

# EDUCAÇÃO CORPORATIVA: um tema da contemporaneidade

Bárbara Burgardt Casaletti\*

## RESUMO

Este trabalho apresenta um recorte da Dissertação de Mestrado da autora e discute a educação corporativa a partir de uma análise feita inicialmente nos trabalhos apresentados em alguns Grupos de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação - ANPED e nas Teses de Doutorado e Dissertações de Mestrado disponibilizadas no Banco de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Além disso, a temática é analisada à luz de autores como Meister (1999), Eboli (2010) e Cortella (2007) e é realizado um estudo também a partir do campo da Educação, visto que, muitas vezes, a discussão fica aos cuidados do campo da Administração. Assim, as ideias aqui trazidas contribuem para um novo olhar quanto à educação corporativa, noticiando, por fim, que a Educação a Distância – EAD – pode contribuir para uma mudança no cenário que trata do desenvolvimento e da aprendizagem das pessoas que atuam em organizações públicas e privadas.

**Palavras-chave:** Educação. Educação corporativa. Educação a distância.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como ponto de partida a Dissertação de Mestrado da autora, intitulada “*A Constituição do Docente Online em um Contexto de Educação corporativa*”, e elaborada na linha de pesquisa Formação, Políticas e Práticas em Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação da PUCRS. A investigação procurou esclarecer como se constitui um docente *online* em um contexto de educação corporativa, ou seja, fora dos limites da escola. Sua construção teve como alicerce a Resolução nº 71/2010, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, que instituiu a Política Nacional de Educação a Distância e Autoinstrução para os Servidores da Justiça do Trabalho, bem como a Resolução nº 159/2012, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que tratou da Formação de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, entre outras. A pesquisa foi de natureza qualitativa-descritiva e utilizou recomendações de Engers (1999) para selecionar intencionalmente alguns respondentes do universo a ser investigado. No presente trabalho, deu-se um enfoque específico para a educação corporativa, com um novo olhar para essa temática.

Inicialmente, faz-se importante destacar que para a construção da Dissertação, texto base do presente estudo, foi realizado, em um primeiro momento, a leitura flutuante junto ao Grupo de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – ANPED – que trata da Formação de Professores – GT08 – e ao Grupo de Trabalho que estuda Educação e Comunicação – GT 16, integrantes de um

---

\* Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Doutoranda em Educação na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, com Mestrado em Educação na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Especialização em Educação a Distância no SENACRS e Licenciatura em Matemática na Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. MPMGOA, João Pessoa, v.2, n.1, p. 3-16, 2013.

conjunto de 23 grupos em que se estrutura a mencionada associação, buscando subsídios para esta construção.

Para tanto, foram examinadas as publicações dos citados grupos referentes aos anos de 2006, 2007, 2008, 2009 e 2010 e não se encontrou menção à educação corporativa no universo pesquisado na ANPED. Diante disso e dada a relevância dessa informação, deu-se prosseguimento à análise no Banco de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, a qual se descreve a seguir, com os dados devidamente atualizados.

## **2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA NOS TRABALHOS DISPONIBILIZADOS PELA CAPES**

No Banco de Teses da CAPES, constam os resumos de Teses e Dissertações defendidas a partir de 1987. As informações divulgadas nesse meio são enviadas pelos Programas de Pós-Graduação, os quais se responsabilizam pela veracidade dos dados.

A ferramenta está disponível no endereço eletrônico:

