



**ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA  
METODOLOGIA DO ESTUDO A DISTÂNCIA**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA EM EAD: Benefícios da modalidade *e-learning*.**

**Ipojuca, 2011**

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE  
PERNAMBUCO  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA  
METODOLOGIA DO ESTUDO A DISTÂNCIA**

**Joaquim Nogueira Ferraz Filho**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA EM EAD: Benefícios da modalidade *e-learning*.**

Atividade apresentada à Professora MARIA DAS GRAÇAS NERY e a Tutora ELETA CRISTINA SANTOS DA FONSECA com objetivo de obter parte da nota da Avaliação Presencial do Componente Curricular de Metodologia do Estudo a Distância.

**Ipojuca, 2011.**

## Sumário

1. Introdução .....	4
2. Desenvolvimento .....	6
2.1 - Breve histórico da educação corporativa em EAD .....	6
2.2 - Definição de <i>e-learning</i> .....	7
2.3 - Benefícios do <i>e-learning</i> para as Corporações .....	8
2.4 - Investimentos de Corporações brasileiras na modalidade <i>e-learning</i> .....	9
3. Considerações Finais .....	13
4. Referências .....	14

## 1. Introdução

Um dos principais alicerces para que uma empresa consiga se desenvolver e manter-se na competitiva e atual economia global é, sem dúvida, possuir mão-de-obra qualificada. Para isso as corporações investem valores expressivos na educação corporativa com o objetivo de manter qualificados os atuais colaboradores, bem como auxiliar a preparação dos novos.

O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (BRASIL, [s.d.]) descreve que:

Educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação à estratégia de longo prazo de uma organização. Educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa. Nesse sentido, práticas de educação corporativa estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços).

Sendo assim, a modalidade Ensino À Distância (EAD) surge, em meio a esse cenário, com sua metodologia inovadora, transpondo barreiras geográficas, face às diversas tecnologias de comunicação e informação utilizadas, como um meio ágil, hábil e capaz de levar a educação para um número maior de colaboradores, principalmente em grandes empresas que possuem diversas filiais espalhadas pelo Brasil e até mesmo pelo mundo.

O Artigo 1º do Decreto presidencial nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, define a EAD como uma:

[...] 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. (BRASIL, 2005, p. 01).

Tal definição se aproxima bastante de uma das modalidades de EAD chamada *e-learning*, que segundo Rosenberg (2002 *apud* SANTOS *et al.*, 2010, p. 04) “[...] refere-se à utilização das tecnologias da *internet* para fornecer um amplo conjunto de soluções que melhoram o conhecimento e o desempenho [...]”.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo fazer uma abordagem sintética e objetiva acerca da educação corporativa em EAD nas organizações através do uso da modalidade *e-learning*. A metodologia utilizada para a realização do estudo foi do tipo estudo de revisão, recurso extremamente importante na redação de temas, pois oferece subsídios para a reflexão do uso das ferramentas da tecnologia da informação e comunicação no processo de educação corporativa.

## 2. Desenvolvimento

### 2.1 - Breve histórico da educação corporativa em EAD

Na época da revolução industrial, iniciado em meados do século XVII na Inglaterra, as empresas não tinham grandes preocupações em investir na qualificação do trabalhador, visto a estabilidade das rotinas do processo produtivo e da infraestrutura necessária para a produção, sendo assim, a formação inicial recebida pelo trabalhador se mantinha devido à grande padronização dos cargos e tarefas, bem como da estrutura das empresas (DALMAU *et al.*, [s.d.]).

Chegando ao século XX ocorrem grandes mudanças no modo de viver da sociedade proporcionado pela criação de novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Entre as principais criações podem-se destacar o desenvolvimento dos computadores, bem como a interligações deles através da grande rede, conhecida como *internet* (SANTOS *et al.*, 2010).

A *internet* vem contribuindo nas mais diversas áreas do conhecimento, sendo fator de grande importância para as rotinas laborais bem como para as relações sociais. A atual tecnologia vem influenciando as mais diversas culturas gerando grandes alterações na sociedade, tornando o mundo globalizado, através do encurtamento das barreiras geográficas proporcionadas pela facilidade de comunicação (SANTOS *et al.*, 2010).

