

A TRAJETÓRIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL

Marcelo Wilson Ferreira Pacheco ¹

Inácio Sérgio de Azevedo Neto ²

RESUMO

Este artigo de revisão de literatura apresenta um panorama histórico da implementação da Educação Corporativa no Brasil, revelando seus marcos temporais e analisando a importância da formação pedagógica na/para o trabalho, ao longo da história do Brasil. Com o objetivo de desenhar um percurso histórico da Educação Corporativa no país, este trabalho adotou como procedimento a pesquisa bibliográfica e documental, tomando como fontes a literatura existente sobre a temática e documentos históricos e legais que demarcam a trajetória da Educação Corporativa em meio ao mundo do trabalho. Os dados obtidos na investigação teórica foram analisados sob a ótica da abordagem qualitativa e a análise de conteúdo. Como resultado, este estudo evidenciou a relação entre o trabalho e a educação ao longo da história do Brasil, desde a sua colonização até os dias atuais, e apresentou as características principais da Educação Corporativa, tal como ela se apresenta hoje, por meio de Centros de Treinamento, Universidades Corporativas e Ambientes Virtuais de Aprendizagem. Conclui-se, a partir desta pesquisa, que a cultura de aprendizagem não é um movimento recente na história do país e que muitas instituições têm investido em seu capital humano por meio da implementação de programas de Educação Corporativa, tendo em vista, especialmente, a vantagem competitiva de mercado que ela oferece.

Palavras-chave: Educação Corporativa, Cultura de Aprendizagem, Capital Humano.

INTRODUÇÃO

Sabendo que o homem atua sobre o mundo imprimindo nele todo seu arcabouço cultural, ideológico e social, e que isso ocorre desde os tempos mais remotos da história das civilizações humanas, podemos compreender que o Trabalho, sendo uma dessas formas de atuação, não foge à regra de estar sempre em constante metamorfose. Partindo de uma prática de sobrevivência e relação íntima com a natureza, até chegarmos às atuais práticas de globalização e apelo capitalista.

Neste cenário, podemos partir de uma análise das sociedades primitivas e entender que, nesta época, os homens viviam

à base das economias de coleta, de pesca e de agricultura rudimentar, onde a primeira divisão social do trabalho dava-se segundo a diferenciação sexual e de idade: crianças e jovens eram responsáveis por certas tarefas domésticas, às mulheres cabiam algumas atividades domésticas e a agricultura e aos homens

¹ Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Currículo e Gestão da Escola Básica (PPEB), da Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Ensino. Pedagogo. celopacheco@hotmail.com

² Graduando no Curso de Pedagogia, da Universidade Federal do Pará (UFPA). inacioazevedo1992@gmail.com

reservavam-se as tarefas mais “nobres” como a colheita e a caça (Manfredi, 2002 p. 34).

Levando em consideração o domínio de competências e habilidades fundamentais e necessárias para desenvolver tal forma de trabalho rudimentar, constata-se que toda ação de trabalho se baseava no domínio do uso de ferramentas e práticas de agricultura, caça e pesca. Portanto, não havia uma forma de treinamento sistematizado para tais práticas, o que ocorria era a propagação desses saberes e técnicas de pai para filho, de forma simples e por meio da observação do exemplo.

Mais adiante na história, chegamos à Antiguidade grega e romana, onde nos deparamos com um sistema básico de trabalho centrado na escravidão, onde os senhores das terras, não querendo trabalhar no campo, recorriam à escravos para tal função. Neste período surge a designação da palavra *Trabalho*, “oriunda da palavra latina ‘*tripalium*’, um instrumento de tortura inquisitorial” (Bonzatto, 2011 p. 02). Assim, começa a se formar a imagem de que o trabalho era algo marginalizado, punitivo e destinado àqueles que estavam à margem da sociedade.