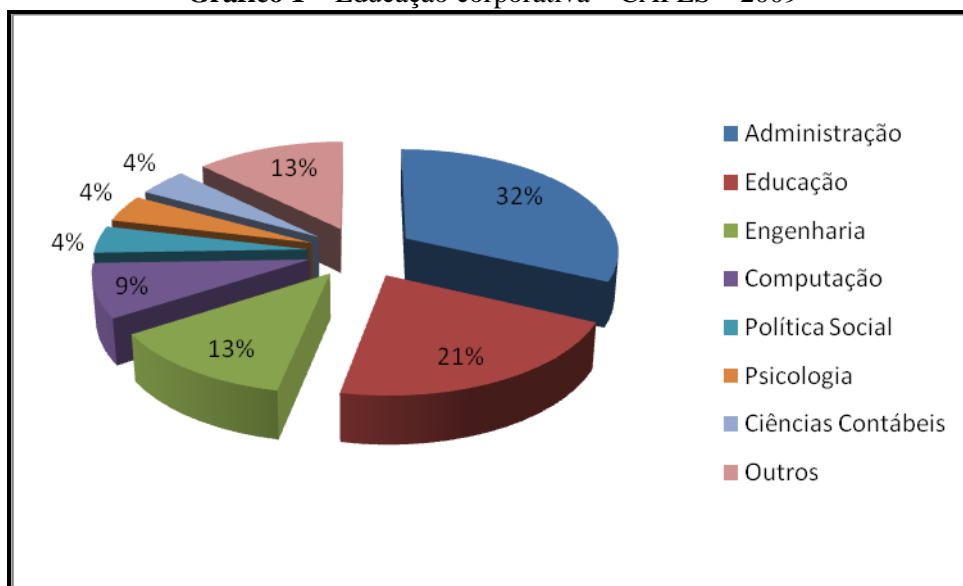
<<http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>> e permite a pesquisa por autor, título e palavras-chave, sendo o uso das informações da referida base de dados e de seus registros sujeito às leis de direitos autorais vigentes.

Em uma pesquisa inicial, usando como palavra-chave educação corporativa, encontrou-se um total de 279 Teses/Dissertações, sendo 31 Teses de Doutorado, 188 Dissertações de Mestrado Acadêmico e 60 de Profissionalizante, referentes ao período compreendido entre os anos de 1987 e 2009 (CASALETTI, 2011). Prolongando a pesquisa até 2012, constatou-se que os números aumentam para 415 Teses/Dissertações, sendo 50 Teses de Doutorado, 270 Dissertações de Mestrado Acadêmico e 95 de Profissionalizante. Dessa forma, detectou-se que houve um crescente interesse pelo tema junto aos Programas de Pós-Graduação do Brasil, pois, no período de apenas três anos, aumentou em aproximadamente 50% a produção acadêmica acerca da temática.

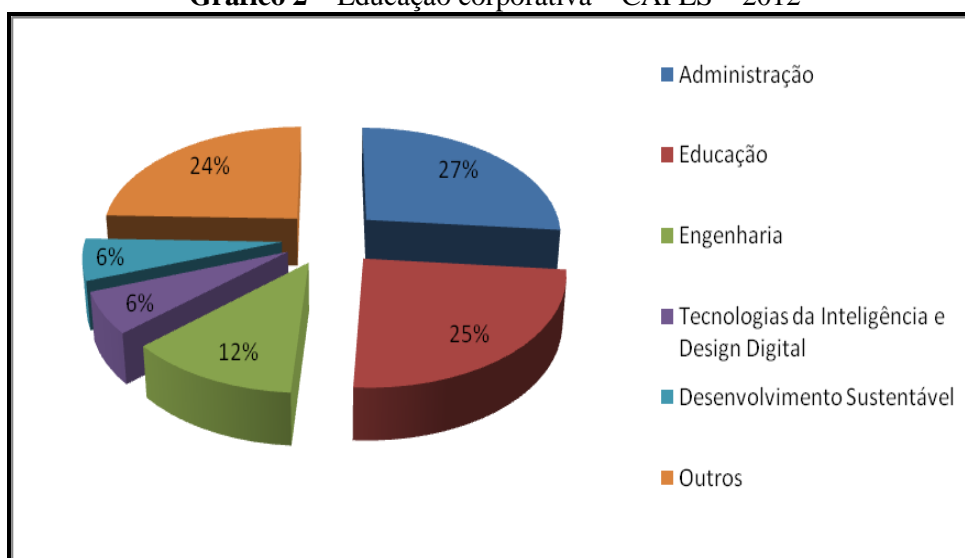
No ano de 2009, foram defendidas 47 Teses/Dissertações, assim distribuídas: 08 Teses de Doutorado, 31 Dissertações de Mestrado Acadêmico e 08 de Profissionalizante. Em 2012, esse número aumentou para 49 Teses/Dissertações, sendo: cinco Teses de Doutorado, 32 Dissertações de Mestrado Acadêmico e 12 de Profissionalizante.

