

# A educação corporativa por meio da tecnologia da informação

*Corporate education through information technology*



Continuing  
education

*Edna Gamboa Chimentes<sup>1</sup>*  
*Guerohn Camilo Alves Prates<sup>2</sup>*

## Resumo

A educação corporativa, dentro do atual cenário competitivo das empresas, tem sido uma importante aliada no processo de formação continuada, cujo objetivo é obter melhores resultados a partir de investimentos no capital social e intelectual. Este artigo tem como finalidade trazer um breve histórico da educação corporativa e uma discussão sobre o uso das tecnologias para a obtenção dessa formação que ultrapassa a intenção de simples treinamentos aos funcionários de qualquer organização. Além disso, faz um pequeno panorama das finalidades, por parte das empresas, e facilidades que podem ser encontradas ao se escolherem caminhos diferenciados em busca dessa constante atualização, auxiliando, também, na obtenção de resultados não só da empresa como um todo, mas do crescimento particular de cada indivíduo.

Palavras-chave: Educação Corporativa. Educação Continuada. Educação a Distância. Tecnologias da Informação.

## Abstract

The corporate education in the competitive market currently requires from all companies continued training. The proposal is to obtain the best results by investing in human and intellectual resources. This paper is intended to show a brief history about corporate education, and a discussion about applying technologies to obtain this training that exceeds a basic employing training from any organization. It will also present the companies goals and achieved facilities reached by chosen differentiated ways to get this training, in order to improve the company results as well as personal development of the employees.

Keywords: Corporate Education. Continuing Education. Distance Education. Information Technology.

---

<sup>1</sup> Especialista em Pedagogia Empresarial pelo Centro Universitário Uninter.  
*E-mail: edna.chimentes@hotmail.com.*

<sup>2</sup> Especialista em Planejamento e Gestão Estratégica e Bacharel em Administração pelo Centro Universitário Uninter. *E-mail: guerohn@hotmail.com.*

## Introdução

O conceito de Educação Corporativa surgiu nos anos 1990, porém apenas nos anos 2000 as empresas brasileiras começaram a adotá-lo. É um espaço de interação entre os conhecimentos do ambiente acadêmico e o ambiente empresarial. É uma estratégia utilizada pelas empresas com a finalidade de desenvolver, com eficácia, os talentos humanos, transformando os colaboradores em um fator de diferenciação perante a concorrência. Esse processo ocorreu devido à grande competição gerada nas organizações do mundo todo pela globalização – fator que influenciou não só as empresas locais, mas também a competição entre regiões e países.

Com o crescente desenvolvimento, as transformações sociais e econômicas que começaram a ocorrer passam a oferecer oportunidades de negócios para as empresas, porém, o preparo das pessoas e das organizações é fundamental para que se consiga obter um alto desempenho e, nesse contexto, busca-se além de simples treinamentos para tal formação. A Educação Corporativa é, de certa forma, uma mudança do enfoque de treinamento, cujo objetivo é buscar o aumento da produtividade da força de trabalho e criar uma vantagem competitiva em nível de mercado. Além disso, visa ampliar o conhecimento não só dos funcionários, mas também dos clientes, fornecedores e da própria comunidade. Isso significa redirecionar a aprendizagem para que se possa melhorar o desempenho empresarial e atingir os objetivos.

Esse tipo de educação, que algumas pessoas conhecem como **educação empresarial**, é a forma de aplicar o processo de gestão do conhecimento e aprendizagem de acordo e em benefício da visão e missão da organização.

No Brasil, ainda encontramos alguns fatores que impedem, de certa forma, a evolução da educação corporativa. Um deles é o fato de as empresas não estarem preparadas para receber essa mudança representada pela universidade corporativa, o que causa prejuízo na formação,

A Educação Corporativa é, de certa forma, uma mudança do enfoque de treinamento, cujo objetivo é buscar o aumento da produtividade da força de trabalho e criar uma vantagem competitiva em nível de mercado.

orientação e desenvolvimento dos colaboradores, além de causar a perda de uma importante estratégia de disseminação de conhecimento e aumento do capital intelectual<sup>3</sup>.