Todavia, com o passar dos anos, chegando à Idade Média, já podemos perceber algumas mudanças nas configurações do trabalho - este já deixando de tomar a imagem de algo negativo - a principal delas é a transição do trabalho escravo para o trabalho servil. Além disso,

o desenvolvimento do artesanato, a ampliação da produção agrícola, o crescimento das cidades implica a necessidade de alargamento e desenvolvimento do comércio e, conseqüentemente, uma nova divisão social do trabalho, assim designada porque associada ao aparecimento de classes sociais diferenciadas: agricultores, artesãos, comerciantes, guerreiros, senhores feudais (grandes proprietários de terras), padres. A categoria de divisão social do trabalho associa-se à ideia de uma repartição de funções sociais ligadas ao domínio de produção (bens agrícolas, industriais), da distribuição e comércio de bens, do exercício das funções religiosas e políticas (Manfredi, 2002 p. 35 - 36).

Segundo Manfredi (2002), é nesse momento histórico que surgem alguns dos ofícios que conhecemos, como: o ferreiro, o tecelão, o mecânico, o comerciante, o banqueiro etc.

Assim, no que tange a perspectiva do Treinamento na Idade Média, percebemos que esta prática tinha “o único objetivo de treinar indivíduos para desenvolver habilidades e aumentar a produtividade em seus cargos de competência” (Lidiane, 2012, s.p.). Portanto, o que se observava era um novo interesse dos trabalhadores, onde havia maior competitividade entre eles e, conseqüentemente, uma maior busca por qualificação.

Todavia, estes treinamentos ocorriam de forma pontual, objetivando apenas o aperfeiçoamento de um determinado ofício, sem maiores pretensões organizacionais.

Já saltando historicamente e chegando à era industrial, percebemos que

[...] a produção de bens materiais passa, então, a priorizar, em vez de bens de uso, bens a ser vendidos e trocados no mercado. A princípio isso se deu com os produtos agrícolas e, posteriormente, com os produtos fabricados em oficinas e fábricas (Manfredi, 2002 p. 38).

O trabalhador servil passa a ser o trabalhador fabril, submetendo-se a jornadas de trabalho extensas e exaustivas e recebendo, por isso, um salário, subordinando-se à uma classe burguesa e dominante na época.

Com essa mudança acontecendo, novas profissões vão surgindo e as que já existiam precisam buscar novo fôlego para não serem substituídas pelo advento do maquinário, isto se traduz na grande ênfase que o Treinamento adquire nesse período, pois a sociedade trabalhista passava a compreender a importância da qualificação para manter-se empregados e garantir sua sobrevivência em um período de fortes turbulências sociais e econômicas.

Se no século XIX a necessidade de treinamento já dava sinais, foi no século seguinte que houve um *boom* nas práticas de Treinamento e Desenvolvimento organizacionais.

Da Segunda Guerra Mundial, que marcou o início do processo de reconhecimento da importância de treinamento e desenvolvimento, até o final da década de 80, grande esforço de pesquisa foi devotado ao estudo dessa área, gerando conjunto de conhecimentos que vem sendo substancialmente utilizado pelas organizações. O início da década de 90 tem demonstrado que esse esforço de pesquisa continua ainda mais forte, à medida que se faz necessário atender às demandas de uma sociedade cada vez mais exigente, dinâmica e informatizada (Vargas, 1996 p. 126).

Diante dessa nova face do capitalismo globalizado, podemos perceber, mais nitidamente, o desaparecimento de alguns ofícios e tantos outros que precisaram adaptar-se à nova era da informática, adquirindo, assim, novas habilidades e competências para manter-se ativos e competitivos. Além disso, as empresas estão também buscando recrutar, selecionar e reter bons profissionais para exercer suas funções com excelência e que possam oferecer resultados em acordo com os seus objetivos estratégicos. Para isso, faz-se sumariamente importante refletir sobre a necessidade de treinar seus colaboradores de acordo com suas necessidades, mantendo um processo de aprendizado contínuo. Gerando, assim, uma cultura de aprendizagem contínua e com foco nos resultados esperados pela organização.

Diante desse cenário, buscou-se como objetivo principal deste estudo desenhar um panorama histórico da implementação da Educação Corporativa no Brasil, revelando seus marcos temporais e analisando a importância da formação pedagógica na/para o trabalho, ao longo da história do Brasil.

Neste artigo, de revisão teórica, serão apresentados dados referentes à história do Brasil, sob a ótica do trabalho e das relações estabelecidas nesse contexto, de modo a se identificar o percurso da Educação Corporativa como parte importante nesse processo.