Essa facilidade na troca de informações por meio das tecnologias de comunicações atuais vem tornando os processos das corporações bastante rápidos e dinâmicos, fazendo com que as corporações estejam continuamente se movimentando. Assim, investir nas competências dos funcionários se torna uma condição relevante para obter benefícios em meio a esse cenário competitivo e fortemente mutável (CEZAR; RIBAS, 2006).

Diante desse quadro, Santos *et al.*, (2010) ressaltam que está aumentando a consciência das organizações a respeito da relevância da educação corporativa na formação continuada de seus profissionais, enfatizando que o conhecimento adquirido é fator importante para a organização, pois além de trazer vantagem competitiva, gera inovação e novos negócios.

Assim, no ambiente corporativo, a EAD é percebida pela difusão da

modalidade do *e-learning* como um instrumento muito importante para o desenvolvimento da Educação Corporativa. Essa progressão ocorre pelo fato da forte disseminação da informática e também da melhoria da infraestrutura de telecomunicações. Outro fator para essa forte disseminação do *e-learning* se dá pelo fato dos treinados e as organizações possuírem necessidades de aprendizagem que podem ser atendidas por essa modalidade (FERREIRA; VALÉRIO; SOUZA, 2010).

Outro fator para a forte difusão da modalidade *e-learning* nas organizações segundo Soeltl (2002 *apud* FERREIRA; VALÉRIO; SOUZA, 2010, p. 146),

[...] está calcada principalmente na rapidez com que os mercados mudam, exigindo delas respostas ágeis e eficazes. Nesse caso, o *e-learning* pode prestar contribuições importantes na preparação dos recursos humanos das organizações para enfrentar esses desafios [...].

Diante dessa contextualização, nota-se que a implementação e manutenção de programas com o *e-learning* é sem dúvida um desafio que as corporações deverão enfrentar, na busca de alternativas eficientes para sobreviverem neste cenário de um mundo competitivo, onde os recursos humanos se transformam em seu principal ativo (LEMOS, 2003).

## **2.2 - Definição de *e-learning***

Para Lemos (2008, p. 33), “O *e-learning* é uma instância da EAD apoiada nas tecnologias da internet”.

Para Oliveira e Francisco (2005, p. 2) “O *e-learning* é uma metodologia da Educação à Distância (EAD) que pode ser perfeitamente ajustada às características de nosso tempo, marcado pela velocidade, agilidade e grandes volumes de informação a serem gerenciados”.

Para *The American Society for Training & Development* (ASTD) *e-learning* significa:

[...] um vasto conjunto de aplicações e processos, tais como de aprendizagem baseada na Web, aprendizagem baseada em computador, salas de aula virtuais, e colaboração digital. Ele inclui a entrega de

conteúdo via Internet, intranet / extranet (LAN / WAN), áudio e vídeo, transmissão via satélite, TV interativa, CD-ROM, e muito mais.<sup>1</sup>

Sobre essa modalidade de ensino a Learning & Performance Brasil, [s.d.] diz que são:

Processos de Ensino/Aprendizado suportados e/ou Mediados pela Tecnologia Suportados e/ou Mediados: utilização de computador para acessar mídias tradicionais como CD-ROM e/ou DVD-ROM (CBT- *Computer Based Training*); utilização de computador ou outro dispositivo eletrônico (celular, palm, TV Interativa, ...) para acessar Intranet, Internet ou Extranet (WBT - *Web Based Training*); sessões de vídeo e vídeo conferências.

Diante de tantas definições, pode-se sintetizar que: *e-learning* é uma modalidade de EAD bastante flexível, rápida e que possibilita disponibilizar e gerenciar grande quantidade de informações, pois é apoiada pelo uso de equipamentos eletrônicos como computadores, telefones, tvs interativas entre outros que permitem acessar conteúdos através do uso das redes locais ou internet e/ou através de mídias convencionais como CD'S, DVD'S entre outras.

