

A educação corporativa tendo como recurso o ensino à distância: avançando quanti/quali no desenvolvimento humano

Corporate Education, having Distance Learning as a Tool: Developing Human Beings in an Advanced Qualitative and Quantitative Way

André Stein da Silveira^(a)

^(a) Doutorando em Educação, mestre em Economia, Economista, professor de Pós-Graduação, Gerente do Núcleo de Gestão Estratégica da Fecomércio-RS. Afiliação: PUCRS, Fecomércio/Senac-RS. Grau de Responsabilidade: criador do artigo e pesquisador sobre o tema Educação Corporativa.

RESUMO

O mundo corporativo muito tem exigido das pessoas, do saber técnico e das competências comportamentais. As tecnologias aplicadas e a rapidez em que as mudanças ocorrem pedem profissionais qualificados e com grande capacidade de adaptação às mudanças. As organizações dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos. Com toda a certeza, estas jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade. Este artigo visa a conhecer e questionar a Educação Corporativa, vinculada em uma de suas modalidades: ensino à distância e, através de suas ações, a consequente qualificação dos Recursos Humanos para o trabalho e a vida.

Palavras-chaves: Educação Corporativa. Ensino à Distância. Desenvolvimento Humano.

ABSTRACT

The corporate world has required from a lot of people, technical knowledge and behavioral skills. The technologies used and the speed at which changes occur seek qualified professionals with great ability to adapt to changes. Organizations depend directly and inevitably on people to operate, produce their goods and services, serve their customers, compete in the markets and achieve its global and strategic objectives. Surely, they would have never existed without people who give them life, dynamics, momentum, creativity

and rationality. This paper aims to understand and questions the Corporate Education, bound in one of its forms: distance learning, and through their actions, the subsequent qualification of Human Resources for work and life.

Key-words: *Corporate Education. Distance Learning. Human Development.*

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a educação tem sido um tema amplamente discutido nos mais variados e diversos ambientes da sociedade, sendo apontada como solução para os muitos e diversificados problemas brasileiros.

No mundo empresarial, a falta dela impacta negativamente na produtividade e conseqüentemente, na lucratividade. As empresas mais estruturadas e com condições econômicas favoráveis vêm aplicando programas internos para desenvolver as pessoas e suprir diferentes deficiências pessoais e profissionais, o que causa inquietação a muitos profissionais da área educacional.

Estes programas, desenvolvidos e financiados pelas empresas, muitas vezes em sistemas de convênios e/ou parcerias com instituições de ensino, são conhecidos como Educação Corporativa. Para desenvolver estes programas, as empresas criam setores educacionais próprios, muitas vezes com personalidade jurídica distinta daquela que criou o programa, normalmente constituídas como fundações e/ou institutos sem fins lucrativos, chamadas de Universidade Corporativa (U.C.). Destacam-se, algumas empresas e o nome do respectivo do sistema de educação na Tabela 1.

Estas instituições criam programas específicos para as suas necessidades, aplicando-os aos seus funcionários e, recentemente, um número crescente e significativo de empresas tem aplicado tais programas. Questiona-se, então, por que as empresas despendem significativos valores em programas educacionais, enquanto poderiam aplicar estes recursos em atividades fins, ligadas diretamente ao seu negócio, tais como investimentos em máquinas, equipamentos e outros recursos necessários ao processo produtivo.

Algumas hipóteses são levantadas. Primeiro, o conhecimento, difundido na educação tradicional, através de instituições de ensino nos diferentes

níveis que não supre a real necessidade do mundo do trabalho. Pouco do que se aprende nos “bancos escolares” na educação tradicional pode ser aproveitado nas empresas, obrigando-as a fornecerem sua própria capacitação. Segundo é de que as empresas que aplicam tais programas conquistam muitos benefícios, dentre eles, a boa imagem perante a sociedade, a redução do *turnover* em função da fidelização do funcionário após a participação nos programas de capacitação, e o aumento da produtividade que leva as melhores taxas de lucratividade.