A principal intenção da implantação da educação corporativa é desenvolver as competências, de forma sistemática e contínua, para que se atinjam estratégias de negócios capazes de beneficiar tanto no âmbito empresarial quanto no âmbito humano (pessoal e intelectual). Esse conceito é bastante vislumbrado dentro de um cenário tão competitivo quanto o que encontramos atualmente dentro do setor empresarial, que busca a capacitação e agregação de valores para as pessoas envolvidas e o mercado.

## 1 Educação Corporativa - Histórico e Objetivos

O termo “educação corporativa” surge quando empresas americanas, decididas a tornarem-se líderes no mercado da economia

<sup>3</sup> O capital intelectual “constitui a matéria intelectual – conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência, que pode ser utilizada para gerar riqueza” (STEWART, 1998, p. 13).

global, começam a mudar seus objetivos perante os treinamentos realizados para os funcionários, fazendo com que deixe de ser apenas uma forma de atualização para passar a ser, efetivamente, uma forma de ensino que busca o progresso no âmbito do trabalho. Essa mudança ocorreu nas décadas de 1950 a 1970, quando os programas de treinamentos realizados passaram a focar na melhor qualificação do funcionário para que a empresa conseguisse obter maior produtividade e comprometimento por parte deles.

Com todo esse avanço, as ações da educação corporativa passam a criar uma cultura de aprendizagem continuada e estruturada, vinculada a objetivos estratégicos em que os funcionários podem compartilhar e aprender uns com os outros, gerando inovações e práticas mais eficazes com a finalidade de solucionar problemas reais dentro da empresa.

A ideia da educação corporativa baseia-se no investimento das empresas em pessoas, apoiado e alinhado no pensamento estratégico, a fim de qualificar os envolvidos e gerar melhores resultados organizacionais, motivada na gestão, obtenção e retenção do conhecimento.

Atualmente, vive-se em um mercado extremamente competitivo, que busca constantemente o crescimento e o lucro. Nessa perspectiva, procura-se atingir uma considerável vantagem competitiva e uma inovação duradoura. As empresas começam a investir e aprimorar seus próprios talentos, desenvolvendo e valorizando o capital intelectual por meio da educação corporativa, buscando atingir essas exigências do mercado.

Nesse contexto, surgem as universidades corporativas, que tentam fazer com que os trabalhadores alcancem o domínio de novas funções e qualificações, sanando os anseios das demandas da globalização.

Conforme citado por Eleonora Jorge Ricardo (2007, p. 39):

[...] a educação corporativa deve contemplar novas formas de aprender e novas formas de se relacionar com o conhecimento. É preciso romper com o paradigma de que a aprendizagem só acontece nas salas de aula. É necessário considerar que a aprendizagem ocorre de múltiplas formas e em todos os ambientes da organização, em momentos formais e informais.

Assim, podemos entender a educação corporativa como um sistema capaz de oportunizar a aprendizagem ao mesmo tempo em que dá sustentação às questões empresariais. Além disso, ela considera o indivíduo, incorporando ao currículo a cidadania, a estrutura contextual e as competências básicas exigidas. Passa de um simples treinamento a uma estratégia de apresentação da aprendizagem, encorajando e facilitando o envolvimento dos líderes dentro desse aprendizado. Porém, para que isso ocorra de maneira eficaz, é necessária a preocupação com o desenvolvimento de soluções de aprendizagem que sejam capazes de avaliar os resultados de maneira clara, efetiva e completa, garantindo o resultado tanto ao sujeito individual envolvido quanto à empresa como um todo.

As empresas começam a investir e aprimorar seus próprios talentos, desenvolvendo e valorizando o capital intelectual por meio da educação corporativa, buscando atingir essas exigências do mercado.

A educação corporativa promove oportunidades de aprendizagem que apoiem a empresa a alcançar seus objetivos; cria programas que consideram o contexto empresarial, a cidadania e as competências necessárias; estimula os gerentes e líderes a participarem da aprendizagem, sendo um dos responsáveis por esse processo; e utiliza a universidade corporativa<sup>4</sup> como um meio impulsionador para conseguir vantagens competitivas e poder entrar em novos mercados de maneira mais sólida.

