

ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA, EDUCAÇÃO CORPORATIVA E A CONTRIBUIÇÃO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EaD) NO MERCADO DE TRABALHO GLOBAL

LABOR SHORTAGE, CORPORATE EDUCATION, AND THE CONTRIBUTION OF DISTANCE EDUCATION (EaD) IN THE GLOBAL LABOR MARKET

Tânia Frugiuele Soares Agostinho

E-mail: tania.a@uninter.com

Karla Kariny Knihš

E-mail: karla.k@uninter.com

Resumo: O texto aborda a relevância da educação a distância (EaD) como ferramenta para a formação profissional por meio da educação corporativa, um aspecto crucial para a requalificação contínua demandada pelo mercado de trabalho globalizado. A metodologia adotada é uma revisão de literatura, que possibilita uma análise crítica e reflexiva acerca da implementação da EaD no desenvolvimento de competências profissionais. Os autores sustentam seu argumento com fontes secundárias, incluindo dados da Confederação Nacional do Comércio (CNC), pesquisas de especialistas em educação e trabalho, e relatórios de instituições renomadas como o McKinsey Global Institute. Diante da carência de mão de obra qualificada e da urgência em assimilar novas tecnologias, a EaD emerge como uma solução eficaz, democratizando o acesso à educação e incentivando a aprendizagem contínua. A formação permanente e o aprimoramento de habilidades são essenciais para a manutenção da competitividade empresarial. Assim, as estratégias de treinamento corporativo que incorporam a EaD buscam maximizar a efetividade e assegurar a qualificação necessária para superar os desafios atuais.

Palavras-chave: Educação a Distância (EaD); Formação Continuada; Requalificação Profissional; Escassez de Mão de Obra; Treinamento Corporativo.

Abstract: The text addresses the relevance of distance education (EaD) as a tool for professional training through corporate education, a crucial aspect for the continuous reskilling demanded by the globalized labor market. The methodology adopted is a literature review, which allows for a critical and reflective analysis regarding the implementation of EaD in the development of professional competencies. The authors support their argument with secondary sources, including data from the National Confederation of Commerce (CNC), research by experts in education and work, and reports from renowned institutions such as the McKinsey Global Institute. In the face of the shortage of qualified labor and the urgency to assimilate new technologies, EaD emerges as an effective solution, democratizing access to education and encouraging continuous learning. Permanent training and the enhancement of skills are essential for maintaining business competitiveness. Thus, corporate training strategies that incorporate EaD aim to maximize effectiveness and ensure the necessary qualification to overcome current challenges.

Keywords: Distance Education (EaD); Continuous Training; Professional Requalification; Skilled Labor Shortage; Corporate Training.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil tem enfrentado desafios significativos no campo educacional, especialmente na esfera pública. As instituições privadas têm desempenhado um papel crucial, inovando com a oferta de educação híbrida e a distância (EaD), modalidade que tem se mostrado um diferencial importante na vida de milhares de pessoas, ampliando as possibilidades de acesso à formação profissional.

Contudo, não apenas escolas e universidades se beneficiam da Educação a Distância, já que ela tem se tornado uma ferramenta essencial no contexto do mercado de trabalho global, mas também as empresas e seus colaboradores, especialmente quando se observa um cenário onde a atualização e a requalificação profissional são cada vez mais demandadas.

A rápida evolução das tecnologias e as mudanças nas dinâmicas de trabalho exigem que os profissionais se adaptem constantemente, desenvolvendo novas habilidades e conhecimentos. A crescente demanda por atualização e requalificação em um mercado de trabalho globalizado como o que se verifica atualmente, traz a necessidade de utilização de ferramentas adequadas aos objetivos das empresas e dos trabalhadores, em especial, tendo em vista a escassez de mão de obra qualificada que se tornou um problema mundial.

Nesse contexto, o tema em estudo se justifica tendo em vista que a EaD surge como uma solução viável, permitindo que os trabalhadores acessem cursos e treinamentos de forma flexível e adaptável às suas rotinas.

