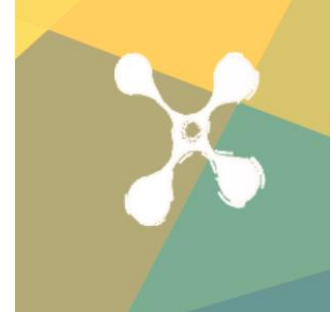


Também se observa que os autores mais prolíficos (Tabela 1) apresentam-se como os mais citados (Tabela 2), como ocorre com Marisa Pereira Eboli e Gardênia da Silva Abbad. Isso evidencia que esses autores(as) são nomes relevantes para pesquisadores entrantes, tanto para estudos atuais como para referências seminais.

Por conseguinte, são relacionados os autores que mais publicam sobre Educação Corporativa (Tabela 1) e as 10 principais referências utilizadas pelos mesmos. Essa perspectiva evidencia os fundamentos teóricos utilizados por esses autores e permitem determinar as conexões teóricas exploradas por esses. Essa relação é expressa por meio do Quadro 3.

Quadro 3: Referências bibliográficas mais utilizadas pelos autores mais prolíficos.

Autor	Referências
Marisa Pereira Eboli	(6) BOUD, D., (5) DUTRA, J.S., (5) EBOLI, M.P., (3) ALLEN, M., (3) MEISTER, J.C., (3) MEZIROU, J., (3) REYNOLDS, M., (2) ANTONELLO, C.S., (2) ARGYRIS, C., (2) BARLEY, K.
Amarolinda Zanela Klein	(6) EBOLI, M.P., (4) CROSSAN, M.M, (3) BARBOSA, J.L.V., (3) SCHLEMMER, E., (3) WENGER, E., (3) AMORIM, W.A.C., (2) JAVIDAN, M., (2) BARBOSA, D.N.F., (2) LEY, T., (2) PADGHAM, L.
Gardênia da Silva Abbad	(6) ABBAD, G.S., (6) BORGES-ANDRADE, J.E., (5) MOURÃO, L., (4) ZERBINI, T., (2) FREITAS, I.A., (2) MENESES, P.P.M., (2) KRATHWOHL, D.R., (2) ANTONELLO, C.S., (2) GODOY, A.S., (2) BLOOM, B.S.
Alberto Luiz Albertin	(3) ABBAD, G.S., (3) BERGE, Z.L., (3) KEARSLEY, G., (3) DAVIS, F.D., (2) ZERBINI, T., (2) BRAUER, M., (2) DUTRA, D., (2) MEIRELLES, F.S., (2) MAIA, M.C., (2) MOORE, M.
Wilson Aparecido Costa de Amorim	(7) EBOLI, M.P., (3) AMORIM, W.A.C., (2) MEISTER, J.C., (1) AUSTIN, J.E., (1) BARBOSA, A.C., (1) BITENCOURT, C.C., (1) BORGES-ANDRADE, J., (1) ABBAD, G.S., (1) MOURÃO, L., (1) CERQUEIRA, H.E.A.G.
Marcus Brauer	(3) ABBAD, G.S., (3) ABBAD, G.S., (3) BERGE, Z.L., (3) KEARSLEY, G., (3) KEARSLEY, G., (3) DAVIS, F.D., (2) ZERBINI, T., (2) BRAUER, M., (2) BRAUER, M., (2) DUTRA, D.
Marcus Vinicius Gonçalves da Cruz	(8) EBOLI, M.P., (4) AMORIM, W.A.C., (3) ABBAD, G.S., (2) FISCHER, A.L., (2) LANVIN, B., (2) EVANS, P., (2) MEISTER, J.C., (2) VERGARA, S.C., (1) ZERBINI, T., (1) SOUZA, D.B.L.
Letícia Rodrigues da Fonseca	(6) EBOLI, M.P., (4) VERGARA, S.C., (3) ABBAD, G.S., (3) FISCHER, A.L., (3) GHEDINE, T., (3) MEISTER, J.C., (2) ZERBINI, T., (2) BARDIN, L., (2) BOFFL.H, ABEL, M., (2) BONI, V.
Eduardo Caruso Martins	(2) ALLEN, M., (2) COOPER, D.R., (2) SCHINDLER, P.S., (2) MEISTER, J.C., (2) SAMPIERIR.H., (2) COLLADOC.F., (2) LUCIOP.B., (2) TRIVIÑOS, A.N.S., (2) DUTRA, J.S., (1) BARLEY, K.