Para que todo esse processo realmente aconteça da maneira esperada, por meio da universidade corporativa, é necessário manter um equilíbrio entre as expectativas dos diversos agentes envolvidos, identificando as realidades e conhecendo as estratégias traçadas pela organização. Porém, para que tais estratégias sejam viáveis dentro do processo, precisa-se colocar a universidade corporativa focada no desenvolvimento e efetivação das competências profissionais e técnicas gerenciais – fundamentais para o sucesso dos objetivos.

É preciso lembrar que as pessoas aprendem melhor em grupos em que o objetivo do conhecimento é atingido de forma mais eficaz e rápida. Assim, o modelo de educação corporativa deve levar em consideração esses fatores e se desenvolver a partir da criação de comunidades práticas, identificando-as e ajudando a cultivá-las e mantê-las, de maneira que busque o desenvolvimento de cada um de seus integrantes e da organização como um todo.

Busca-se gerar, nos colaboradores, uma visão (e atitude) do aprendizado como algo natural

---

<sup>4</sup> Instituições de ensino criadas nas próprias empresas, com a finalidade de obter maior controle no processo de aprendizagem, de maneira que consigam, de maneira mais eficaz, vincular esses programas de aprendizagem às metas traçadas pela empresa. Essas universidades procuram envolver os funcionários em um aprendizado contínuo, para que, assim, possam melhorar seu desempenho e resultado no trabalho (MEISTER, 1999).

e contínuo dentro do dia a dia da organização. O conhecimento, nesse contexto, passa a ser visto como algo ativo, uma contribuição construtiva em todas as etapas.

Dentro desse “sucesso” esperado pela educação corporativa, encontram-se alguns itens de suma importância:

- 1) a educação deve ser capaz de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores, servindo como uma espécie de transmissor da herança cultural da empresa, ampliando a existência da organização e sua capacidade competitiva;
- 2) as ferramentas para tal formação devem ser de fácil acesso, considerando as condições individuais de cada colaborador, garantindo a aprendizagem e a capacidade da formação de sujeitos mais criticamente reflexivos.

Como segurança para toda essa ação, é importante uma postura ética e social responsável e a realização de parcerias internas e externas que agreguem valor e permitam o desenvolvimento das competências básicas.

O objetivo de todo esse procedimento (qualificação e geração de melhores resultados organizacionais) é consolidar um controle mais severo sobre a aprendizagem gerada por meio da educação corporativa, desde que seja entendida como uma prática educacional contínua, com visão estratégica, buscando o aprimoramento da capacidade de cada indivíduo em aprender e contribuir. Segundo Chiavenato (2009, p. 118), “as organizações do novo milênio precisarão reunir cinco características simultâneas e fundamentais, representadas pelos cinco Fs: *fast, focused, flexible, friend* e *fun*, ou seja, a organização tem que ser veloz, focada, flexível, amigável e divertida”.

## 1.1 Histórico Geral

Nas últimas décadas, a relação entre a escola e as empresas aumentou devido ao interesse do capital na educação. Nas décadas de 1960 e 1970, as empresas solicitavam às escolas técnicas e universidades os profissionais que necessitavam. Em seguida, as empresas começaram a organizar setores de recursos humanos que incorporaram uma prática de treinamento (processos educacionais de curto prazo, que buscam sanar um propósito definido) visando o desenvolvimento de seus funcionários, vislumbrando o avanço tecnológico e a rápida informação por meio de conhecimentos, atitudes e habilidades em quesitos pontuais. Posteriormente a isso, passaram a fazer parcerias com órgãos públicos (estado e município), a fim de contar com a colaboração de professores públicos na formação de seus funcionários.

## 1.2 Empresariado e Educação

Com a aproximação do empresariado à educação, é sugerido o estabelecimento de parcerias fundamentais, tanto no que diz respeito ao investimento no âmbito social como na educação – que é uma das bases para o desenvolvimento e faz com que a empresa efetive o interesse de atuação nessa área.

As empresas, com a implantação da educação corporativa, assumem a responsabilidade da educação como uma tarefa excepcional, que será capaz de transformar pessoas em talentos para o crescimento da empresa, buscando uma melhoria contínua e alcance das metas a serem cumpridas. Além disso, essa formação é capaz de gerar nos talentos um capital humano<sup>5</sup>, ou seja,

---

<sup>5</sup> Capital humano refere-se ao valor econômico do conhecimento, das habilidades e das capacidades da empresa (BOHLANDER, 2003).

pessoas envolvidas em um trabalho mais crítico, participativo, agradável, prazível e ativo.