O presente estudo faz uma reflexão acerca da aplicabilidade da EaD no ambiente corporativo, destacando no primeiro capítulo a questão da escassez de mão de obra no Brasil e no mundo, fatores que acarretaram a necessidade de qualificação constante dos recursos humanos. No segundo capítulo, são estudados conceitos ligados a educação corporativa, com destaque para a necessidade de formação contínua e ao desenvolvimento das habilidades mais exigidas no mercado de trabalho. Já o terceiro capítulo explora algumas das principais estratégias de treinamento corporativo e discorre sobre as formas que a EaD pode ser utilizada pelas empresas, a fim de que não apenas se qualifiquem os profissionais, mas também para que haja o desenvolvimento de uma cultura organizacional e melhora do ambiente de trabalho.

O objetivo do estudo é refletir sobre como a EaD não apenas democratiza o acesso à educação, mas também oferece a oportunidade de aprendizado contínuo, essencial para a manutenção da competitividade no mercado de trabalho.

2 ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA NO BRASIL E NO MUNDO

A escassez de mão de obra é um fenômeno que vem afetando tanto o Brasil quanto o restante do mundo. Esse é um problema que resulta de diversos fatores, tanto econômicos quanto sociais e até mesmo demográficos. No país, a escassez de mão de obra atinge setores como o de tecnologia da informação, de engenharia e de saúde, nos quais a demanda por profissionais qualificados supera a oferta. Dados da Confederação Nacional do Comércio (CNC) apontam que 40% das principais profissões têm escassez de mão de obra, no Brasil (CNN, 2023).

Mas não apenas o nosso país enfrenta uma crise de mão de obra. Em nível global, países desenvolvidos também têm encarado desafios semelhantes, muito em razão do envelhecimento populacional e do declínio das taxas de natalidade. Além disso, a pandemia de COVID-19 acelerou algumas práticas que já se verificavam antes da crise, como, por exemplo, a automação e o trabalho remoto, impactando a disponibilidade e a natureza dos empregos.

Como se percebe, não apenas os cargos que exigem maior qualificação são afetados. Nos Estados Unidos e na Europa, por exemplo, setores de construção e manutenção também sofrem com a falta de trabalhadores. Todo esse cenário reflete no aumento dos salários e nas mudanças de políticas de imigração que buscam atrair mão de obra externa. (MANYIKA *et al*, 2017)

Ainda que o problema tenha causas bastante diversas, o principal fator para a escassez de mão de obra está na falta de qualificação. Conforme Schwartzman e Moura (2013):

A necessidade de melhor qualificação dos recursos humanos é um requisito da economia e uma aspiração da população, que sabe que as pessoas mais educadas conseguem melhores empregos e melhores rendas. Quando recursos humanos de qualidade escasseiam e o sistema educacional não responde, a economia tende a se ajustar a esta situação, desenvolvendo atividades baseadas em trabalho de baixa qualificação e não criando demanda para pessoas mais qualificadas. Países como Japão, Coreia do Sul e, agora, China, conseguiram mudar o patamar de qualidade de seus sistemas educativos. Eles não esperaram que a educação respondesse às demandas da economia, mas, ao contrário, investiram pesadamente na educação e, a partir daí, conseguiram desenvolver uma economia da alta produtividade.

O que se percebe, porém, é que mesmo a educação formal não garante todas as habilidades necessárias ao trabalhador, havendo a necessidade de qualificação da mão de obra por parte das próprias empresas, de maneira que, ao não encontrar os profissionais desejados, investem na qualificação daqueles dispostos a aprender.

A prática é vista como bastante vantajosa para ambos os lados: se de um lado o trabalhador se qualifica, de outro as empresas precisam investir na qualificação da mão de obra para se manterem competitivas em um mercado globalizado e em constante transformação tecnológica.

Pelo exposto, a qualificação contínua dos funcionários é essencial para garantir que eles estejam atualizados com as mais recentes inovações e práticas de cada setor, permitindo que a empresa ofereça produtos e serviços de alta qualidade que atendam ou superem as expectativas dos clientes.

Além disso, é de suma importância garantir que os funcionários tomem conhecimento da legislação vigente no país de origem da empresa (por exemplo PGPD), do padrão ético adotado por ela e dos procedimentos utilizados para atendimento de seus clientes e fornecedores sob pena de ter seus colaboradores tomando atitudes que não se coadunam com os seus valores, princípios e missão. Para garantir que todos recebam as mesmas informações e que o treinamento foi ofertado de maneira irrestrita, a EaD torna-se uma ferramenta poderosa e grande aliada nesse quesito.