Essas informações podem ser melhor visualizadas por meio dos gráficos que seguem:

**Gráfico 1 – Educação corporativa – CAPES – 2009**



**Gráfico 2 – Educação corporativa – CAPES – 2012**



Conforme o ilustrado nos gráficos precedentes, no ano de 2009 a maioria das pesquisas relacionadas à educação corporativa estava aos cuidados das faculdades de Administração e que, mesmo com uma diferença menor com relação às faculdades de Educação, a situação, em 2012, permanecia a mesma, o que pode demonstrar porque não foram encontrados trabalhos sobre o assunto junto aos Grupos de Trabalho 08 e 16 da ANPED.

### **3 ESTUDOS SOBRE EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Após a análise dos dados extraídos da CAPES e considerando que não foram identificados elementos sobre a temática junto aos Grupos de Trabalho pesquisados na ANPED, deu-se início a um estudo mais aprofundado atinente ao tema.

Eboli (2010, p. 140-141), ao traçar uma linha do tempo da educação corporativa no Brasil, esclarece que o marco de surgimento dessa temática “foi o lançamento do livro da Jeanne Meister, pela Makron Books, em 1999”.

A autora destaca, do ponto de vista acadêmico, o ano de 2001, no qual ocorreu a defesa da primeira Tese de Doutorado intitulada “As universidades corporativas no contexto do ensino superior”. Refere, ainda, que, em maio de 2004, nasceu a Associação Brasileira de Educação corporativa — ABEC, atualmente denominada AEC Brasil.

Com base nessas informações, detectou-se o quanto os estudos pertinentes à educação corporativa são recentes no Brasil. De acordo com Meister (1999, p. 29), a universidade corporativa é “um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais da organização”. Dada a relevância do trabalho dessa autora, ressalta-se, aqui, o entendimento de que a universidade corporativa não consiste em um lugar físico, mas sim em um processo com foco na aprendizagem cuja prioridade é entrar em contato com o conhecimento da organização como um todo (MEISTER, 1999, p. 19-20).

Nesse sentido, destaca-se que, no contexto aqui descrito, a universidade corporativa está relacionada à área de negócio da organização. Dessa forma, tendo em vista o seu vínculo com uma corporação, ela não deve ser confundida com o sistema de ensino superior, que trata da educação de estudantes e do desenvolvimento de pesquisa em várias áreas do conhecimento.

Nery (2010, p. 178) apresenta um novo paradigma ao tratar da gestão de mudanças nas organizações:

Com cenário de mudança, um novo paradigma se cria: as empresas começam a perceber a necessidade de transferir o foco dos esforços de treinamento e educação de eventos em sala de aula, cujo objetivo é desenvolver qualificações isoladas, para a criação de uma cultura de aprendizagem contínua, em que líderes e liderados aprendam uns com os outros e compartilham inovações e melhores práticas, visando solucionar problemas organizacionais reais (sem grifo no original).

No entendimento de Cortella (2007, p. 38), “a questão da educação corporativa tem um papel importante na retenção de bons profissionais”.

O referido filósofo assim complementa:

Eu fico no local onde percebo que estão investindo em mim. Isso é uma forma de reconhecimento. Alguém que faz comigo, empregado, uma parceria, dizendo que paga metade do meu curso de idioma estrangeiro ou que facilita o meu horário de trabalho, de modo que eu vá fazer uma pós-graduação ou até uma graduação que ainda não fiz ou não completei, está investindo em mim (CORTELLA, 2007, p. 38).

Acrescenta, ainda, o autor que

[...] a educação é um valor intrínseco na sociedade e no mundo do trabalho, é um valor inclusive de empregabilidade. Se eu percebo que a empresa investe em mim, aumenta o meu nível de gratificação, de um lado, e de gratidão, do outro. Não significa que eu tenha lealdade absoluta, porque não se sente isso nas organizações em geral. Mas, pelo menos, eu tenho um nível de fidelidade maior. E a educação significa que ela quer me preparar, se não exclusivamente para ela, ao menos me preparar como profissional, e isso me dá um grau de tranquilidade maior, portanto, de adesão (CORTELLA, 2007, p. 39).