Se esta última hipótese for verdadeira, pode-se deduzir que, por trás dos programas educacionais, encontra-se um objetivo intrínseco chamado competitividade. Aumentar ou manter a competitividade pode ser o propósito maior das empresas ao empregar o modelo da *Universidade Corporativa*.

Destaca-se ainda o hiato que existe entre o que se aprende e as novas tecnologias disponíveis, necessárias para as empresas. A evolução tecnológica, aplicada ao trabalho, é muito veloz e vem causando grandes mudanças nos aspectos culturais e na relação entre empregador e empregado. O ensino, portanto, já não é suficiente nem acompanha a velocidade da mudança neste mundo de tecnologias. A consequência é uma defasagem no aprendizado que deverá ser aplicado nas empresas. Este problema ocorre nos diversos segmentos das variadas empresas. Não se pode pensar que isto ocorre apenas com empresas ligadas à informática ou informatização de processos. A tecnologia permeia atualmente todos os segmentos. Os mais diversos e variados processos requerem hoje *softwares* e *hardwares* modernos e adequados, que possam atender a um volume enorme de informações e imagens que transitam em redes como a *internet*.

Os sistemas de gestão estão cada vez mais sofisticados e exigem conhecimentos específicos de áreas que antes não eram trabalhadas. Profissões mais simples que requeriam do trabalhador apenas o Ensino Fundamental hoje precisam de conhecimento em informática e, em alguns casos, da língua inglesa. Como exemplo, pode-se citar a tradicional profissão de Motorista de Caminhão. Os requisitos para esta atividade, no passado, não passava do conhecimento de mecânica, das rodovias e da boa direção. Hoje, sendo os caminhões equipados com modernos sistemas de rastreamento por

satélite e computadores de bordo, exigem do motorista conhecimentos técnicos que vão desde a informática básica até a interpretação de gráficos.

Com estas mudanças, uma situação se apresenta cada vez mais presente, o desemprego crescente nas categorias de base nos segmentos de metal mecânico, construção civil, agricultura, entre outros. Entretanto, o SINE, Sistema Nacional de Empregos, disponibiliza milhares de vagas no Brasil que não são preenchidas por falta de pessoas capacitadas para exercerem as funções ofertadas.

A situação de desemprego leva a pessoa a uma das mais degradantes condições humanas: baixa autoestima, pois não produz, tornando-se um ser sem objetivos e motivação. Quando possui dependentes, todos sofrem. Em situações extremas, há casos de separação, contravenções, roubos, envolvimento com drogas e até o suicídio.

Segundo Delors, o relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI aponta o seguinte sobre o indivíduo (2006, p. 46):

Solicitado por uma modernidade global, na qual, muitas vezes, não tem meios de realmente participar e que pode contrariar em parte, seu engajamento pessoal em diversas comunidades de base a que pertence, o indivíduo sente-se confuso perante a complexidade do mundo moderno, que altera suas referências habituais. Muitos fatores reforçam esta sensação de vertigem: o medo das catástrofes e conflitos que podem atingir a sua integridade; um sentimento de vulnerabilidade perante fenômenos, como o desemprego, devido à alteração das estruturas laborais; ou a impotência generalizada, perante uma mundialização em que apenas alguns privilegiados podem participar. Abalado por ver, assim, postas em causa as bases da sua existência, o homem contemporâneo corre o risco de encarar como ameaças as evoluções que se operam além das fronteiras do seu grupo imediato e de, paradoxalmente, ser tentado, por um sentimento ilusório de segurança, a fechar-se sobre si mesmo, com a eventual conseqüência de rejeição do outro.

O referido relatório aborda a questão de que o ser humano deve estar interligado com o meio social em que vive, para tanto deve compreendê-lo. Isto implica uma constante compreensão das relações que ligam o ser humano ao meio ambiente. Conforme Delors (2006, p. 47):

A compreensão deste mundo passa, evidentemente, pela compreensão das relações que ligam o ser humano ao seu meio ambiente. Não se trata de acrescentar uma nova disciplina a programas escolares já sobrecarregados, mas de reorganizar os ensinamentos de acordo com uma visão de conjunto dos laços que unem homens e mulheres ao meio ambiente, recorrendo às ciências da natureza e às ciências sociais. Esta formatação poderia, igualmente, ser posta ao dispor de todos os cidadãos, na perspectiva de uma educação que se estenda ao longo de toda a vida.