Essa prática também prepara a força de trabalho para lidar com desafios futuros, como mudanças regulatórias e novas demandas de mercado, assegurando que a empresa se adapte rapidamente e mantenha uma vantagem competitiva.

Diante dessa demanda, as empresas e profissionais se veem compelidos a buscar por ferramentas que possibilitem a educação e o aprendizado, de maneira acessível e com flexibilidade, a fim de que o ritmo de vida e de trabalho não seja um empecilho ao desenvolvimento das novas habilidades.

3 FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

Conforme já explanamos, a formação contínua e o desenvolvimento de habilidades são temas cruciais no contexto atual, uma vez que as rápidas mudanças tecnológicas e econômicas exigem que os profissionais atualizem constantemente suas competências.

A necessidade de adaptação e aprendizado contínuo nunca foi tão evidente, especialmente em um mundo onde a inovação e a transformação digital estão em constante evolução. Este capítulo explora a importância da formação contínua, as habilidades mais demandadas no século XXI e o papel fundamental da Educação a Distância (EaD) nesse processo.

Conforme a tecnologia avança, novas habilidades passam a ser altamente demandadas no mercado de trabalho. Entre elas, destacam-se o pensamento crítico, ou seja, a capacidade de analisar informações de forma crítica e de tomar decisões informadas, o que é fundamental em um mundo saturado de dados, a capacidade de resolução de problemas complexos, bem como, a de

se adaptar a novas situações e mudanças, especialmente em ambientes de trabalho dinâmicos e cada vez mais tecnológicos, como os atuais. (BERSIN, 2008)

Diante desse cenário e da necessidade de contratação de mão de obra cada vez mais qualificada, bem como, de se incentivar uma mentalidade de crescimento e cooperação entre os colaboradores, a educação corporativa ganha ainda mais relevância.

Josh Bersin (2008) vê na educação corporativa uma maneira de desenvolver e reter talentos, de tal forma que as empresas devem se concentrar nas habilidades do futuro, como pensamento crítico, criatividade e habilidades digitais. Preparar os colaboradores para o futuro do trabalho é visto, portanto, como uma prioridade estratégica.

As rápidas mudanças no mercado de trabalho, impulsionadas pela tecnologia e pela globalização, tornam a formação continuada uma necessidade imperativa. Profissionais que não se atualizam correm o risco de se tornarem obsoletos em suas funções. A obsolescência de habilidades é uma realidade que afeta diversas áreas, desde a engenharia até o marketing digital. Portanto, o constante aprimoramento das habilidades e competências não é apenas uma opção, mas uma exigência para aqueles que desejam se manter relevantes e competitivos no mercado.

Além disso, a formação continuada permite que os profissionais desenvolvam uma mentalidade de aprendizado e necessidade de atualização que são essenciais para torna-los aptos a enfrentar os desafios do futuro. A adaptabilidade, a capacidade de aprender novas habilidades e a disposição para mudar são características cada vez mais valorizadas pelas empresas. (RAMAL, 2012)

Assim, dentro das diversas realidades dos ambientes corporativos, cabe aos gestores fornecer instrumentos adequados para o desenvolvimento das habilidades desejadas aos seus colaboradores, aliando as competências aos objetivos da própria empresa.

Ao fornecer os instrumentos adequados, os gestores podem não apenas melhorar o desempenho individual, mas também impulsionar o sucesso coletivo da organização. Estratégias de formação contínua e desenvolvimento de competências podem promover um ambiente de trabalho mais engajado e inovador, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados para contribuir com o crescimento da empresa. (RAMAL, 2012)

É nesse contexto que a Educação a Distância se torna relevante. De acordo com Barbosa (2020), “o EaD corporativo pode ser um verdadeiro aliado para profissionais e organizações que desejam alcançar níveis mais elevados de qualificação, trazendo benefícios para os dois lados”.

Esse cenário de necessidade de aprendizado contínuo e integrado, apoiado por tecnologia, e a criação de uma cultura organizacional que valoriza e incentiva o desenvolvimento constante de habilidades acabou por tornar a Educação a Distância uma excelente ferramenta para as empresas, que nem sempre podem arcar com os custos de deslocamento de pessoas ou fazer com que todos estejam focados em uma única atividade ao mesmo tempo.