Atualmente, as empresas criam suas próprias escolas – universidades corporativas – com o intuito de assegurar essa educação e o conseqüente aumento da capacidade de competitividade dentro do mercado global. Porém, muitas vezes, esses espaços são desenvolvidos com o objetivo de fortalecer a reprodução do capital e planejar políticas de educação que estabeleçam um modelo originado no mercado e que se volte para ele, como uma espécie de mercantilização da educação.

Sob esse aspecto, a educação corporativa se desenvolve a partir da gestão do conhecimento (a organização busca um conhecimento acerca de seus negócios, objetivos, produtos etc., e a universidade corporativa serve como um instrumento para se chegar a essa formação) e da gestão das competências (a organização desenvolve nos colaboradores diferentes competências que sejam capazes de gerar um maior nível competitivo).

Para que todo esse processo de formação, que ocorre dentro das empresas, seja eficaz, é necessário avaliar as competências empresariais, organizacionais e humanas, alinhando a capacitação das pessoas aos objetivos da organização. Contudo, para que se possa averiguar a real contribuição para o alcance dessa finalidade, é preciso realizar uma avaliação e, para a educação adquirir um caráter mais estratégico dentro das organizações.

Considerando que um dos maiores problemas enfrentados por qualquer programa de treinamento e/ou formação é a avaliação de sua eficácia, uma parceria com as diferentes áreas internas especializadas, nas diversas etapas, dará credibilidade a todo o processo, incluindo o aspecto da avaliação.

Os resultados obtidos com os programas de treinamento, além de demonstrarem os efeitos

das técnicas utilizadas, devem estar ligados às metas apresentadas pela empresa em conjunto com as mudanças no ambiente organizacional e as demandas apresentadas, que criam a necessidade de mudança em uma ou mais partes da organização.

Conforme citado por Chiavenato (2009, p. 153-154):

A organização somente se desenvolve a partir do desenvolvimento de seus funcionários e colaboradores. [...] A educação corporativa é um esforço global e holístico no sentido de oferecer amplas condições para que ocorra a aprendizagem. Conhecimentos, habilidades, julgamentos e atitudes somente são aprendidos em larga escala e transformados em competências apenas quando a organização concentra seus esforços em transmitir continuamente estímulos no sentido de proporcionar aprendizado.

## 2 Tecnologia da Informação

A tecnologia está transformando o mundo de maneira acelerada, gerando uma espécie de novo mundo, onde grande parte dos elementos desse novo mundo são resultados da difusão entre as tecnologias da informação, as telecomunicações e a multimídia.

A tecnologia da informação é uma espécie de conjunto de recursos tecnológicos que são utilizados de maneira integrada, visando um objetivo comum, e vão além de equipamentos. Há tecnologias desde o planejamento, desenvolvimento, processos, suporte e operações. É uma maneira de aumentar, consideravelmente, o acesso à informação, complementando e fortalecendo o processo educativo. A conexão da informação com o uso das novas tecnologias gera, para as empresas, uma importante comunicação entre a empresa, seus setores e o ambiente em que está inserida.

“O avanço tecnológico das últimas décadas garantiu novas formas de uso das TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) para a produção e propagação de informações, a interação e a

A conexão da informação com o uso das novas tecnologias gera, para as empresas, uma importante comunicação entre a empresa, seus setores e o ambiente em que ela está inserida.

comunicação em tempo real, ou seja, no momento em que o fato acontece” (KENSKI, 2007), fazendo com que a educação seja uma das áreas mais favorecidas com essa evolução, já que a tecnologia gera maior desenvolvimento da aprendizagem e comunicação. Além disso, a democratização dessas ferramentas proporciona, mesmo a distância, a realização de trabalhos em grupos, debates, fóruns, entre outras possibilidades de tornar a aprendizagem mais significativa ao aluno.