Ele vai se desenvolvendo ao longo da sua vida, herda traços de outras gerações e sofre a influência do meio em que vive. Mas falar em desenvolvimento é algo bastante complexo. É possível a empresa desenvolver suas equipes, isto é, resgatar componentes humanos do desenvolvimento com o objetivo de inserir as pessoas no contexto social mais amplo? As empresas logram êxito ao aplicarem programas de capacitação e desenvolvimento em projetos de educação corporativa?

São questionamentos que merecem uma análise mais profunda. Se os programas empresariais focados na educação corporativa estão crescendo, será este um novo modelo educacional mais adequado e eficaz para o desenvolvimento humano e profissional das pessoas? Que papel terão as escolas de Ensino Fundamental, Médio e Superior? Esta última se encontra distante da realidade do mundo do trabalho? Também se pode pensar na profissionalização através do *Sistema S* que congrega instituições como SESC, SENAC, SEBRAE, SENAI, SENAR, responsáveis pela qualificação da mão de obra para o sistema empresarial.

Cientistas contemporâneos e o próprio relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI apontam que, cada vez mais, o mundo necessita de iniciativas coletivas, e o desenvolvimento humano se dá no momento em que houver a compreensão das necessidades sociais. O coletivo será mais importante que o individual, e somente nações unidas e socialmente fortalecidas alcançarão o desenvolvimento desejado.

O relatório, para Delors (2006, p. 60-61), diz que:

A educação não pode contentar-se em reunir as pessoas, fazendo-as aderir a valores comuns forjados no passado. Deve, também, responder à questão: *viver juntos, com que finalidades, para fazer o quê?* e dar a cada um, ao longo de toda a vida, a capacidade de participar, ativamente, num

projeto de sociedade. O sistema educativo tem, pois, por missão explícita ou implícita, preparar cada um para este papel social. Nas sociedades complexas atuais, a participação em projetos comuns ultrapassa em muito a ordem do político em sentido estrito. É de fato no dia-a-dia, na sua atividade profissional, cultural, associativa, de consumidor, que cada membro da coletividade deve assumir as suas responsabilidades em relação aos outros. Há, pois, que preparar cada pessoa para esta participação, mostrando-lhe os seus direitos e deveres, mas também desenvolver as suas competências sociais e estimular o trabalho em equipe na escola.

Diante destas perguntas, surgem estudos sobre a educação corporativa e o verdadeiro papel das instituições de ensino e da empresa quanto ao desenvolvimento humano e social dos seus atores.

Como economista e pesquisador, importa relatar aqui uma aula em que foi abordada a diferença conceitual entre crescimento e desenvolvimento econômico. Naquele momento, fiquei surpreso, pois nunca tinha parado para esta reflexão. Ficou bastante claro que uma economia que cresce nem sempre se desenvolve. O conceito de crescimento significa que, em determinado indicador (pode ser o PIB - Produto Interno Bruto), tinha uma situação no momento um e evolui “x” por cento no momento dois. Ou seja, o indicador cresceu de um período para o outro. Um crescimento positivo neste indicador é fundamental, porém não significa que, por si só, irá gerar o desenvolvimento. Para que isto ocorra, outras variáveis deverão ser observadas, visto que o desenvolvimento é um conceito mais amplo e envolve, no caso do PIB, os indicadores de qualidade de vida, tais como: número de médicos por habitante, rede de água potável ao alcance da população, taxas de analfabetismo, entre outros. Este raciocínio leva a crer que, mesmo havendo crescimento do PIB, se este não for acompanhado de uma melhor distribuição da renda ou aumento nos níveis de investimentos, poderá não ocorrer desenvolvimento.