### 2.3 - Benefícios do *e-learning* para as Corporações

O *e-learning* apresenta muitas vantagens em relação aos tradicionais treinamentos presenciais, dentre elas destaca-se a velocidade na difusão de conhecimentos e informações, bem como a facilidade em atingir uma quantidade maior de participantes. Outro ponto a salientar é a facilidade e agilidade na reprodução e atualização do conteúdo das aulas (FERREIRA; VALÉRIO; SOUZA, 2010).

Assim, Aretio (1994 *apud* BRAUER, 2008, p. 45) e Mungania (2003 *apud* BRAUER, 2008, p. 45) listam como principais vantagens da EAD com o uso da modalidade *e-learning* a:

[...] economia de escala;  
eliminação de barreiras geográficas;  
flexibilidade de horário;  
universalidade; padronização do ensino;  
personalização e individualização do conteúdo;  
ritmo de treinamento definido pelo próprio aluno;

---

<sup>1</sup> American Society for Training and Development - ASTD. **Glossary**. ([s.d.]). Traduzido pelo autor.

maior planejamento do ensino; ensino é centrado no aluno, e não no professor;  
possibilidade do alunos rever conteúdos inúmeras vezes.

Oliveira e Francisco (2005, p. 3) em visita a alguns sítios de empresas de diversos segmentos da economia como “[...] Accor, Algar, AmBev, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Datasul, Eletronorte, McDonald’s, Motorola, Telemar e Unimed, entre outras [...]”, constataram que:

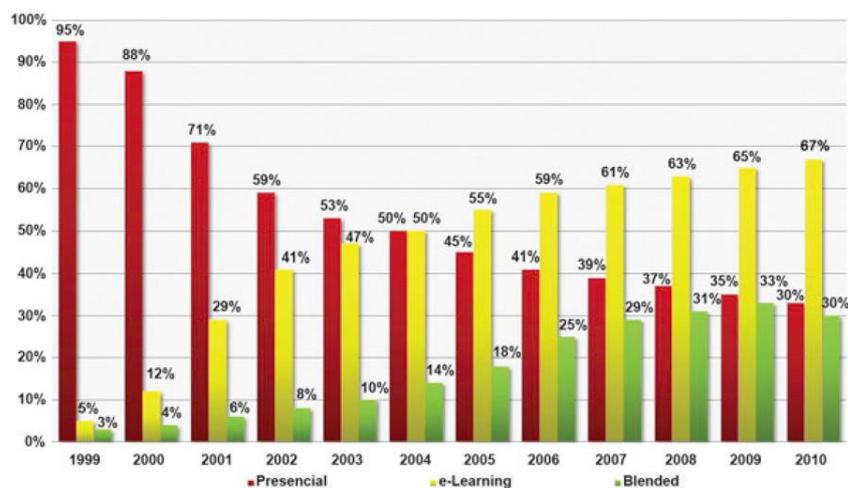
[...] o *e-learning* conta rapidamente com aceitação e adesão dessas organizações, que perceberam que os benefícios proporcionados por essa modalidade de educação podem ser enormes. Ao imaginar a ruptura com o limite físico imposto pelas salas de aula, as organizações percebem a diminuição de gastos, pois os custos de viagem e de substituição para envio de funcionários a centrais de treinamento tendem a diminuir. Pode-se verificar, a partir dos conceitos e dados apresentados, que o “surto” de interesse pela educação corporativa baseada em *e-learning*, dentre outros fatores, é motivada pela necessidade das organizações de promoverem programas de aprendizagem voltados à sua necessidade empresarial, com finalidade de aumento de competitividade e conseqüente retorno financeiro.

Diante de tantos benefícios ora já expostos:

[...] um dos maiores especialistas americanos em EAD corporativa. Duncan Lennox ressalta que o *e-learning* não deve ser usado apenas para diminuir gastos. E sim para gerar receitas para a organização. A atualização dos conteúdos, a formação das turmas, a pesquisa, tudo ganha velocidade com o ensino on-line. E isso diminui ‘o tempo de execução do conhecimento’, que é o período que vai da criação do conhecimento até a aplicação efetiva dos negócios. (SILVA, 2003, p. 482).