A maioria das tecnologias é utilizada como auxiliar no processo educativo. Não são nem o objeto, nem a sua substância, nem a sua finalidade. Elas estão presentes em todos os momentos do processo pedagógico, desde o planejamento das disciplinas e da elaboração da proposta curricular até a certificação dos alunos que concluíram um curso (KENSKI, 2007, p. 44).

As empresas precisam de meios cada vez mais eficientes e rápidos para o acesso às informações, a fim de utilizar esses novos meios para uma efetiva circulação de informações externas entre os seus colaboradores, gerando transformação da realidade não só econômica, mas também social. Além disso, a utilização dessas tecnologias pode-se tornar um elemento essencial para o aperfeiçoamento ou, se não utilizado adequa-

damente (considerando a qualidade e relevância), apenas um custo a mais para a empresa.

## 2.1 A Educação Corporativa na Era das TIs

Com o passar do tempo, com o avanço da tecnologia e o surgimento da globalização, mais empresas começaram a investir na educação corporativa, tanto na forma presencial como a distância. O desenvolvimento das pessoas dentro das empresas passa a ter grande importância e servir como um facilitador dentro do contexto de inovação e qualidade.

A tecnologia da informação tem sido considerada um importante aliado na formação dentro dos ambientes empresariais. A utilização dessa ferramenta representa um importante aliado à criação de vínculos entre os setores e agentes que formam uma organização.

O caminho para a eficácia dessa aprendizagem buscada é alcançado por meio da integração entre os diferentes conhecimentos ao mesmo tempo e da aprendizagem inter-relacionada entre os agentes do processo organizacional.

As TIs são fortemente evidenciadas nos programas educacionais apresentados dentro das empresas e organizações, na forma de ação e interação dentro do processo de ensinar e aprender. Essas tecnologias vêm facilitando todo esse processo de formação dentro da gestão, ficando cada vez mais entranhada ao processo educativo, otimizando recursos importantes e escassos como o espaço e o tempo.

Dentro dessa percepção de educação corporativa por meio das tecnologias é necessário considerar alguns pontos importantes, como a flexibilidade, a interatividade, a produtividade e a diversidade de recursos possíveis, já que os aprendizes nem sempre se identificam com os mesmos recursos e mesma forma de entender e aprender.

Na educação corporativa, o uso das tecnologias da informação significam melhorias e avanço no processo de aprendizagem por meio de uma mediação realizada pelo professor, pela tecnologia ou pelo aluno e professor.

Atualmente, para se conseguir atingir os objetivos durante esse processo, é preciso mesclar textos, vídeos, jogos, técnicas visuais, modelos *e-learning* etc., a fim de captar ainda mais a atenção do aprendiz e servir como uma forma de inovação e diferenciação. Essa forma de mobilidade e instantaneidade vem para suprir a atual necessidade causada pela falta de tempo dos alunos que são inseridos nesses programas dentro das organizações.

O modelo *e-learning* é uma forma de ensino através de mídias eletrônicas (a distância) que está diretamente associado ao uso da internet, apesar de, em alguns casos, permitir a utilização de tecnologias móveis. É um sistema que permite substituir total ou parcialmente o instrutor, além de auxiliar as empresas, preparando seus funcionários a partir de informações e instruções passadas, de acordo com o conhecimento que se procura ofertar.

Mesmo com toda essa diversidade na forma de apresentação da aprendizagem, é importante traçar, de maneira clara, os objetivos pedagógicos e trabalhar essa estrutura de aprendizagem dentro dos ambientes virtuais, usufruindo, assim, dessas oportunidades de maneira flexível. Além disso, cabe ao professor ou tutor<sup>6</sup> averiguar se o uso de cada tecnologia escolhida cabe a determinada aula ou conteúdo, facilitando e complementando a aprendizagem e buscando vantagens para o desenvolvimento de cada atividade proposta.

---

<sup>6</sup> O tutor, na educação a distância, é responsável pela construção de espaços coletivos, de discussão e interação que possam gerar trocas de experiências, exposições de opiniões e saneamento de dúvidas, e deve estimular os alunos a participar dessa construção. Além disso, deve selecionar e disponibilizar o material necessário para sustentação e apoio teórico, disponibilizar as ferramentas de avaliação e dar *feedback* sobre as atividades realizadas durante a oferta do curso.