METODOLOGIA

Partindo de uma abordagem qualitativa, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa do tipo bibliográfica, cujo foco deteve-se sobre a leitura de livros e artigos científicos no escopo da temática pesquisada, que se trata da Educação Corporativa no Brasil. A definição por analisar qualitativamente os dados pesquisados corrobora com a compreensão de que

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens (Silveira; Córdova, 2009, p. 32).

Na definição do referencial teórico do trabalho, este estudo consultou obras de referência sob a forma de livros e artigos científicos, disponíveis em portais como: *Google Scholar* e SciELO. Este tipo de pesquisa, de revisão de literatura, é definido por Brizola e Fantin (2016, p. 27) como: “[...] a reunião, a junção de ideias de diferentes autores sobre determinado tema, conseguidas através de leituras, de pesquisas realizadas pelo pesquisador”.

Os textos pesquisados, e que compõem o corpo deste estudo, versam sobre o percurso histórico da Educação Corporativa no Brasil e foram analisados sob o prisma da análise de conteúdo, cujo foco e as categorias de análise estiveram sobre os fatos históricos relacionados ao trabalho, às relações trabalhistas e ao papel e lugar da Educação Corporativa nesse processo histórico.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Drucker (1942) já previa a valorização do capital humano como um grande fator dentro das corporações, dessa forma desencadeando uma formalização das práticas de treinamentos e aperfeiçoamentos dos conhecimentos válidos para o desenvolvimento de tarefas de trabalho, um grande momento para o amadurecimento destas afirmativas se deu na criação do setor de Treinamento e Desenvolvimento.

A menção à expressão "desenvolvimento de recursos humanos" foi utilizada pela primeira vez em 1969. Segundo Vargas e Abbad (2006), o desenvolvimento de recursos humanos é definido como a promoção de aprendizagem para empregados (ou não), com o objetivo de auxiliar a organização no alcance de suas metas.

A mudança de foco na gestão empresarial, para um cenário de gestão flexível, gerou um impacto significativo no comportamento das organizações. Segundo Eboli (2004), as empresas passaram de estruturas verticalizadas e centralizadas para estruturas horizontalizadas e descentralizadas. Além disso, o modo de execução das tarefas também se alterou, deixando de ser fragmentado e padronizado para se tornar integral e complexo, exigindo maior capacidade de pensar, decidir e agir simultaneamente.

É nesse cenário que surge a Educação Corporativa, um modelo pedagógico materializado no seio da empresa, como foco no ensino e aprendizagem de pessoas no e para o trabalho.

A principal pesquisadora sobre esta temática no mundo, Jeanne C. Meister (1999) apresenta a Educação Corporativa como um modelo que se originou nos Estados Unidos, em meados dos anos 1950, cujo foco era a formação de líderes de mercado a partir de uma política de gestão de pessoas voltada para a competitividade local e internacional.

Complementando essa ideia, Bayma (2006) afirma que, a Educação Corporativa representa uma evolução incremental dos programas de treinamento e desenvolvimento, caracterizada pela criação e adaptação dos princípios aplicados na rotina de treinamento empresarial. Ainda segundo esse autor, a Educação Corporativa é considerada um avanço dos programas de treinamento e desenvolvimento, pois promove o desenvolvimento de competências alinhadas às estratégias da empresa, que, por sua vez, constituem o foco e o estímulo para o aprendizado.

A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL (1 LAUDA)

Historicamente, as relações de trabalho no Brasil têm seu início logo após a chegada dos portugueses, em 1500. No período conhecido como Brasil Colônia, a mão-de-obra se

baseava na escravidão, primeiro dos povos originários que aqui viviam e, em seguida, dos africanos trazidos para o país na condição de escravizados.

Baseando-se na exploração dos recursos naturais abundantes na nova terra “descoberta”, como o pau-brasil e metais preciosos, e na agricultura da cana-de-açúcar, a economia colonial brasileira se estruturava a partir do trabalho escravo, especialmente dos povos advindos de diferentes locais do continente africano (Fausto, 2013).