## **2.4 - Investimentos de Corporações brasileiras na modalidade *e-learning***

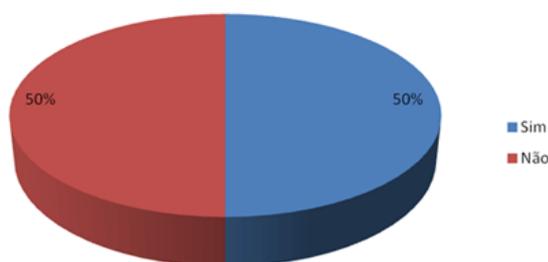
Em publicação da Revista *Learning & Performance* Brasil, foi obtido informações importantes de como está o crescimento do *e-learning* nas empresas pesquisadas, com dados coletados em 2011. A seguir, temos um gráfico gerado com estes dados:



**Gráfico 1. Crescimento e-learning.**  
 (Fonte: Revista Learning & Performance Brasil 2011/2012, Anuário 2011, p. 39)

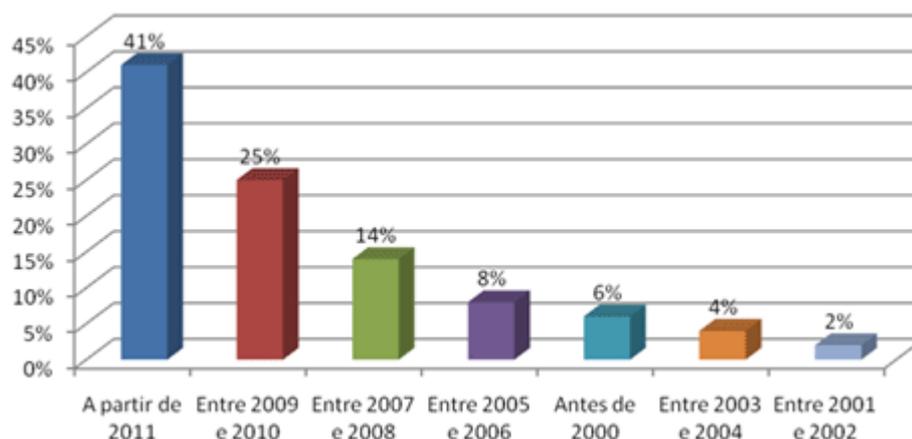
No gráfico 1, pode-se constatar um forte crescimento da modalidade *e-learning* nas empresas pesquisadas, saindo de 5% em 1999, atingindo 67% em 2010, o que representa um crescimento de 1340% no período.

Em outra pesquisa realizada pela *Learning & Performance* Brasil, em dezembro de 2010, foram obtidas informações importantes de como estão os investimentos de empresas brasileiras com respeito à modalidade *e-learning*. A seguir, seguem gráficos gerados com estes dados.



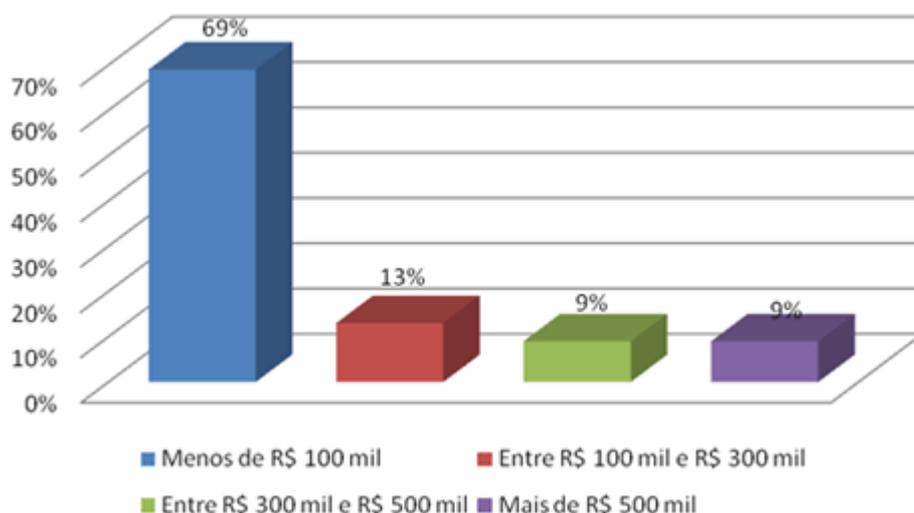
**Gráfico 2. Definição do orçamento destinado ao e-learning.**  
 (Fonte: Learning & performance Brasil, 2010)

No gráfico 2, observa-se que no período do levantamento dos dados da pesquisa, metade das empresas pesquisadas já havia definido orçamento para utilizar com o *e-learning*.



