

## EDUCAÇÃO CORPORATIVA NA MODALIDADE A DISTÂNCIA PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

Williana Carla Silva Alves (1); Renato Luiz Vieira de Carvalho (2); Graziany Santiago Amorim Araújo (3); Roselito Delmiro da Silva (4); José de Lima Albuquerque (5);

(1) Universidade Federal Rural de Pernambuco, [williana.alves@gmail.com](mailto:williana.alves@gmail.com); (2) Universidade Federal Rural de Pernambuco, [renatolycarvalho@gmail.com](mailto:renatolycarvalho@gmail.com); (3) Universidade Federal Rural de Pernambuco, [grazianyantiago@bol.com.br](mailto:grazianyantiago@bol.com.br); (4) Universidade Federal Rural de Pernambuco, [delmiro92@gmail.com](mailto:delmiro92@gmail.com); (5) Universidade Federal Rural de Pernambuco, [limalb53@gmail.com](mailto:limalb53@gmail.com)

### Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar como a Educação a Distância (EAD) é percebida pela gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Além disso, espera-se compreender de que forma os servidores bibliotecários enxergam a EAD nesse contexto. O referencial teórico aborda a Educação a Distância e a educação corporativa. Com a ideia de que a educação corporativa centra-se nos pilares de educação ao longo da vida, focada nos valores da organização e na intensa utilização das tecnologias digitais de informação e comunicação (TDIC). Um método inovador para o desenvolvimento do capital humano das organizações. A metodologia da EAD combinada e aplicada à Educação Corporativa pode ser um método de aprendizado profissional eficiente. A investigação caracterizou-se pela natureza descritiva, com a abordagem qualitativa e o método estudo de caso, como instrumentos de coleta de dados, as questões foram analisadas a partir dos Relatórios de Execução do Plano Anual de Capacitação dos anos de 2015, 2016 e 2017 e apresentadas na forma de estatística descritiva, além das respostas dos bibliotecários consultados. Por fim, conclui-se, que a EAD se apresenta como uma ferramenta pedagógica adequada para qualificar servidores públicos, especialmente aqueles que não têm acesso aos cursos voltados para formação continuada, viabilizando a qualificação de um grande contingente de profissionais, geograficamente dispersos, sem possibilidade de afastar-se do seu cotidiano.

**Palavras-chave:** Educação a Distância, Educação Corporativa, Capacitação de bibliotecários, Servidores Públicos.

### Introdução

A Educação Corporativa surge da necessidade de elaborar ações para o desenvolvimento profissional numa perspectiva estratégica, capaz de responder às novas demandas das organizações. A consequência dessa transição é a mudança do foco técnico, predominante nas ações educacionais, para programas que abrangem também aspectos sociais, culturais e comportamentais. Essa mudança é sustentada pela ideia que não basta o treinamento, é preciso também investir no desenvolvimento de habilidades e atitudes, na busca de pela competência. A ideia de educação corporativa centra-se ainda, nos pilares de educação ao longo da vida, focada nos valores da organização e na intensa utilização das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC). Um método inovador para o desenvolvimento do capital humano das organizações. Nesse contexto, Entende-se a metodologia da EAD combinada e aplicada à Educação Corporativa pode ser um método de aprendizado profissional eficiente.

A Educação Corporativa (EC) está sempre se aperfeiçoando, dando lugar a uma nova forma de pensar a formação, a atualização e o desenvolvimento profissional, indo muito além do mero treinamento de funcionários, o desenvolvimento de pessoas se alinha aos objetivos da organização, tornando-se uma ferramenta administrativa para o cumprimento de metas institucionais. É um sistema de formação de pessoas pautado por uma gestão de pessoas com base em competências, devendo, portanto instalar e desenvolver nos colaboradores (internos e externos) as competências consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio, promovendo um processo de aprendizagem ativo permanente vinculado aos propósitos, valores, objetivos e metas empresariais (EBOLI, 2010, p. 153). A EC na modalidade a distância é vantajosa para as organizações, pois ambas mantêm uma estreita relação. Essa relação apresenta-se ao perceber a presença das tecnologias, onde se apropria o desenvolvimento das competências. [...] Foi nas empresas que EAD mais encontrou terreno para seu crescimento; por sua vez, é por intermédio da EAD que a educação corporativa encontrou condições para sua expansão, atendendo a muito mais pessoas que seria possível se os processos educacionais fossem presenciais (SANTOS-SILVA, 2009, p. 232). Na Gestão Pública não é diferente, a EC pode preparar servidores públicos para atuarem no planejamento e execução de ações voltadas para competência informacional. Desta forma, compreender as faces do processo de aprendizagem é o primeiro passo para trabalhar a elaboração e disseminação do conhecimento. Para tanto, selecionar programas e cursos que trabalham com a metodologia da Educação a Distância contribui para a redução de barreiras de acesso a atualização profissional. Nesse cenário, a meritocracia é um conceito pertinente na educação corporativa, o conceito sempre que possível deve ser aplicado à gestão pública, atualmente observa-se nas organizações públicas e privadas uma tendência a estipular a meritocracia, como uma maneira de instigar e valorizar as capacidades do funcionário. De acordo com a Lei 11.091/2005, em seu Art.10º o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

Na gestão pública os cursos de capacitação têm espaço garantido. O art. 2º do Decreto 5.707 de 2006; define capacitação como um processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Na UFRPE o Plano Anual de Capacitação é a ferramenta que norteia as ações de desenvolvimento profissional dos servidores, essa ferramenta consta no Decreto 5.707 que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Como é possível perceber a gestão pública já despertou para a Educação Corporativa, nesse cenário o termo mais utilizado é “capacitação” de servidores.