Martins (2009, p. 228), ao tratar do tema em questão, mais especificamente sobre educação e treinamento nas empresas, entende que “os conteúdos devem produzir sentido para além do cotidiano da empresa” e que o “aprendizado deve guardar relação também com a vida das pessoas”. Ao apresentar qual seria o desafio em um contexto de educação corporativa, esclarece que, “em resumo, o treinamento deve estar constantemente alinhado às necessidades das áreas de negócios e, simultaneamente, produzir significado nas pessoas em situação de aprendizagem”.

Pinto (2006, p. 491), ao discorrer sobre educação corporativa, traz uma abordagem no sentido de valorizar os integrantes das organizações como instrutores internos:

[...] valorizar a instrutoria interna como forma de disseminação do conhecimento tácito tem sido uma tendência nas organizações, materializada por meio de incentivos e reconhecimentos. É como se todos fossem instrutores e alunos ao mesmo tempo, alterando papéis conforme o tema e o público.

Finalmente, sobre essa questão, retoma-se Eboli (2010, p. 144) para destacar o que segue:

Deve-se salientar que os programas educacionais nas empresas sempre existiram, mas normalmente eram restritos aos níveis gerenciais e à alta administração. Para a grande maioria dos funcionários havia programas de treinamento pontuais. Na medida em que o surgimento das UCs foi o grande marco da passagem do tradicional Centro de Treinamento & Desenvolvimento (T&D) para uma preocupação mais ampla e abrangente com a educação de todos os colaboradores de uma empresa, na prática é com o seu advento que vem à tona a nova modalidade de EC.

Assim, percebe-se que a educação corporativa está preocupada, nos dias de hoje, como bem explicou Eboli (2010), com todos os colaboradores do mundo corporativo (público e privado), sendo que o assunto também tem ganhado notoriedade no universo acadêmico, como se pode observar claramente na pesquisa feita no Banco de Teses da CAPES.

#### 4 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A APRENDIZAGEM DE ADULTOS

Como este estudo trata da possibilidade das pessoas que trabalham em organizações públicas e privadas aprenderem e como, nesse contexto, o público-alvo dos programas de educação corporativa é composto por adultos, é fundamental entender melhor como os alunos adultos aprendem.

Destaca-se, inicialmente, que Malcolm Knowles definiu o termo Andragogia, na década de 1970, como sendo a arte ou ciência de orientar adultos a aprender. Esse termo já havia sido utilizado, em 1833, por Alexander Kapp, para tratar das condições de aprendizagem de um adulto (FILATRO, 2007, p. 94).

Cavalcanti (1999), ao discorrer sobre a educação de adultos, explica que, de acordo com Knowles, conforme as pessoas vão amadurecendo, sofrem transformações, passando de indivíduos dependentes para independentes e autodirecionados. O autor também afirma que os adultos são capazes de assumir o comando de seu próprio desenvolvimento profissional pelo fato de terem a capacidade de autogerir o próprio aprendizado, trazendo, dessa forma, enormes vantagens para as organizações (CAVALCANTI, 1999, p. 3).

Afirma, ainda, que, para Knowles, isso significa que os adultos acumulam experiências de vida que vão ser fundamento e substrato de seu aprendizado futuro. Além disso, significa que os interesses pelo aprendizado se direcionam para o desenvolvimento das habilidades que utilizam no seu papel social, na sua profissão. Passam a esperar uma imediata aplicação prática do que aprendem, reduzindo seu interesse por conhecimentos a serem úteis num futuro distante. Preferem aprender para resolver problemas e desafios, mais que aprender simplesmente um assunto (CAVALCANTI, 1999, p. 2).

Sobre a dimensão andragógica, Filatro (2007, p. 95) assim esclarece:

Além da maturação orgânica, o adulto segue acumulando cada vez mais experiências, que se constituem num importante banco de recursos para o desenvolvimento da sua aprendizagem autônoma. Sua capacidade de aprender se torna progressivamente orientada para tarefas relacionadas aos seus papéis sociais, e sua perspectiva quanto à aplicabilidade é imediata. Assim, o adulto enxerga a aprendizagem como algo relacionado a problemas práticos a serem solucionados.