4 ESTRATÉGIAS DE TREINAMENTO CORPORATIVO: A UTILIZAÇÃO DE EaD PELAS EMPRESAS

Diante dos desafios advindos da globalização e da constante utilização de novas tecnologias não só nas grandes empresas, como também, nos médios e pequenos negócios (até mesmo nas *start ups* criadas para atender as demandas de um cenário empresarial cada vez mais plural), as estratégias de treinamento corporativo tornaram-se fundamentais para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das habilidades dos colaboradores, contribuindo diretamente para o sucesso organizacional.

Um programa de treinamento bem planejado e executado deve ter como objetivo aumentar a produtividade, e ainda, melhorar a retenção de talentos, fomentando a inovação e promovendo um

ambiente de trabalho mais colaborativo. Todos esses aspectos são primordiais para empresas que desejam se destacar em seu nicho de atuação.

Sendo assim, verifica-se que as empresas enfrentam um desafio ainda maior que é o de treinar equipes distribuídas em diferentes regiões e em horários diversos, o que requer flexibilidade de acesso e adaptabilidade de horários na realização das atividades que os cursos e treinamentos exigem.

É nesse contexto que a EaD permite que essas organizações implementem estratégias de treinamento que garantem não só a uniformidade no aprendizado, como também, a equidade do processo de formação contínua de seus colaboradores.

Dentre as principais estratégias, pode-se destacar algumas: Treinamento Personalizado; Gamificação; *Microlearning*; Treinamento *On-the-Job*, entre outras.

Contudo, aquela que interessa mais a este breve estudo é o Treinamento Virtual e *E-Learning*, uma vez que essa estratégia de treinamentos *on-line* se tornou a ideal para atender as empresas que precisam capacitar os colaboradores e têm equipes distribuídas em locais diversos ou com necessidades de treinamento contínuo.

Conforme visto até aqui, os treinamentos corporativos EaD (Educação a Distância) tornaram-se uma ferramenta cada vez mais popular nas empresas devido à sua flexibilidade, acessibilidade e custo-benefício. Com a crescente transformação digital, a globalização e a necessidade de propiciar aos seus colaboradores a formação continuada necessária para o aprimoramento de suas atividades, muitas organizações têm adotado essa modalidade para capacitar suas equipes de forma eficiente, oferecendo cursos *on-line*, *webinars*, tutoriais, vídeos e muito mais.

Os modos de treinamentos que a EaD pode propiciar são vários e cada um se adapta às necessidades de cada empresa e aos objetivos que se pretende alcançar por meio deles. Podemos listar alguns deles, tais como:

- Treinamento *Onboarding* que pode ser utilizado para a integração de novos funcionários a fim de facilitar a sua integração à cultura organizacional da empresa, suas políticas e seus processos. E quais são as ferramentas que a EaD oferece nesse tipo de treinamento e que o tornam eficaz? Os módulos interativos, os vídeos institucionais e os *webinars*¹, com certeza, são alguns deles, uma vez que garantem que todos os novos colaboradores tomem conhecimento das mesmas informações da mesma maneira, orientando-os em formato padrão, muitas vezes de forma lúdica e interativa.
- Treinamento de *Soft Skills* (Habilidades Interpessoais) cujo objetivo é desenvolver algumas habilidades para o aprimoramento das atividades de cada colaborador, e que são essenciais no exercício de funções de liderança tais como a comunicação, a capacidade de resolução de conflitos e inteligência emocional. Dentre os recursos disponíveis nesse tipo de treinamento e que são viáveis graças à EaD estão: simulações de cenários (*Role Play*)², *webinars* e sessões de *coaching on-line*³.
- Treinamento de *Compliance* e Ética Corporativa que busca garantir que os colaboradores tenham ciência sobre as políticas de conformidade da empresa, leis e regulamentações do setor, práticas éticas, e comportamento no ambiente corporativo. Esse tipo de treinamento, geralmente, conta com módulos específicos que tratam de temas relevantes para a área, como por exemplo, anticorrupção, questões legais e práticas éticas.
- Treinamento de Liderança e Gestão cujo propósito é propiciar aos colaboradores que têm ou pretendem ter cargos de liderança e precisam se preparar adequadamente para os

¹ Webinars são seminários *on-line* em vídeo, gravados ou ao vivo, que permitem a interação da audiência via chat.