Eboli (2016), em sua pesquisa sobre educação corporativa, aponta as principais tendências identificadas, são elas:

- Um alto engajamento da liderança;
- A avaliação de resultados;
- A aprendizagem sistêmica;
- O ensino a distância e
- Trilhas de aprendizagem.

De acordo com a autora (2015, p.25): “o engajamento das lideranças é fundamental, seja para assinalar a aprendizagem no futuro, este olhar também sistêmico”. Este está relacionado ao olhar sistêmico da aprendizagem, que é olhar para fora, que é olhar o futuro, que é olhar os *stakeholders*. Também isso tem uma ligação com avaliação de resultados.

Na UFRPE o Plano Anual de Capacitação é a ferramenta que norteia as ações de desenvolvimento profissional dos servidores, essa ferramenta consta no Decreto 5.707 que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Educação Corporativa (EC) é definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento, tendo como orientação estratégica de longo prazo de uma organização. EC é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. (BRASIL, 2014)

Em 2017 a UFRPE contemplou a seguinte linha de desenvolvimento prevista no Programa de Capacitação: Iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função de Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional; informa os principais deveres e responsabilidades do servidor público e da importância da ética profissional na sua vida funcional. Formação Geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais; Gestão: visa à preparação do servidor para o desempenho de atividades de gestão, contribuindo para a otimização do exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção. Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa; Comportamental: é uma linha de desenvolvimento transversal às demais. Caracteriza-se, por sua metodologia própria preparando o servidor para o seu autoconhecimento e para as relações no trabalho. Inclui atividades voltadas para o aprender a ouvir, a comunicar as idéias e ser um membro eficaz na equipe. Vai contribuir para o equilíbrio relacional dos servidores na sua prática profissional, proporcionando uma ambiência saudável e melhores condições de convivência (aprender a ser e a conviver). Atividades Inter-ambientes: Ações integradas de capacitação envolvendo diferentes unidades e ambientes num processo de aprendizagem organizacional. Para essa pesquisa, o foco é aprendizagem específica, as ações do Programa de Capacitação da UFRPE prioritariamente focalizam a questão da progressão funcional, assim desenvolve atividades direcionadas para os ambientes organizacionais de uma forma geral, embora, ações para áreas específicas também tenha lugar no programa. Apesar dessa realidade, acredita-se que a formação continuada de bibliotecários utilizando cursos a distância pode ser muito benéfica, pois apresenta uma metodologia flexível, além de quebrar paradigmas quanto o ensino e a aprendizagem. Essas mudanças são percebidas no uso da tecnologia que vem como auxílio na otimização do tempo do profissional.

Ferraz Filho (2011) em sua pesquisa sobre Educação Corporativa em EAD percebeu nas fontes consultadas uma clara tendência do *e-learning*, por assumir o papel da resposta ágil necessária a atualização dos profissionais das mais variadas empresas nos dias atuais.

Para desenvolver um perfil de servidor eficiente, as organizações precisam implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, e não apenas um mero treinamento. Nessa perspectiva, a EAD é tanto uma tendência, como é um desafio na EC. Porque, segundo Eboli (2016), essa modalidade ainda não tem a dimensão nas organizações brasileiras que ela poderia e deveria ter.

No entendimento de Gottardi (2015), a EAD apoiada pelas tecnologias da comunicação e metodologias de ensino, traz modificações nas funções tradicionais do ensinar e aprender, a “sala de aula” não é o único espaço possível de aprendizagem. Tem-se possibilidade de mudar da sala de aula – espaço físico – para sala de aula virtual, no ciberespaço.

Contudo, este estudo tem como objetivo analisar como a educação a distância é percebida pela gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Além disso, espera-se compreender de que forma os servidores bibliotecários enxergam a

EAD no âmbito das capacitações na instituição. O referencial teórico aborda a Educação a Distância e a educação corporativa.

### **Metodologia:**

A investigação caracterizou-se pela natureza descritiva, com a abordagem qualitativa e o método estudo de caso, como instrumentos de coleta de dados, as questões foram analisadas a partir dos Relatórios de Execução do Plano Anual de Capacitação dos anos de 2015, 2016 e 2017 e apresentadas na forma de estatística descritiva, além das respostas dos bibliotecários consultados. Os dados da pesquisa proposta foram coletados por meio de questionários estruturados, e respondidos via internet pelos servidores. A fim de diagnosticar as necessidades de capacitação na modalidade EAD.