Durante as etapas da educação corporativa, a produtividade é um fator importante para a mediação do que pode ser escolhido como mais adequado ao momento e pessoas envolvidas, utilizando as tecnologias da informação como um recurso capaz de favorecer o processo de ensino e aprendizagem.

Segundo Carvalho (2010, p. 21):

Se a tecnologia está disponível e é um pré-requisito, o programa educacional pode contextualizá-la até considerá-la conteúdo. Se não está disponível, a aula seguirá outros rumos. Evidentemente os resultados tendem a se potencializar quando a tecnologia está disponível. No entanto, devemos levar em conta as possibilidades de mudança organizacional. [...] O ponto de equilíbrio entre práticas, programas educacionais e aplicação da tecnologia exige talento e criatividade - itens que não dependem apenas das cartas de navegação!

O conhecimento e formação buscados pelas organizações são dinâmicos e podem ser renovados constantemente, já que a aprendizagem (em qualquer nível) não é um processo fechado e possui diferentes caminhos que podem ser movimentados e ampliados por meio de novas condições e de acordo com as necessidades e demandas que surgem.

Estamos em um período de desenvolvimento, em que a competitividade e necessidade dos negócios não são apenas interesses das empresas. O grande desafio é atender a todos os envolvidos com qualidade, para, assim, gerar valor não só financeiro, mas também intelectual.

Dessa forma, é dever dos professores e gestores propor aos alunos (funcionários) estruturas e meios diferenciados de aprendizagem para que sua absorção seja objetiva, clara e eficaz.

O uso das tecnologias, nesse contexto, é bastante favorável, se considerarmos a interatividade, agilidade e flexibilidade apresentada por esses recursos na formação corporativa.

A educação corporativa vem difundindo-se nos últimos anos e já é considerada uma importante ferramenta estratégica dentro das empresas. O avanço da tecnologia tem permitido

### 3 A Educação Corporativa a Distância

aos funcionários economizarem tempo por meio da utilização de novos conhecimentos, tornando o trabalho mais produtivo e prazeroso.

Todo esse procedimento só se torna possível mediante uma estrutura e capacitação dos atores envolvidos no processo, garantindo, assim, bons cursos, boas capacitações, boas formações e, conseqüentemente, bons resultados no cenário competitivo das organizações. Isso gera novos conhecimentos que podem ser armazenados e disponibilizados para serem transferidos aos quadros das próprias organizações ou a outros interessados (GOMES apud BAYMA, 2004, p. 18).

A atual competitividade gerada com o avanço tecnológico exige que as empresas sejam cada vez mais inovadoras e que modernizem, de forma contínua, as práticas e perfis adotados, estimulando novos modelos para possíveis capacitações por meio de novos modelos de gestão que aproximem, cada vez mais, seus colaboradores do conhecimento.

Diante de todo esse contexto, a educação continuada toma grandes proporções, utilizando cada oportunidade como uma forma de fazer com que as pessoas aprendam e se desenvolvam. As empresas passam, assim, a reconhecer a necessidade de atualização, imposta pela própria sociedade, do conhecimento dentro dos setores produtivos.

Dessa maneira:

[...] a universidade corporativa é uma consequência da consolidação da sociedade da informação, com a missão de oferecer mecanismos de aprendizagem vistos até pouco tempo atrás como não convencionais, em modalidades que consideram as peculiaridades da empresa (por muitos, chamadas *just-in-case*) ou a atualidade das informações necessárias ao desenvolvimento de um produto inovador (*just-for-you*), conferindo-lhes uma visão bastante diversa daquela das universidades tradicionais, sempre voltadas para uma formação capaz de assegurar a formação básica necessária ao enfrentamento dos novos desafios (GOMES apud BAYMA, 2004, p.19).

Diante dessa necessidade, é favorecida a utilização da educação a distância dentro da educação corporativa, já que gera economia, flexibilidade de horário, ensino mais centrado e direcionado, eliminação de barreiras geográficas, possibilidade de revisar o conteúdo de acordo com a necessidade do aprendiz, entre outras vantagens.