² Plataformas que permitem que os colaboradores participem de simulações interativas para praticar como resolver conflitos ou liderar uma equipe.

³ Sessões ao vivo com especialistas em *soft skills* para orientar os colaboradores sobre como melhorar suas competências comportamentais.

desafios que essas funções trazem. Cursos *on-line* de liderança que abordam temas como gestão de equipes, tomada de decisões, gestão de conflitos entre outros, bem como, programas de mentoria virtual são elementos constantes nesse tipo de capacitação.

Além desses, podemos citar ainda os treinamentos de vendas e negociação, técnico e de processos, gestão de projetos, atendimento ao cliente e vários outros.

Todos esses treinamentos e outros não citados aqui são beneficiados pela facilidade de acesso e pelas possibilidades de utilização de novas tecnologias que somente são possíveis devido a EaD.

Segundo artigo publicado pela EaD Skill em 2023, algumas vantagens do Treinamento EaD Corporativo são:

1. Flexibilidade: os colaboradores podem acessar o conteúdo de qualquer lugar e a qualquer momento.
2. Escalabilidade: Permite treinar grandes equipes de forma eficiente e padronizada.
3. Custo-benefício: Reduz os custos com deslocamento, infraestrutura e materiais impressos.
4. Interatividade: Ferramentas como *quizzes*, fóruns e simulações tornam o aprendizado mais dinâmico.
5. Acompanhamento de Desempenho: Permite monitorar o progresso dos colaboradores por meio de relatórios e métricas.

A EaD permite que as empresas ofereçam programas de treinamento personalizados, que podem ser acessados a qualquer hora e em qualquer lugar, atendendo às necessidades específicas dos colaboradores e respeitando suas limitações de tempo e localização.

Além disso, a diversidade de formatos de conteúdo disponíveis, como vídeos, webinars e módulos interativos, facilita o engajamento e a retenção de conhecimento.

Por todo o exposto, verifica-se que as estratégias de treinamento corporativo que incorporam a Educação a Distância (EaD) são de fato soluções essenciais para enfrentar os desafios contemporâneos de desenvolvimento profissional em um ambiente globalizado e tecnologicamente avançado.

Isso porque a EaD oferece a flexibilidade e acessibilidade necessárias para empresas que buscam capacitar suas equipes de maneira eficaz e econômica, superando barreiras geográficas e temporais. Além disso, há a possibilidade de personalizar o aprendizado e integrar tecnologias interativas, de tal forma que a EaD não só democratiza o acesso à formação contínua, mas também assegura que as empresas estejam equipadas para competir e inovar no mercado global.

À medida que as empresas continuam a expandir suas operações, a EaD se estabelece como uma ferramenta indispensável para fomentar a produtividade, a retenção de talentos e a adaptação contínua às mudanças do mercado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escassez de mão de obra qualificada representa um desafio crítico para o mercado de trabalho global, exigindo soluções inovadoras e eficientes para a requalificação e desenvolvimento contínuo de habilidades profissionais. A Educação a Distância (EaD), nesse contexto, emerge como um pilar estratégico na educação corporativa, oferecendo uma gama de vantagens que se alinham às necessidades emergentes de um mundo em constante transformação.

A flexibilidade proporcionada pela EaD permite que os colaboradores acessem conteúdos educacionais independentemente de sua localização geográfica ou restrições de tempo, garantindo que a formação não seja mais uma vítima das agendas sobrecarregadas. Essa modalidade de ensino não apenas democratiza o acesso à educação, mas também assegura que a aprendizagem seja contínua, um imperativo para a sobrevivência e sucesso profissional na era digital.

A escalabilidade da EaD é outro benefício inestimável, permitindo que empresas de todos os tamanhos, desde startups até grandes corporações, possam treinar suas equipes de maneira uniforme e eficiente. Isso é particularmente relevante em um cenário onde a uniformidade de conhecimento e práticas é essencial para a manutenção de padrões de qualidade e conformidade.