### **Resultados esperados:**

Sobre as ações de capacitações profissionais realizadas nos últimos 3 anos na UFRPE, apresentam das ações viabilizada se executadas nos Planos Anuais de Capacitação de 2015, 2016 e 2017. Ao analisar os dados do Plano de Capacitação de 2015 é possível perceber que das 40 ações formação e/ou atualizações efetuadas na UFRPE 39 (trinta e nove) foram presenciais, 1 (uma) atividade foi executada a distância, ou seja, apenas 2,5%. Em 2016 o número de ações diminuiu, foram 22 (vinte e duas), não houve espaço para a Educação a Distância, 100% das capacitações esse ano foi presencial. Já em 2017 verifica-se que num universo de 40 (quarenta) ações, houve um sutil crescimento da EAD, foram 3 (três) ações. Significa dizer que somente 7,5% foram a distância, a partir desse cenário, percebe-se que a inserções de aperfeiçoamento profissional nessa modalidade ainda é tímido na Instituição, nota-se a ausência uma política institucional mais abrangente focada na EAD. Todavia, acredita-se que utilizar a EAD para a capacitação dos Bibliotecários da UFRPE é uma maneira inovadora de criar, disseminar e utilizar o conhecimento, como oportunidade de qualificação profissional, especialmente aos bibliotecários da instituição lotados no interior do Estado de Pernambuco. A disseminar do conhecimento e o compartilhamento de conteúdos, pode contribuir para a qualidade do capital intelectual da UFRPE. Afim de, priorizar o conhecimento na superação dos desafios e na geração de valor para organização. Além de direcionar os fluxos de conhecimento, colaboração e cooperação. Para tanto, os profissionais serão treinados de acordo com as demandas percebidas. O conjunto de métodos, técnicas, materiais e instrumentos da metodologia EAD, sustentarão os princípios e fundamentos que norteará a aplicação do curso de capacitação dos Bibliotecários da UFRPE.

### **Conclusões**

Quanto as ações de atualizações profissionais na UFRPE nos últimos 3 anos, a contribuição da EAD foi sutil, apenas 3,96% das ações adotaram a metodologia a distância, possivelmente pelo fato da parceria entre o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e a Unidade Acadêmica de Educação a Distância ser muito recente, necessita ainda dos devidos ajustes. A EAD se apresenta como uma ferramenta pedagógica adequada para qualificar bibliotecários, especialmente aqueles que não têm acesso aos cursos voltados para formação continuada, viabilizando a qualificação de um grande contingente de profissionais, geograficamente dispersos, sem possibilidade de afastar-se do seu cotidiano. Contudo, sabe-se que ainda há muito que fazer. Mudar posturas e dar bons exemplos é um caminho para enfraquecer acomodações e fortalecer competências.

## Referências

EBOLI, Marisa. Fundamentos e evolução da educação corporativa. In: **Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implementação de projetos**. \_\_\_\_\_. São Paulo: Atlas, 2010.

EBOLI, Marisa. Reinvenção das empresas: educação corporativa nos novos cenários empresariais. **GV Executivo**, v 15, n. 2, Jul/Dez 2016.

SANTOS–SILVA, Robson. A educação Corporativa: Universidades Corporativas. In. **Educação a Distância: o estado da arte**. São Paulo: Ed. Pearson Education do Brasil, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação do ano de 2015**. Recife: UFRPE, 2015.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação do ano de 2016**. Recife: UFRPE, 2016.

\_\_\_\_\_. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação do ano de 2017**. Recife: UFRPE, 2017.

## Referências online

BRASIL. **Decreto nº 5.707**, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm)>. Acesso em: 25 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm)>. Acesso em: 25 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **Educação corporativa**. [2014]. Disponível em: < <http://www.mdic.gov.br/legislacao/9-assuntos/categ-comercio-exterior/602-educacao-corporativa> >. Acesso em: 22 fev. 2018.

FERRAZ FILHO, Joaquim Nogueira. Educação corporativa em EAD: benefícios da modalidade e-learning. Disponível em: < [http://www.abed.org.br/site/pt/midioteca/textos\\_ead/1242/2014/09/educacao\\_corporativa\\_em\\_ead\\_beneficios\\_da\\_modalidade\\_e-learning](http://www.abed.org.br/site/pt/midioteca/textos_ead/1242/2014/09/educacao_corporativa_em_ead_beneficios_da_modalidade_e-learning) >. Acesso em: 12 jul. 2018.

GOTTARDI, Mônica de Lourdes. A autonomia na aprendizagem em educação a distância: competência a ser desenvolvida pelo aluno. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, São Paulo, v.14, p. 109-123, 2015. Disponível em:



<[http://seer.abed.net.br/edicoes/2015/08\\_A\\_AUTONOMIA\\_NA\\_APRENDIZAGEM.pdf](http://seer.abed.net.br/edicoes/2015/08_A_AUTONOMIA_NA_APRENDIZAGEM.pdf)>  
Acesso em: 10 jan. 2018.