2. CONCEITOS DE DESENVOLVIMENTO HUMANO: SAÚDE E EDUCAÇÃO

O *desenvolvimento humano* é um campo do conhecimento científico que focaliza seus estudos em “como as pessoas mudam” e ficam iguais, desde

a concepção até a morte. As mudanças no ser humano ocorrem durante toda a vida, ainda que se saiba o quanto ela ocorre no período da infância.

Os desenvolvimentistas - profissionais que estudam o desenvolvimento humano - concentram-se na *mudança de desenvolvimento*, que, segundo Papalia e Olds (2000), é sistemática enquanto coerente e organizada. É *adaptativa* no sentido de que tem por objetivo lidar com as condições internas e externas da existência em constante mutação. (PAPALIA; OLDS, 2000, p. 25).

Existem dois tipos de mudanças de desenvolvimento: **quantitativa**, é uma mudança em número ou quantidade, como um aumento de peso e altura ou do vocabulário e a **qualitativa** que é uma mudança de tipo, estrutura ou organização, como o desenvolvimento não verbal de um bebê para que compreenda e fale uma língua (PAPALIA; OLDS, 2000).

Segundo Mosquera (1979, p. 157), “A maioria dos seres humanos é constrangido a trabalhar pelo simples fato de que significa especialmente sobrevivência. Esta idéia que é uma realidade que está a indicar que o trabalho aparece como um elemento constrangedor, se olhado na referência imediata de preenchedor das necessidades básicas”. O autor acrescenta que “o caráter obrigatório do trabalho lhe dá um significado punitivo e muitos indivíduos o encaram desta maneira” (MOSQUERA, 1979, p. 157).

Quanto ao treinamento para desenvolvimento das pessoas, muito se tem interpretado também como obrigação, e o funcionário se vê impelido a participar sob pena de ser demitido do seu trabalho. Mosquera (1979, p. 157) aponta que:

A situação do trabalhador adulto é bastante complexa em nossa sociedade, já que os trabalhos estão indicados e hierarquizados de acordo com os níveis de preparo e especialização. Não adianta, pois, pensarmos no valor do trabalho como *livre escolha*, já que, cada vez mais, se impõe a obrigatoriedade de ter um treinamento, muitas vezes demorado, para poder assumir uma tarefa adequada na cultura contemporânea.

Isto indica que existe uma demarcação tênue entre as oportunidades e os níveis de desempenho, bem como a educação recebida.

Em um mundo tão complexo, repleto de variáveis e interrelações, a compreensão do ambiente e a evolução da pessoa como profissional seja ele empreendedor, trabalhando por sua própria conta ou funcionário de alguma empresa, implica uma busca individual e alta capacidade em formatar relacionamentos, o chamado rede de relacionamentos.

O indivíduo que melhor adaptar-se às mudanças e tiver bons relacionamentos sociais terá melhores condições de crescimento. É um exercício não só de cumprimento de tarefas profissionais no ambiente de trabalho, mas também de interação e percepção do ambiente. Para tanto, o conhecimento e a inteligência emocional são fortes ferramentas para a sobrevivência e o crescimento da pessoa no meio empresarial.

O desenvolvimento da pessoa, ao longo dos últimos anos, vem passando por grandes transformações. No período do *boom* da industrialização brasileira, lá pelos anos 70, em que a política de substituição das importações incentivou a indústria nacional, o importante era a mão de obra de base. A capacitação básica, com foco principal na indústria, era o grande diferencial. Havia carência de mão de obra para operar as máquinas e os equipamentos que estavam em franco desenvolvimento. Um outro movimento que se seguiu foi a formação em cursos técnicos, cujas políticas educacionais incentivavam a sua realização. Havia um interesse velado por parte do governo dominante, para que a grande massa da população obtivesse um conhecimento técnico e específico. A universalidade do conhecimento não importava. A especialidade do conhecimento, se, por um lado, atendeu às demandas de mercado; por outro lado, trouxe grandes limitações no conhecimento geral e nas possibilidades das análises críticas do mundo.