A população passa a demonstrar a necessidade de adquirir, constantemente, informações e transformações, fazendo com que seja fundamental a formação continuada do capital intelectual dos funcionários dentro de qualquer empresa. É preciso o planejamento de um desenvolvimento contínuo embasado nos conhecimentos modernos disponíveis no mercado.

Dentro das empresas, o uso da educação a distância para a formação dos funcionários tem como uma das finalidades difundir o aprendizado organizacional por meio de salas de aula virtuais, telessalas e outras tecnologias, com foco na visão e missão da empresa, a fim de gerar maior comprometimento dentro dos objetivos traçados previamente.

Entretanto, a educação corporativa por meio da educação a distância não deve se limitar a um simples treinamento, mas sim abranger um trabalho voltado à complementação da formação e foco em conteúdos que possibilitem ao profissional adquirir novas competências e habilidades, com vistas, também, a uma responsabilidade social dentro das empresas.

Além da preocupação com a formação, não se pode esquecer que, para que esta seja eficaz, é preciso a disponibilização de um material diferenciado, com conteúdos claros e dialógicos, e posterior avaliação de todo o processo realizado.

Para que toda essa estrutura realmente funcione, ela deve estar baseada no incentivo à participação da utilização dessas ferramentas por parte dos indivíduos que estarão adquirindo o conhecimento. Isso fará com que a comunicação e aprendizado sejam facilitados e ocorram de forma colaborativa, tornando o programa mais adequado às necessidades dos alunos e das empresas.

## Considerações Finais

Atualmente, é bastante discutido o tema de novas alternativas de formação frente a acelerada evolução das tecnologias e o crescente avanço da competitividade no âmbito do desenvolvimento industrial e comercial.

A educação corporativa surge, nesse contexto, como importante aliada dentro de todo esse processo, atualizando, complementando e aumentando o capital intelectual dos funcionários e/ou aprendizes. O profissional que participa dessa formação continuada está pronto para a inserção dentro do mercado, visto que se demonstra comprometido não só com a empresa, mas com seu próprio capital intelectual e social.

A união entre as tecnologias e as metodologias, dentro da educação corporativa, além de ser uma maneira eficaz de desenvolver os colaboradores dentro das necessidades apresentadas pelas empresas, permite que surjam novas soluções de aprendizagem, com técnicas que gerenciem e planejem, de forma satisfatória, toda a trajetória de um colaborador, não deixando de considerar as particularidades e expectativas das pessoas envolvidas neste processo.

Vale salientar que, dentro de todo esse processo, a educação a distância, por suas características mais flexíveis, possui grande importância nas iniciativas de educação corporativa, já que torna o ensino-aprendizagem algo mais prático e eficiente, auxiliando não apenas na obtenção de resultados, mas também na construção da formação intelectual de cada agente envolvido.

## Referências

- BAYMA, F. **Educação corporativa**: desenvolvendo e gerenciando competências. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- BOHLANDER, G. W. **Administração de recursos humanos**. Trad. Maria Lúcia G. Leite et al. São Paulo: Thomson Learning, 2003.
- CARVALHO, F. C. A.; IVANOFF, G. B. **Tecnologias que educam**: ensinar e aprender com tecnologias da informação e comunicação. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.
- KENSKI, V. M. **Educação e tecnologias**: o novo ritmo da informação. Campinas: Papirus, 2007.
- LOURES, R. C. R.; SCHLEMM, M. **Inovação em ambientes organizacionais**: teorias, reflexões e práticas. Curitiba: Ibpx , 2006.
- MEISTER, J. C. **Educação corporativa**: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.
- MUNHOZ, A. S.; SELEME, R. B. **Criando universidades corporativas no ambiente virtual**. São Paulo: Prentice Hall, 2011.
- OLIVEIRA, F. B. **Tecnologia da informação e da comunicação**: a busca de uma visão ampla e estruturada. São Paulo: Prentice Hall, 2007.
- RICARDO, E. J. **Gestão da educação corporativa**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.
- STEWART, T. A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- TARAPANOFF, K. (Org.). **Aprendizado organizacional**: fundamentos e abordagens multidisciplinares. Curitiba: Ibpx, 2011. v. 1.

- Recebido em: 02/10/2014
- Aprovado em: 08/12/2014