Rogers (2011), preocupada com os fundamentos da educação corporativa, apresenta uma abordagem para a aprendizagem de adultos na qual os intrutores ou educadores devem explorar a motivação do seu grupo, pois, de acordo com a autora, os aprendentes adultos não conseguirão aprender se não estiverem motivados. Além disso,

ela destaca que a maioria dos alunos adultos é fortemente motivada pelo desejo de aprender novos conhecimentos que possam ser utilizados de forma prática. Dessa forma, nota-se que Rogers (2011) vai ao encontro das idéias de Filatro (2007) anteriormente referidas.

## **5 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: UM ELO COM A EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Para começar a estabelecer um elo entre educação corporativa e educação a distância – EAD, em um primeiro momento são apresentadas algumas considerações e definições.

Após a edição da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, conhecida como LDB, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, as bases legais para a modalidade de EAD foram fortalecidas com a publicação do Decreto nº 5.622/2005, que regulamentou o artigo 80 da mencionada lei.

Referido Decreto, em seu artigo 1º, definiu a Educação a Distância da seguinte maneira:

[...] como a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Para clarificar o conceito de EAD, destaca-se que, de acordo com José Manuel Moran (2002), “educação a distância é o processo de ensino-aprendizagem, mediado por tecnologias, onde professores e alunos estão separados espacial e/ou temporalmente”.

Já Moore e Kearsley (2007, p. 2) adotam a seguinte definição:

Educação a Distância é o aprendizado planejado que ocorre normalmente em um lugar diferente do local do ensino, exigindo técnicas especiais de criação do curso e de instrução, comunicação por meio de várias tecnologias e disposições organizacionais e administrativas especiais.

No âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, a matéria foi regulamentada por meio da Resolução nº 71, de 24 de setembro de 2010, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que instituiu a Política Nacional de Educação a Distância e Autoinstrução para os servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Esse dispositivo assim definiu EAD:

Art. 2º Para os fins desta Resolução, define-se educação a distância

como a modalidade de ensino pela qual a mediação didático-pedagógica, nos processos de ensino e aprendizagem, ocorre com a utilização de vários meios de acesso e de Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), com alunos e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares e/ou tempos diversos.

Para começar a visualizar uma aproximação entre educação corporativa e EAD, inicialmente, dá-se à luz aos seguintes ensinamentos de Pinto (2006, p. 490):

[...] seja um centro de treinamento, uma universidade corporativa ou qualquer outra denominação, a atividade de educação nas empresas está se reinventando, deixando de ser um local, um ambiente físico, para tornar-se um processo permanente, composto por um arsenal de soluções voltadas para a aprendizagem, onde os diferentes formatos da EAD têm presença obrigatória.

Sobre a questão, Martins (2009, p. 228) entende que a EAD “com sua metodologia e seus recursos tecnológicos de aprendizagem, tem contribuído para mudar o cenário de desenvolvimento das pessoas”.

Silva e Ferreira (2011, p. 240) apontam que, no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, contexto focalizado na pesquisa de Mestrado, base deste estudo, a EAD tem conquistado espaços cada vez mais representativos, visto que “se revela eficaz como forma de expandir o conhecimento jurídico e administrativo, além de se tornar agente democratizador do acesso ao conhecimento, na medida em que rompe as barreiras demográficas existentes nas estruturas dos órgãos que compõem o Judiciário”.

Gomes, Pezzi e Bárcia (2005) discutem a importância das diretrizes andragógicas aliadas às novas tecnologias nos cursos a distância. Os autores ressaltam, no que diz respeito à aprendizagem de adultos a distância, que é fundamental uma preocupação no sentido de construir ambientes favoráveis ao ensino a distância de adultos. Além disso, a equipe que coordena e monitora alunos, os professores e os próprios alunos têm de estar preparados para desenvolverem seus papéis de forma autônoma e colaborativa.

Assim, como se pode observar, existe uma teia de relações entre os temas abordados até aqui: educação corporativa, aprendizagem de adultos e educação a distância, os quais, se estudados e explorados em conjunto, podem contribuir para a construção de programas de educação corporativa realmente significativos para as organizações e, principalmente, para os indivíduos que as integram.

## **6 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Ao tratar dos fundamentos e da evolução da educação corporativa, Eboli (2010, p. 160-161) evidencia a “urgência de se relacionar sistemas de educação e MPGOA, João Pessoa, v.2, n.1, p. 3-16, 2013.



aprendizagem nas empresas com um competente modelo de gestão por competências”.