3. A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO FORMA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

O mundo corporativo muito tem exigido das pessoas. As tecnologias aplicadas e a rapidez em que as mudanças ocorrem exigem profissionais com grande capacidade de adaptação às mudanças. A evolução tecnológica exige

não somente o “saber técnico”, mas também competências comportamentais, tais como liderança, capacidade de lidar com adversidades, pressões e com equipes. A volatilidade do capital, as constantes crises, as fusões, as incorporações, a formação de conglomerados e a desestruturação do grande número de pequenas e médias empresas exigem novos profissionais. Há inclusive um “resgate” de Darwin e sua Teoria da Evolução, da seleção natural da espécie, na qual aponta que sobrevivem os mais “aptos” ou os que melhor se adaptaram ao meio em que vivem. O mundo corporativo faz a analogia com a teoria, pois os que se mantêm empregados são os profissionais que melhor adaptarem-se ao meio (as transformações rápidas do ambiente).

As políticas educacionais brasileiras, nos últimos anos, não conseguem se dar conta das necessidades do mundo do trabalho. O Brasil, com a sua magnitude e diferentes realidades regionais, não acompanha, em suas políticas educacionais, a sua verdadeira necessidade. A sincronia entre o que se aprende na escola com aquilo que o mundo corporativo exige é muito distante. As teorias, extremamente necessárias, são fundamentos importantes para o conhecimento e o desenvolvimento do ser humano, porém, sem a aplicação, ela torna-se para muitos com pouco sentido. Pouco do que se vê nos bancos escolares são aplicados nas empresas, causando um desequilíbrio entre as competências necessárias que a empresa exige e aquilo que o funcionário tem a oferecer.

A educação corporativa surge neste contexto. As empresas montam programas que possam suprir suas necessidades, qualificando seus funcionários naquilo em que necessitam. A possibilidade de utilizar os programas em Educação à Distância (EAD) fez com que os programas de Educação Corporativa tivessem um grande crescimento. Ainda surgiram novas tecnologias da informação e comunicação, como a *internet*, a videoconferência e todo um conjunto de recursos, incluindo o videocassete, CD-ROM, DVD, MP4, celulares acoplados com agenda, GPS entre outras.

Para dar conta desta nova forma de aprendizagem, surge a universidade corporativa. Nos Estados Unidos, essas instituições surgiram há aproximadamente 45 anos e, no Brasil, há aproximadamente 10 anos. São organizações educacionais estabelecidas e operadas por corporações. Existem

muitas polêmicas conceituais sobre o seu reconhecimento, pois o Ministério da Educação e Cultura (MEC) não considera estas instituições como universidades. Para este estudo, considera-se a educação corporativa a implantada e disseminada por instituições como estas, independente da conceituação. Neste caso, pode-se dizer que as universidades corporativas também são centros de treinamento mais evoluídos e até de criação, assim como de estudos estratégicos, que buscam ampliar a competência, em todos os níveis, dos que atuam na empresa ou corporação. Segundo Morhy *in* Bayma (2005), os seus instituidores aproveitam a magia, os encantos e a inegável força de *marketing* da palavra “universidade”.

Quanto à educação à distância, algumas vantagens são percebidas: facilidade de acesso, redução de custos, autonomia, auto-aprendizado e estímulo à educação continuada. Como desvantagens, podem ser apontadas: um maior esforço por parte do aluno e também do professor; falta de motivação, disciplina e organização do aluno; limitações quanto à socialização deste; custos de equipamentos e infra-estrutura da instituição e dificuldade de interação entre alunos e professores.

Conforme Eboli (2004), as universidades corporativas (UCs) surgiram no fim do século XX com a escola clássica dominante e profissionalizante. A primeira, focada na formação das classes dominantes, dava ênfase à transmissão da ideologia vigente (modo de ser e pensar) e segunda, às classes instrumentais e dominadas, centrando-se nos aspectos técnicos e operacionais (modo de fazer).