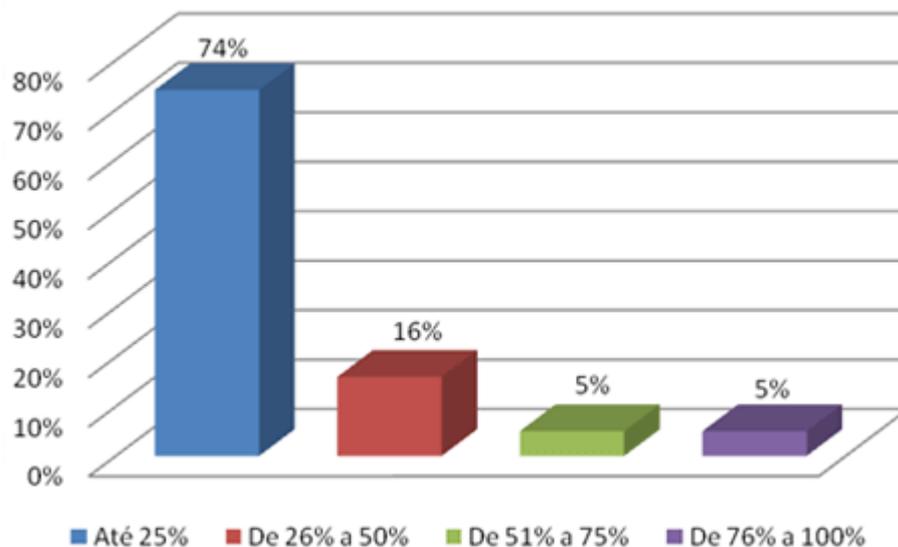
**Gráfico 3. Ano do início de investimento em e-learning.**  
(Fonte: Learning & performance Brasil, 2010)

No gráfico 3, verifica-se que 41% das empresas pesquisadas irão realizar os seus primeiros investimentos no *e-learning* em 2011, evidenciando um aumento bastante significativo nestes investimentos desde o ano 2002.



**Gráfico 4. Gráfico 1. Valor do investimento em e-learning.**  
(Fonte: Learning & performance Brasil, 2010)

No gráfico 4, percebe-se que 69% das empresas pesquisadas tem pretensões de investir até R\$ 100.000,00 reais, e que outros 9% irão realizar investimento superior a R\$ 500.000,00.



**Gráfico 5. Porcentagem destinada ao *e-learning* do valor total para treinamento/educação.**  
 (Fonte: Learning & performance Brasil, 2010)

No ultimo gráfico relevante para a pesquisa, gráfico 5, dentre as empresas entrevistadas observa-se que 74% delas destinarão 25% do orçamento em educação corporativa para o *e-learning*. Ainda dentre as empresas pesquisadas 5% pretendem destinar mais de 75% do mesmo orçamento para o *e-learning*.

Os dados apresentados pelas pesquisas configuram um cenário de investimento crescente em *e-learning*, indicando que as empresas têm percebido ao longo do tempo os benefícios de se investir nessa modalidade de treinamento.

### 3. Considerações Finais

A necessidade de manter equipes atualizadas no mercado global não pode ser ignorada pelas empresas atuantes nesse contexto, sob a pena de perda de competitividade.

O rápido desenvolvimento das tecnologias empregadas nas corporações exige, com a mesma rapidez, a absorção dessas atualizações por parte dos seus empregados, e, não raro, o aprendizado de novos conceitos e conhecimentos.