Fernandes (2010) afirma que competência é um conceito polêmico e polissêmico. A autora compreende “competência profissional no contexto da Educação como uma prática social, um fato social e existencial e, também, um fenômeno cultural” (FERNANDES, 2010, p. 1). Tendo esse pressuposto e apoiada em Teresinha Rios (2005), trata competência como “saber fazer bem seu ofício, para nós na língua portuguesa, saber fazer bem seu trabalho profissional com as dimensões: técnica, política, estética e ética” (FERNANDES, 2010, p. 1). Nesse sentido, com as dimensões apontadas por Rios, Fernandes (2010, p. 1) concebe “competência como uma configuração de dimensões inter-relacionadas que se efetivam na práxis cotidiana dos professores como atributos e/ou propriedades que ensinam e aprendem”. E ensina, também, que:

A competência profissional nessa perspectiva encaminha para o trabalho com o conhecimento em uma tecitura permanente, na qual o pensamento complexo é um pensamento plural, que lida com a ordem e a desordem, com a interação, a organização e reorganização (FERNANDES, 2010, p. 3).

Em outra dimensão, Dutra e Comini (2010, p. 107) esclarecem o seguinte:

Na literatura acadêmica e na prática empresarial, a gestão por competências é com frequência apresentada como um referencial que não só integra instrumentos de gestão de pessoas como também aporta uma contribuição singular à implantação das estratégias.

Explicam, ainda, que:

[...] a educação corporativa deve se inserir em uma proposta estratégica de gestão de pessoas que permita uma ação articulada por todos os atores. Dessa forma, a educação corporativa passa a ser um ponto de intersecção para ações estratégicas e de transformação cultural (DUTRA; COMINI, 2010, p. 119).

Vespa (2011) acredita que os programas de educação corporativa devem ser desenhados a partir das competências essenciais da organização, com um alinhamento ao planejamento estratégico da instituição. Além disso, refere que os objetivos da formação devem estar conectados com os interesses e expectativas dos participantes, bem como que as pessoas devem ser estimuladas a responsabilizarem-se pelo seu autodesenvolvimento. Afirma, ainda, que “nunca na história a educação assumiu uma importância absolutamente fundamental como forma de gerar e aglutinar competências” (VESPA, 2011, p. 128).

Sobre a missão da educação corporativa, assim esclarece:

Nada mais é do que preparar as pessoas para que tenham autonomia e sejam capazes de gerar soluções para os problemas do cotidiano. [...] Portanto, mais do que ter um estoque de conhecimento temos que [...] saber associar conhecimentos, desenvolver o espírito crítico e ao se defrontar com situações novas, saber tomar decisões (VESPA, 2011, p. 128).

Diante disso, entende-se que dois temas da contemporaneidade, educação corporativa e gestão por competências, podem ser implementados e desenvolvidos em conjunto, de forma que um programa complemente o outro e que ambos contribuam para o desenvolvimento e para a aprendizagem dos integrantes das organizações públicas e privadas deste início do século XXI.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS: SEMPRE PROVISÓRIAS**

Do referencial teórico sobre o tema em questão e com base na construção realizada até aqui, infere-se que a educação corporativa normalmente é estudada sob a ótica da Administração de Empresas. Entretanto, como o próprio nome já indica, cabe um olhar, também a partir do campo da Educação. Em conjunto com outras áreas do conhecimento, a Administração e a Educação podem contribuir de forma significativa para dar sustentação a programas de educação corporativa.

No cenário circundante, observa-se que a preocupação com a capacitação de servidores do Poder Judiciário tem crescido de maneira significativa nos últimos anos. A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho tem se preocupado com a capacitação dos Magistrados que atuam na Justiça do Trabalho.

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 11/2010, instituiu o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário – CEAJud, com o propósito de coordenar e promover, em conjunto com os Tribunais, a educação corporativa dos servidores do Poder Judiciário. Além disso, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho também estão diretamente envolvidos com a capacitação dos servidores da Justiça do Trabalho.

Diante desse cenário, a educação corporativa tem se mostrado um campo de estudo fértil, o qual os envolvidos na capacitação dos integrantes do Poder Judiciário não podem desprezar (e não estão desprezando). Percebe-se, também, o surgimento de inúmeras universidades corporativas junto às organizações como, por exemplo, Banco do Brasil, Sebrae e Natura.