A reflexão que é feita pela autora diz respeito ao perfil de homem que se deve formar para viver no contexto político-social-econômico dos novos tempos. Segundo a autora, o perfil do ser humano moderno poderia ser definido como:

- é informado, participante, dinâmico e corajoso;
- possui sentido de eficácia pessoal;
- é altamente independente e autônomo;
- tem a mente relativamente aberta e flexibilidade cognitiva;

A educação corporativa tendo como recurso o ensino a distância

- anseia pelo crescimento interior e se preocupa com aprendizagem e autodesenvolvimento;
- alimenta seus desejos e sonhos e elabora projetos para alcançá-los;
- dispõe-se a transformar seu mundo físico, moral e social.

Este perfil torna presente o homem moderno ideal no mundo dos negócios, demandado pelas empresas. Para tanto, faz-se necessário uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. As empresas, cada vez mais, devem investir não somente em sistemas educacionais, focados no desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, mas também do conhecimento técnico e instrumental.

As empresas, visando a obterem diferenciais competitivos perante a concorrência e reter seus talentos, começam a investir em educação e comprometem-se no desenvolvimento de seus colaboradores. Surgem as universidades corporativas como forma de alinhar e desenvolver os talentos, de acordo com as estratégias empresariais.

O tema ganhou tamanha importância que o Governo Federal, através do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, criou o Portal de Educação Corporativa, contendo informações gerais sobre educação corporativa, eventos, empresas, treinamentos, entre outras.

Examinando, mesmo que superficialmente, a relação das empresas com universidade corporativa, percebe-se que grande parte é formada por grandes grupos com atuação em nível nacional e internacional (Tabela 2).

Os estudos, até o momento, fazem crer que os seus programas estão focados na implementação de suas estratégias e, sobretudo, nos aspectos relativos à cultura empresarial. Eboli (2004, p. 111) afirma que “o principal escopo do trabalho da universidade é estratégico”.

Quanto à formatação do programa, Eboli (2004, p. 117) faz um destaque em forma de questionamento:

O modelo do autor para um sistema de educação corporativa parece extremamente útil para os responsáveis pela concepção dos programas educacionais, à medida que permite identificar com clareza como deverão ser trabalhados os aspectos relativos à cultura empresarial. Ou seja, com a educação corporativa, pretende-se adaptar/integrar os

indivíduos aos valores e princípios da cultura vigente? Ou a intenção é reproduzi-los e disseminá-los? Ou não, os programas devem estimular uma leitura crítica da cultura e realidade empresariais e favorecer a formação de uma nova mentalidade e modo de pensar que estimule a mudança organizacional? Ou todas as anteriores, dependendo da situação e do público-alvo dos programas?

Parece que a resposta ainda não foi desvelada. O empresário, quando investe em algo, espera o retorno. Se houve investimento em uma UC, a expectativa é que haja um retorno do funcionário e de que ele, com os conhecimentos adquiridos nos programas de educação corporativa, possa gerar novos negócios para a empresa e que esta se torne mais lucrativa e competitiva. Contudo, o desenvolvimento humano, a formação de um cidadão mais crítico, parece não ser a prioridade dos programas.

Segundo Portella *in* Bayma (2005), o comércio do conhecimento, posto avançado das economias de mercado, não tem conseguido levar a efeito o salto qualitativo necessário. Há muita informação e pouco saber. O autor destaca o que é necessário para uma sociedade melhor. Para Portella *in* Bayma (2005, p. 5), “todo o esforço intelectual, cibernético ou não, deve dirigir-se para a reconstrução qualitativa, para o revigoreamento espiritual, amplamente intersubjetivo”. Somente desta forma chegar-se-á à sociedade do saber, igualitária e justa, erguida para além das desigualdades persistentes e, não raro, crescentes.

No que diz respeito à Educação Corporativa e ao desenvolvimento da pessoa de uma forma não universalizada, destacam-se como virtudes os seguintes aspectos: induz sintonias societárias, co-responsabiliza a empresa, desobrecarrega o Estado, estimula a ascensão profissional (dos já empregados, é claro). Mas o autor aponta que estes programas devem ser entendidos como um aprendizado *customized*, .clientalizado., sob medida, de encomenda.