O material consultado no desenvolvimento deste trabalho mostra uma clara tendência da EAD, e em particular do *e-learning*, assumir o papel da resposta ágil necessária a atualização dos profissionais das mais variadas empresas nos dias atuais.

É verdade que a adoção do *e-learning* como ferramenta de desenvolvimento que transpõe barreiras geográficas, que causa uma ruptura nos limites das salas de aula, que muitas vezes evita o deslocamento de profissionais gera uma significativa diminuição nos gastos com educação, mas a agilidade na atualização tecnológica que o *e-learning* proporciona, da qual ele próprio é fruto, parece ser o que de fato vêm trazendo os retornos esperados para as empresas que o adotaram como modalidade de treinamento.

#### 4. Referências

*American Society for Training and Development - ASTD. Glossary.* ([s.d.]).

Disponível em: <<http://www.astd.org/LC/glossary.htm>> Acesso em: 19/11/2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **O que é educação corporativa.** Disponível em: -

<<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/educacao>>. Acesso em: 12 nov. 2011.

BRASIL. 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: 12 nov. 2011.

BRAUR, M. **Resistência à educação à distância na educação corporativa.** Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação da Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2008.

CEZAR, K. M. M.; RIBAS, J. R. **Educação a distância nas universidades corporativas.** XIII Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru/SP, 2006.

Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/769.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/769.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2011.

DALMAU, M. B. L.; RODRIGUES, R. S.; VALENTE, A. M.; BARCIA, R. M. A. **Educação Profissional, a EAD e as Universidades Corporativas: um Mercado Emergente.** Disponível em: <

[http://www2.abed.org.br/visualizaDocumento.asp?Documento\\_ID=9](http://www2.abed.org.br/visualizaDocumento.asp?Documento_ID=9)>. Acesso em: 12 nov. 2011.

FERREIRA, A.; VALÉRIO, J. N. G.; SOUZA, G. C. **A Educação a Distância nas Organizações: a Percepção Sobre o e-learning em uma Grande Empresa Nacional.** Revista EAD em Foco, Rio de Janeiro, n. 1, vol.1, abr./out. 2010.

Disponível em: <<http://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/6/13>>. Acesso em: 12 nov. 2011.

Learning & performance Brasil. **Glossário.** Disponível em:

<[http://www.elearningbrasil.com.br/home/glossario/letra\\_E.asp](http://www.elearningbrasil.com.br/home/glossario/letra_E.asp)> Acesso em: 19/11/2011.

Learning & performance Brasil. **Orçamento Previsto Para E-Learning Em 2011.** Dezembro, 2010. Disponível em:

<[http://www.elearningbrasil.com.br/pesquisa/resultados/pesq\\_result\\_106.asp](http://www.elearningbrasil.com.br/pesquisa/resultados/pesq_result_106.asp)>.

Acesso em: 12 nov. 2011.

LE MOS, D. da C. **EDUCAÇÃO CORPORATIVA: Pesquisa de Soluções em e-learning e Modelos de Universidades Corporativas.** 2003. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

OLIVEIRA, A. C.; FRANCISCO, A. C. de. **Educação corporativa baseada em e-learning - uma ferramenta para a gestão do conhecimento empresarial.** I Encontro Estadual de Engenharia da Produção e I Simpósio de Gestão Industrial. Ponta Grossa/PR, 2005.

REVISTA LEARNING & PERFORMANCE BRASIL, 2011/2012. **Anuário 2011.** Em 2011. Disponível em: <<http://www2.elearningbrasil.com.br/anuario/Anuario2011.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2011.

SANTOS, M. R. G. dos; VAZ, M.; BRAGA JÚNIOR, S. S.; RAMOS, A. L.; ALONSO JÚNIOR, N.; FANCHIN, M.; SILVA, D. da. **A Educação à Distância como Estratégia Educacional nas Organizações.** VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Associação Educacional Dom Bosco, Resende/RJ, 2010. Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/artigos10/427\\_Artigo\\_Estrategia\\_EAD.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos10/427_Artigo_Estrategia_EAD.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2011.

SILVA, M. **Educação on-line:** teorias, práticas, legislação, formação corporativa. São Paulo: Edições Loyola, 2003.