Por séculos, a economia escravista manteve-se como principal forma de trabalho no país. Trabalho este, realizado da pior forma, onde pessoas eram obrigadas a trabalhar em péssimas condições sanitárias, não tinham direito a qualquer tipo de pagamento, a não realização do trabalho era recompensado por torturas e castigos algumas vezes sem direito às refeições básicas e, em alguns casos, levados à própria morte.

Com a abolição da escravatura, os antes escravizados, passaram à condição de homens e mulheres livres. Abolição essa que trouxe uma suposta liberdade ao trabalhador antes escravizado, pois se constituía na desobrigação do trabalho não remunerado. Nesse caso, o trabalhador, já não mais escravizado, com essa liberdade perdia o emprego, o direito de morar na senzala e de usufruir da alimentação ofertada pelos seus senhores. Assim, pressionados pela falta de assistência e pela dificuldade em manter-se no mundo do trabalho, restava a esse trabalhador pedir aos seus antigos senhores que o aceitassem de volta nas mesmas condições de outrora.

Em 1889, o Brasil passou a viver um segundo momento histórico, conhecido como Primeira República, que durou até o ano de 1930. Nesse período, o país chamou a atenção do resto do mundo por suas oportunidades de trabalho em função do movimento de industrialização do país, do seu sistema agroexportador e do seu forte núcleo colonial/rural (Biondi, 200?). Nesse sentido,

A imigração europeia foi incentivada pelo governo republicano para substituir a mão de obra escrava nas plantações de café e nas nascentes indústrias. Os imigrantes, principalmente italianos, espanhóis, portugueses e alemães, desempenharam um papel crucial na economia agrária e no desenvolvimento urbano, apesar das condições muitas vezes precárias de trabalho e de vida que enfrentaram (Fausto, 2013, p. 212).

No final do século XIX e início do século XX, os principais postos de trabalho situavam-se no campo e nas indústrias. Nesse período surgem as primeiras greves no Brasil, embora motivadas pela busca por direitos, como aumentos salariais e limitação da jornada de trabalho, não tinham suporte legal e frequentemente perdiam força ao longo do tempo (Fausto, 2013).

Ainda nesse período, em 1917, o movimento operário instaurou a Grande Greve Geral, que ocorreu em São Paulo, e que destacava as condições de trabalho e a luta por direitos trabalhistas. Esse levante deu início à busca do trabalhador pelo reconhecimento do seu papel social no emprego e a importância do seu trabalho, requerendo, inclusive, os direitos trabalhistas que lhe deveriam ser inerentes, mas que só viriam a ser em 1943, na Era Vargas, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O surgimento da Justiça do Trabalho e a criação de leis trabalhistas, em resposta às crescentes reivindicações e greves das classes operárias, já demonstraram o seu compromisso nacional em responder às reivindicações dos trabalhadores e sua importância para o funcionamento da economia, ao mesmo tempo em que reconhecia a necessidade de redistribuição da riqueza em um sistema capitalista, haja vista que

O governo Vargas, levando em consideração as pressões e reivindicações históricas dos trabalhadores, articulou um sagaz projeto político para a solução de conflitos e estabelecimento de acordos que exerceu o poder ideológico na massa de trabalhadores, capaz de tomar para si a “palavra operária” e conduzir, no período do Estado Novo, o desmantelamento das organizações de classe dos trabalhadores (1934-1942) (França; Cabral, 2016, p. 651).

Ao observar esse período, fica evidente como as ações do então presidente, Getúlio Vargas, moldaram as relações de trabalho no Brasil. Ele, ao mesmo tempo em que controlava as organizações dos trabalhadores, concedeu direitos que foram motivo de lutas em vários momentos. Assim, o governo buscava um equilíbrio, tentando responder às demandas populares sem perder o apoio das elites tradicionais, então aí se percebe essa dualidade: conquistas significativas foram alcançadas, mas sempre sob a sombra de um controle que buscava limitar a autonomia da classe trabalhadora.