Com base na reflexão teórica, nota-se que, cada vez mais, um referencial teórico

consistente se faz necessário para a construção de programas de formação, capacitação e aperfeiçoamento dos integrantes das organizações. Ademais, a participação dos líderes é fundamental nesse processo para dar sustentação e confiabilidade às equipes responsáveis pelos programas de educação corporativa e aos participantes dos cursos e demais possibilidades educativas disponibilizadas.

Essa constatação tem apoio em Eboli (2010, p. 132) que, ao discorrer sobre os papéis e responsabilidades na gestão da educação corporativa, deixa muito claro que um grande divisor de águas entre um sistema de educação corporativa bem-sucedido e um projeto que não sai do papel “é justamente o envolvimento da área de RH e dos líderes empresariais de modo geral, com capacidade de se apropriarem desse sistema como uma ferramenta poderosa para viabilizar a estratégia empresarial”. Também encontra amparo em Nery (2010, p. 178), o qual entende que, em um modelo de educação corporativa:

O foco do treinamento vai além do indivíduo isoladamente para o desenvolvimento da capacidade de aprendizado da organização, criando situações que permitam a discussão de problemas comuns e soluções por meio da aprendizagem coletiva.

É possível deduzir que o foco dos programas de educação corporativa está na aprendizagem e, em especial, na aprendizagem para toda a vida. Sendo que o aprendizado presencial ainda está muito presente, mas que o aprendizado a distância é, talvez, a forma com que as organizações contemporâneas integrarão todos os seus colaboradores.

Por fim, como quase todo o trabalho no mundo é desenvolvido nas organizações e mediante relações entre pessoas, acredita-se ser fundamental trazer o entendimento de Covey (2005, p. 160) no sentido de que, para existir comunicação, tem de haver confiança, pois a comunicação, onde há grande confiança, “é fácil, sem esforço, instantânea”. Assim, com confiança, certamente ter-se-á mais motivação por parte dos integrantes das organizações aprendentes, tanto públicas quanto privadas, e inspiração para a construção de sistemas de educação corporativa colaborativos e diferenciados. Além disso, confiando em um referencial teórico consistente para dar sustentação a um programa de educação corporativa, provavelmente esse programa terá muita chance de êxito, desde que seja construído de forma que líderes e liderados estejam em constante sintonia uns com os outros e com os objetivos estratégicos da instituição.

## CORPORATE EDUCATION: a contemporary discussion

### ABSTRACT

This paper presents part of the author's Master's Dissertation and discusses corporate education. Initially, the analysis focuses on the work presented in some working groups of the *Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação* - ANPED and the Doctoral Theses and Master's Dissertations Database available on the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES platform. Moreover, the issue is examined in the light of authors such as Meister (1999), Eboli (2010) and Cortella (2007), placing this study in the field of Education instead of in Management, where this discussion is held more frequently. Thus, the ideas brought here contribute to a new approach on corporate education, sustaining, finally, that Distance Education can contribute to a change in the scenario that deals with the development and learning of people working in public and private institutions.

**Keywords:** Education. Corporate Education. Distance Education.

### REFERÊNCIAS

ANPED. **Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação.**

Disponível em: < <http://www.anped.org.br/>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 111, de 06 de abril de 2010.**

Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/12228:resolucao-no-111-de-06-de-abril-de-2010>>. Acesso em: 24 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 159, de 17 de outubro de 2012.**

Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/resolucoespresidencia/21706-resolucao-n-159-de-17-de-outubro-de-2012>>. Acesso em: 24 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 71, de 24 de setembro de 2010.** Disponível em:

<[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/8871/2010\\_res0071\\_csjt.pdf?sequence=3](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/8871/2010_res0071_csjt.pdf?sequence=3)>. Acesso em: 24 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005.**

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm)>. Acesso em: 24 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.**

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)>. Acesso em: 24 ago. 2013.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Banco de Teses.** Disponível em: < <http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>>. Acesso em: 20 ago. 2013.