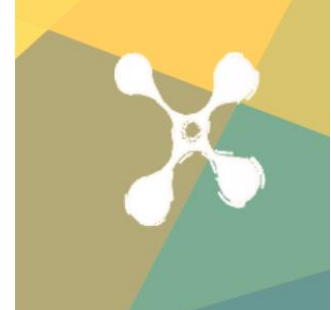
Alfiya Rafisovna Masalimova	(4) MASALIMOVA, A.R., (3) UZHAKINA, Z.Y., (2) OLIAN, J.D., (2) CARROLL, S.J., (2) GIANNANTONIO, C.M., (2) FEREN, D.B., (2) ZEVUNOV, A.V., (1) AKHMETOV, G.G., (1) BAGHDASARYAN, A.A., (1) BAKHVALOVA, M.
Andressa Caroline de Oliveira Mauricio	(10) EBOLI, M.P., (5) VIEIRA, A.M., (3) DUTRA, J.S., (3) FERNANDES, H.S., (3) RICARDO, E.J., (2) AMORIM, W.A.C., (2) FISCHER, A.L., (2) DUARTE, A.L.M., (2) LIMA, R.J.C., (2) MACCARI, E.A.
Ticiana Nunes Moscardini	(6) EBOLI, M.P., (4) CROSSAN, M.M, (3) SCHLEMMER, E., (3) WENGER, E., (3) AMORIM, W.A.C., (2) ALBERTIN, A.L., (2) BRAUER, M., (2) ANTONELLO, C.S., (2) GODOY, A.S., (2) BROWN, J.S.
Amyra Moyzés Sarsur	(8) EBOLI, M.P., (4) AMORIM, W.A.C., (3) ABBAD, G.S., (2) FISCHER, A.L., (2) LANVIN, B., (2) EVANS, P., (2) MEISTER, J.C., (2) VERGARA, S.C., (1) ZERBINI, T., (1) SOUZA, D.B.L.
Sheldon William Silva	(6) EBOLI, M.P., (4) VERGARA, S.C., (3) ABBAD, G.S., (3) FISCHER, A.L., (3) GHEDINE, T., (3) MEISTER, J.C., (2) ZERBINI, T., (2) BARDIN, L., (2) BOFFL.H, ABEL, M., (2) BONI, V.
Almir Martins Vieira	(10) EBOLI, M.P., (5) VIEIRA, A.M., (3) DUTRA, J.S., (3) FERNANDES, H.S., (3) RICARDO, E.J., (2) AMORIM, W.A.C., (2) FISCHER, A.L., (2) DUARTE, A.L.M., (2) LIMA, R.J.C., (2) MACCARI, E.A.

Fonte: dados da pesquisa.

Os dados apresentados por meio do Quadro 3 expressam três óticas: Primeira, o (a) autor(a) que mais publica tende a ser o mais referenciado. A exemplo, Marisa Pereira Eboli é a autora que mais pública sobre Educação Corporativa (Tabela 1) e apresenta-se como a mais referenciada, sendo citada por 10 dos 15 autores mais prolíficos. Ratifica-se o exposto como uma tendência, pois não é possível afirmar, de modo contundente, que quem mais pública é o mais referenciado, haja vista ser essa uma ótica estritamente quantitativa. A constância, coesão e clareza de ideias expostas por determinado (a) autor (a) tende a ser outro valor que determina sua citação, sendo este um aspecto de cunho qualitativo.

Em segundo momento, alguns autores que mais publicam referenciam a si mesmos (negritos no Quadro 3), havendo cinco ocorrências entre os 15 autores. Isso pode ser justificado pelo baixo número de publicações existentes, o que remete a continuidade de pesquisas amparadas em pesquisas precedentes desenvolvidas pelo próprio autor.

A terceira perspectiva é atinente a coesão das referências entre os autores mais prolíficos. Quem mais cita Marisa Pereira Eboli é Almir Martins Vieira e Andressa Caroline de Oliveira Mauricio, sendo 10 vezes cada em 2 artigos publicados pelos mesmos (Quadro 3). Gardênia da Silva Abbad cita a si mesma e é, em seguida, mais



citada três vezes por Alberto Luiz Albertin em suas duas publicações. Isso corrobora a perspectiva expressa na Tabela 2, que esses são os autores mais referenciados, e também revela que esses conduzem os rumos da Educação Corporativa, tanto pela quantidade de publicações como por suas influências em outras pesquisas, como expresso pelas citações de outros autores.

5 Conclusões

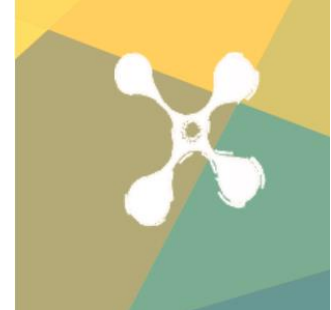
Esta pesquisa objetivou analisar quais as referências seminais e os autores mais prolíficos em Educação Corporativa, bem como estabelecer uma relação de quais referências embasam as publicações dos autores que mais publicam nesse campo científico.

Os resultados expressam apenas 15 autores publicaram mais de uma vez sobre Educação Corporativa, considerando a busca que abarcou periódicos nacionais e internacionais. Ademais, alguns desses lideram as citações realizadas por outros pesquisadores em pesquisas neste campo científico, evidenciando serem fontes representativas para entrantes desta temática.

Não obstante, ressalta-se a relação da Educação Corporativa com outras temáticas transversais, como a Gestão do Conhecimento e a Aprendizagem Organizacional, expressando as diversificadas nuances e contornos que essa recente temática tende a abrigar. Desse modo, têm-se que a Educação Corporativa assume os contornos existentes na vertente empresarial contemporânea, dialogando com outros temas substanciais.