É nesse contexto que começa a ser considerado o conceito de capital humano e passa-se a olhar com maior atenção para as pessoas que compõem as organizações, não apenas como mão-de-obra, mas como agentes humanos e ativos. Peter Drucker (1974) identifica o trabalhador como maior ativo de uma empresa. O mesmo que, historicamente, no Brasil colônia foi escravizado, depois se mesclou com o imigrante, lutou pelos seus direitos e os conquistou em determinada medida, nesse momento é reconhecido como principal agente de uma instituição.

Segundo este autor, uma empresa sem pessoas eficazes e motivadas está fadada a ser uma empresa que não consegue alcançar os seus objetivos traçados (Drucker, 1974). Considerado o “pai da administração moderna”, a afirmativa de Drucker refletiu efeitos nas relações de emprego e trabalho em muitos níveis. As organizações passaram a enxergar

o trabalhador com outros olhos, posicionando-o no centro do campo relacional e produtivo, resultado do processo de valorização e reconhecimento da importância e do papel social que o capital humano assume em meio às relações organizacionais.

Unger *et al.* (2011) entendem o capital humano como um conjunto de habilidades que o ser humano possui qual tem em efeitos em sua esfera social, profissional e pessoal, ele também consiste em um investimento que gera retorno para os agentes, em outras palavras investir em capital humano que também se visualiza como capital intelectual, gera mais produtividade e lucro as empresas, esse capital está sob posse das pessoas, os trabalhadores operários.

Sendo assim, as empresas, em sua busca por desenvolverem um capital humano cada vez mais produtivo economicamente, têm compreendido a Educação como um dos principais meios para se obter esse fim. Nesse contexto, então, emerge a Educação Corporativa.

Marisa Eboli (2004; 2015), principal pesquisadora sobre este tema no Brasil, afirma que a Educação Corporativa deve assumir um papel além da transmissão de conhecimento e para produção de mais capital, mas também como agente transformador que fomenta a adaptação e cultura organizacional voltadas para a aprendizagem.

Um outro grande momento para o trabalhador brasileiro na sua luta por direitos, foi a incorporação de leis trabalhistas à nova constituição brasileira, em 1988, um grande avanço para as relações de trabalho e para o empregado que, por muito tempo, ocupou um lugar de desfavor em suas condições ocupacionais.

Durante a Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988, já na fase da transição democrática, os movimentos sindicais e sociais – cuja maior expressão era a Central Única dos Trabalhadores (CUT) – conseguiram incluir na Constituição Federal de 1988 vários direitos trabalhistas que aprimoraram a CLT: redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas, licença paternidade de cinco dias, licença maternidade de quatro meses para as gestantes, férias com 1/3 de adicional, horas extras com 50% de adicional sobre a hora normal, previdência social assegurada por um sistema de seguridade social; igualdade de direitos entre trabalhadores rurais e urbanos, políticas de indexação salarial, instituição do seguro desemprego, e a multa de 40% na demissão imotivada, entre outros.

Hoje se vive a chamada "era do conhecimento", onde surge um novo tipo de trabalhador, conhecido como "trabalhador do conhecimento", conforme definido por Probst, Raub e Romhardt (2002), que complementam ressaltando que, anteriormente, os

trabalhadores eram avaliados pela capacidade de resolver problemas com seu conhecimento, enquanto hoje são avaliados por sua contribuição à equipe.

A EDUCAÇÃO CORPORATIVA HOJE

Com todas as mudanças que a sociedade do conhecimento impera sobre os processos produtivos e sobre a gestão de pessoas no ambiente corporativo, a formação no e para o trabalho também se ressignificou ao longo dos anos.

Dos cursos por correspondência, nos primórdios da EaD, à implementação das atuais e modernas Universidades Corporativas, a forma com a Educação Corporativa vem se ressignificando.

Pode-se afirmar que a área de treinamento e desenvolvimento ganhou grande importância no Brasil nos últimos anos e, com o início do processo de migração para uma estrutura de Universidade Corporativa, adquiriu foco e força estratégica, consolidando-se como um dos pilares de uma gestão corporativa bem-sucedida (Eboli, 2015).