Do ponto de vista econômico, a redução de custos com deslocamento, infraestrutura e materiais impressos torna a EaD uma opção viável e economicamente atrativa. Além disso, a interatividade dos cursos on-line, com quizzes, fóruns e simulações, não só enriquece a experiência de aprendizado, mas também aumenta a retenção de conhecimento e o engajamento dos participantes.

A capacidade de monitorar o desempenho dos colaboradores através de relatórios e métricas detalhadas oferece às empresas uma visão clara do progresso de seus funcionários, permitindo intervenções personalizadas e a otimização dos programas de treinamento. Essa abordagem data-driven ao desenvolvimento de talentos é crucial para a eficácia das estratégias corporativas.

A formação contínua e o desenvolvimento de habilidades são, portanto, pilares que sustentam a competitividade das empresas. Em um ambiente onde a obsolescência de competências é uma realidade palpável, a educação corporativa através da EaD se posiciona como uma resposta proativa. As habilidades do futuro, como pensamento crítico, criatividade e proficiência digital, são cultivadas e fortalecidas por meio de programas de treinamento EaD, que se adaptam rapidamente às mudanças tecnológicas e de mercado.

A EaD também desempenha um papel crucial na disseminação de valores e práticas corporativas, como compliance e ética, garantindo que todos os colaboradores estejam alinhados com a missão e os princípios da empresa. Isso é fundamental para evitar descompassos entre as ações dos funcionários e a estratégia organizacional, preservando a integridade e a reputação da empresa.

As estratégias de treinamento corporativo que incorporam a EaD são, sem dúvida, soluções essenciais para o enfrentamento dos desafios contemporâneos. Elas permitem que as empresas não apenas capacitem seus profissionais, mas também desenvolvam uma cultura de aprendizado contínuo e inovação. Ao investir na qualificação de seus colaboradores, as empresas estão, na verdade, investindo em sua própria capacidade de adaptação e crescimento sustentável.

A reflexão sobre a aplicabilidade da EaD no ambiente corporativo nos leva a concluir que essa ferramenta é mais do que uma resposta temporária à escassez de mão de obra; é um componente estrutural de uma nova era de educação e desenvolvimento profissional. A EaD redefine a forma como o conhecimento é transmitido e absorvido, criando oportunidades para que todos, independentemente de sua posição ou localização, possam evoluir em suas carreiras e contribuir para o avanço das organizações.

Portanto, a adoção da Educação a Distância no contexto corporativo não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica para enfrentar os desafios do futuro do trabalho. À medida que a globalização e a tecnologia continuam a moldar o mercado de trabalho, a EaD se estabelece como um mecanismo vital para a requalificação e desenvolvimento de talentos, promovendo a competitividade e a inovação em um cenário cada vez mais exigente e interconectado.

6 REFERÊNCIAS

BARBOSA, Marcos Paulo. EaD corporativo: quais as vantagens para as empresas? **Plantar Educação**. 2020. Disponível em <https://www.plantareducacao.com.br/ead-corporativo/>. Acesso em 10/12/2024.

BERSIN, Josh. **The Training Measurement Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Practical Approaches**. EUA: Pfeiffer, 2008.

CNN. Carol Raciunas. 40% das principais profissões têm escassez de mão de obra, segundo CNC; saiba quais são. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/40-das-principais-profissoes-tem-escassez-de-mao-de-obra-segundo-cnc-saiba-quais-sao/> Acesso em 11/12/2024.

MANYIKA, James *et all*. O futuro do mercado de trabalho: impacto em empregos, habilidades e salários (Relatório). *McKinsey Global Institute*. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/pt-BR>. Acesso em: 12/12/2024.

RAMAL, Andrea. **Educação corporativa**: fundamentos e gestão. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

T&D geeks - EAD Skill **EAD Corporativo: 6 maiores benefícios de investir nessa ferramenta**. 2023. Disponível em: <https://blog.eadskill.com.br/6-maiores-beneficios-de-investir-em-ead-corporativo/> . Acesso em 10/12/2024.

SCHWARTZMAN, Simon; CASTRO, Claudio de Moura. Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra. **Ensaio**: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 563-624, jul./set. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/B8Kb6jfXqvCrfrpWWr8Wsm/?format=pdf>. Acesso em: 12/12/2024.