Contudo, ressalta-se que a baixa produção científica identificada - 81 artigos identificados – demanda de atenção, pois se a Educação Corporativa visa preencher a lacuna deixada pela educação tradicional do Estado para atingimento dos fins empresariais, isso demanda de continuidade de investigações acadêmicas e práticas organizacionais.

Mediante ao exposto, sugere-se a realização de novos estudos que explorem, em momento posterior, uma nova quantificação acerca desta temática para avaliar seu crescimento. Ademais, também sugere-se suscitar os diversos contornos temáticos que alicerçam este campo na contemporaneidade, de modo a evidenciar um painel de temas



que dialogam com a Educação Corporativa e delinear *gaps* e caminhos para novas pesquisas.

6 Referências bibliográficas

ALBERTIN, A. L.; BRAUER, M. Resistência à educação a distância na educação corporativa Fonte: Revista de Administração Pública, v. 46, n. 5, p. 1367-1389, 2012.

ALMEIDA, M. I. R.; TEIXEIRA, M. L. M.; MARTINELLI, D. P. Por que administrar estrategicamente recursos humanos? Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 2, p. 12-24, 1993.

ALPERSTEDT, C. Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 149 165, set./dez. 2001.

ANDRADE, R. J. F.; RODRIGUES, M. V. R. Educação corporativa: prática de treinamento na sociedade do conhecimento. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 4., 2008, Niterói. Anais ... Niterói, RJ, 2008.

BALM, G. J. Continuing Engineering Education at IBM. International Journal of Continuing Engineering Education and Life-Long Learning, v.1, n.1, p. 98-103, 1990.

BIANCHI, E. M. P. G. Didática e educação corporativa: o desafio empresarial da educação continuada. Revista Ibero-Americana de Estratégia, v. 7, n. 1, p. 73-82, Janeiro-Junho, 2008.

DRESCH, A.; LACERDA, D. P.; JÚNIOR, J. A. V. A. Design science research: método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia. Bookman Editora, 2015.

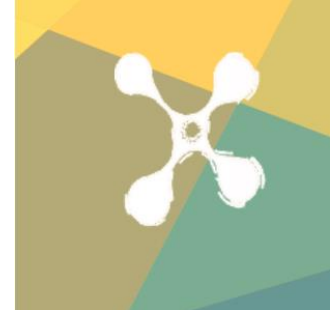
EBOLI M. P.; MANCINI, S. Corporate education for sustainability. International Journal of Environment and Sustainable Development, v.11, n.4, p.339-354, 2012.

EBOLI, M. P. (coord.). Coletânea Universidades Corporativas - Educação para as empresas do século XXI. São Paulo: Schmukler Editores, 1999.

EBOLI, M. P. Educação Corporativa e desenvolvimento de competências. In: DUTRA J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. L. Competências: conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008.

EBOLI, M. P. Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades. 4. ed. São Paulo: Ed. Gente, 2004.

EBOLI, M. P. Gestão do Conhecimento como Vantagem Competitiva: o surgimento das Universidades Corporativas. In: EBOLI, M. P. (coord.). Coletânea Universidades



Corporativas - Educação para as empresas do século XXI. São Paulo: Schumaker Editores, 1999b.

EBOLI, M. P. Universidade corporativa: ameaça ou oportunidade para as escolas tradicionais de Administração? RAUSP Management Journal, v. 34, n. 4, p. 56-64, 1999a.

ESTEVES, L. P.; MEIRIÑO, M. J. A educação corporativa e a gestão do conhecimento. Anais... XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2015.

FERNANDES, H. S.; PULZI, JR, S. A.; COSTA, FILHO, R. Qualidade em terapia intensiva. Revista da Sociedade Brasileira de Clínica Médica, v. 8, 2010, p. 37-45.

HOURNEAUX JR, F.; EBOLI, M. P., MARTINS, E. C. Educação corporativa e o papel do *Chief Learning Officer* Fonte: Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 10, n. 27, p. 105-117, Abril-Junho, 2008.

MEISTER, J. C. Educação corporativa. São Paulo: Pearson, 1999.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de Conhecimento na Empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 19. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

REIS, G. G., SILVA, L. M. T., EBOLI, M. P. A prática reflexiva e suas contribuições para a educação corporativa Fonte: Revista de Gestão, v. 17, n. 4, p. 403-419, Outubro-Dezembro, 2010.

TACHIZAWA, T. FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Editora FGV, Rio de Janeiro, 2006.

TARAPANOFF, K. Aprendizado organizacional: panorama da educação corporativa no contexto internacional. In: TARAPANOFF, K. (org.). Inteligência, informação e conhecimento em corporações. Brasília: IBICT, UNESCO, 2006. p. 12-84.

TRONDSSEN E.; VICKERY, K. Learning on Demand. Journal of Knowledge Management, v.1, n.3, p.169-180, 1997.