CASALETTI, Bárbara Burgardt. **Uma análise das publicações na ANPED e na CAPES acerca da formação de docentes *online* em um contexto de educação corporativa.** In: VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO DA UNISINOS - PROFISSÃO DOCENTE: HÁ FUTURO PARA ESSE OFÍCIO? **Anais...** São Leopoldo: Casa Leiria, 2011. v. Único. p. 1366-1367.

\_\_\_\_\_. **A Constituição do Docente Online em um Contexto de Educação Corporativa**. 2012. 140 páginas. Dissertação. Mestrado em Educação. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <[http://tede.pucrs.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=4522](http://tede.pucrs.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=4522)>. Acesso em: 05 jul. 2013.

CAVALCANTI, Roberto. **Andragogia**: a aprendizagem nos adultos. Disponível em: <<http://www.ccs.ufpb.br/depcir/andrag.html>>. Acesso em: 24 ago. 2013.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

COVEY, Stephen R. **O 8º hábito**: da eficácia à grandeza. São Paulo: Frankley Covey, 2005.

DUTRA, Joel Souza; COMINI, Graziella Maria. Competência como base para a gestão estratégica de pessoas. In: EBOLI, Marisa et al. **Educação Corporativa**: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010, p. 101-121.

EBOLI, Marisa. Papéis e responsabilidades na gestão da educação corporativa. In: EBOLI, Marisa et al. **Educação Corporativa**: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. p. 122-139.

\_\_\_\_\_. Fundamentos e evolução da educação corporativa. In: EBOLI, Marisa et al. **Educação Corporativa**: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. p. 140-161.

ENGERS, Maria Emilia A. Paradigma de Pesquisa e construção do conhecimento na realidade educacional. **Educação**, Porto Alegre, ano XXII, n. 38, 1999, p. 111-120.

FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. **Competência**. Texto para discussão no Fórum INNOVA CESAL – ALFA II. Reunião de Lisboa/Portugal, 2010.

FILATRO, Andrea. **Design instrucional contextualizado**: educação e tecnologia. 2. ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

GOMES, Rita de Cássia Guarezi; PEZZI, Silvana; BÁRCIA, Ricardo Miranda. **Tecnologia e Andragogia**: aliadas na educação a distância. Disponível em: <[http://www.abed.org.br/site/pt/midiateca/textos\\_ead/698/2005/11/tecnologia\\_e\\_andragogia\\_aliadas\\_na\\_educacao\\_a\\_distancia\\_tema\\_gestao\\_de\\_sistemas\\_de\\_educacao\\_a\\_distancia\\_](http://www.abed.org.br/site/pt/midiateca/textos_ead/698/2005/11/tecnologia_e_andragogia_aliadas_na_educacao_a_distancia_tema_gestao_de_sistemas_de_educacao_a_distancia_)>. Acesso em: 20 ago. 2013.

MARTINS, Herbert Gomes. Educação corporativa: educação e treinamento nas empresas. In: LITTO, Frederic M.; FORMIGA, Marcos (org.). **Educação a distância**: o estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. p. 224-229.

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

MOORE, Michael; KEARSLEY, Greg. **Educação a Distância**: uma visão integrada. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAN, José Manuel. **O que é educação a distância**. 2002. Disponível em <http://www.eca.usp.br/prof/moran/dist.htm>>. Acesso em: 24 ago. 2013.

NERY, Sergio. Gestão de mudanças. In: EBOLI, Marisa et al. **Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 162-198.

PINTO, André Luis de S. Alves. EAD e educação corporativa: caminhos cruzados. 2.ed. In: SILVA, Marco (org.). **Educação online**. São Paulo: Loyola, 2006. p. 488-494.

RIOS, Terezinha. **Compreender e ensinar**. Por uma docência da melhor qualidade. São Paulo: Cortez, 2005.

ROGERS, Jenny. **Aprendizagem de adultos**: fundamentos para educação corporativa. 5ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

SILVA, Noeme Julia do Nascimento; FERREIRA, Diogo Albuquerque. O Poder Judiciário e a EAD. In: LITTO, Frederic M.; FORMIGA, Marcos (org.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education, 2011. v.2.

VESPA, Marcia. Educação contemporânea nas organizações: o desafio de um sistema de desenvolvimento humano competitivo. In: LEME, R. (org.). **Gestão por Competências no Setor Público**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011. p. 117-130.