Ao mesmo tempo, alerta que é preciso prevenir-se contra as tentações do pensamento único, redesenhando o estatuto interdisciplinar do saber. Para Portella *in* Bayma (2005), o conhecimento monodisciplinar é um saber agônico.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada vez mais empresas estão se rendendo à educação à distância, para desenvolver, treinar e qualificar equipes e colaboradores, apresentando um trabalho com rapidez, baixo custo e, muitas vezes, sem que o trabalhador se locomova de seu local de trabalho.

A empresa que investir na modalidade de ensino à distância, através da educação corporativa formal ou não formal, interfere positivamente na formação de seus funcionários quantitativamente pelo número que se pode alcançar com a EAD e qualitativamente, através de programas cada vez mais qualificados, desenvolvidos com o uso da tecnologia ou não.

A fim de mobilizar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando os seus conceitos e, portanto, alteram as suas práticas gerenciais: em vez de investirem diretamente nos produtos e serviços, o foco passou a estar nas pessoas, isto é, no Desenvolvimento Humano da maior qualidade.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DELORS, Jacques. **Educação, um tesouro a descobrir**. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10. ed. São Paulo: Cortez/Unesco/Mec, 2006.

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

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR. **Portal de Educação Corporativa**. Disponível em: <www.educor.desenvolvimento.gov.br/universidades.html>. Acesso em: 5 jul. 2009.

MORHY, Lauro. **Educação e Tecnologia: o desafio de vencer distâncias**. BAYMA, Fátima (Org.).

Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências. São Paulo: Pearson Prentice Hall/Fundação Getúlio Vargas, 2005. p. 12-17.

MOSQUERA, Juan. *As ilusões e os problemas da vida*. Porto Alegre: Sulina, 1979.

PAPALIA, Diane E.; OLDS, Sally Wendkos. *Desenvolvimento humano*. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PORTELLA, Eduardo. Educação, comunicação, saber. In: BAYMA, Fátima (Org.). *Educação corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências*. São Paulo: Pearson Prentice Hall/Fundação Getúlio Vargas, 2005.

Tabela 1 - Relação de empresas e os respectivos nomes do Sistema de Educação

Instituição	Nome do Sistema de Educação
Abrange	Universidade Corporativa Abrange
Alcatel	Alcatel University
Banco do Brasil	Universidade Corporativa Banco do Brasil
Lojas Renner	Universidade Renner

Fonte: EBOLI, 2004. p. 64.

Tabela 2 - Cenário nacional

A educação corporativa tendo como recurso o ensino a distância

ABM	Carrefour	ISVOR/FIAT	SADIA
ABRAMGE	CEF	Itaipu Binacional	SECOVI
ABIPTI	Cepel	KABLIN	Secretaria de Adm. do Estado da Bahia
Abril	CITI	Leader Magazine	Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia
ACCOR	CONFEA	LIGHT	Secretaria de Saúde do Estado da Bahia
ALCATEL	CORREIOS	Losango	SERASA
ALCOA Alumínio	VALE	Marcopolo	SERPRO
ALGAR	DATASUL	Marinha do Brasil	SESI
AMIL	ELEKTRO	Mc Donalds	SIEMENS
ARBRAS	ELETRONORTE	METRO SP	Souza Cruz
ASSOCIL	EMBASA	Motorola	TAM
Banco do Brasil	EMBRAER	Natura	TIGRE
Banco Itaú	EMBRATEL	Nestlé Brasil	Transportadora Americana
Banco Real	FACCHINI	NOVARTIS	TV GLOBO
Bank Boston	GM	ORACLE	UNIBANCO
BASF	Grupo Martins	OXITENO	UNILEGIS
BEMATECH	Hospital Albert Einstein	PETROBRÁS	UNIMED
Beneficiência Portuguesa	Hospital Sírio Libanês	PICCADILLY	UNINDUS
BNDES	HSBC Bank Brasil	REDE BAHIA	UNIPREV
BOSCH	Illy Café	RHODIA	VISA
Brasil Telecom	INEPAR	ROCHE	VIVO
BRISTOL	Instituto Genius	SABESP	XEROX

Fonte: <www.educor.desenvolvimento.gov.br/universidades.html>, 2009.