Considerada uma evolução, o conceito de Universidade Corporativa difere do de Treinamento e Desenvolvimento, pois foca em um programa de Educação e desenvolvimento tanto interno quanto externo. As estratégias da empresa devem ser seguidas para manter sua vantagem competitiva, promovendo um aprendizado contínuo e potencializando essa vantagem. Nesse contexto, torna-se crucial o desenvolvimento de competências profissionais, técnicas e gerenciais, que são essenciais para a viabilização das estratégias de negócios. Sendo assim,

[...] a definição proposta para as universidades corporativas privilegia não apenas a formação estratégica de desenvolvimento de competências essenciais ao negócio da empresa, mas também, paralelamente, a detenção de duas características fundamentais destacadas: não restrição dos serviços educacionais aos funcionários, com destaque para abertura ao público externo em geral; e estabelecimento de parcerias com instituições de ensino superior, com destaque para a validação dos créditos cursados e a possibilidade de conferição de diplomas, ou a conferição de diplomas de forma independente (Alperstedt, 2001, p.163).

De acordo com Meister (1999), a Universidade Corporativa tem como objetivo alinhar os objetivos empresariais de todos os envolvidos nas organizações e, com base na estratégia organizacional, oferecer soluções de aprendizagem voltadas para cada conjunto funcional. Barley (2002) complementa que esse modelo pedagógico empresarial serve para apoiar a missão das empresas, manter a competitividade, selecionar talentos,

desenvolver ações estratégicas, satisfazer os clientes, orientar mudanças organizacionais e desenvolver competências.

Em suma, o modelo de Universidades Corporativas é o que há de mais atual no campo da Educação Corporativa, seja de forma presencial o mediadas por avançados Ambientes Virtuais de Aprendizagem, elas têm estimulado a vontade de aprender dos colaboradores e ensinando a gerenciar seus conhecimentos.

REFERÊNCIAS

- ALPERSTEDT, C. Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p. 149-165, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/DMtsDSy4gwPXxnV344nJr7L/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 15 out. 2024.
- BARLEY, K. Corporate University Structures: that reflect organizational cultures. In: ALLEN, M. (Org.). **Corporate University Handbook: designing, managing, and growing a successful program**. New York: Amacon, 2002.
- BAYMA, F. Educação na era da Tecnologia da Informação e Comunicação. In: BAYMA, F. **Educação Corporativa: Desenvolvendo e Gerenciando Competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- BIONDI, L. **Imigração**. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 200?. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/IMIGRA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2024.
- BONZATTO, E. A. Tripalium: O trabalho como maldição, como crime e como punição. **Revista Direito em Foco**, n.3, v. 1, p. 1-37, 2011. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/Direito_em_foco_Tripalium.pdf. Acesso em: 05 out. 2024.
- BRANDÃO, C. R. **O que é Educação**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- BRIZOLA, J.; FANTIN, N. Revisão da Literatura e Revisão Sistemática da Literatura. **Revista de Educação do Vale do Arinos - RELVA**, v. 3, n. 2, p. 26-39, jul/dez, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/relva/article/view/1738>. Acesso em: 05 out. 2024.
- DRUCKER, P. F. **Management: tasks, responsibilities, practices**. New York: Harper & Row, 1974.
- EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004.
- EBOLI, M. Desenvolvimento de Competências por meio de Educação Corporativa. In: DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de Pessoas: desafios, tendências e perspectivas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 95-110.
- FAUSTO, B. **História do Brasil**. 13. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013.
- FRANÇA, C. E.; CABRAL, R. L. Direitos Sociais e Identidade Operária: o poder da ideologia trabalhista no governo de Getúlio Vargas (Brasil, 1930-45). **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 11, n. 2, 2016, p. 634-65. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/21961> Acesso em: 15 out. 2024.
- LIDIANE. **Treinamento e Desenvolvimento**. Disponível em <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/treinamento-e-desenvolvimento/63860/>. Acesso em: 05 out. 2024.

MANFREDI, S. M. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MEISTER, J. C. **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: MakronBook, 1999.

PROBST, G.; RAUB, S., ROMHARDT, K. **Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. A Pesquisa Científica. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009, p. 31-42.

UNGER, J. M.; RAUCH, A.; FRESE, M.; ROSENBUSCH, N. Human Capital and Entrepreneurial Success: A Meta-Analytical Review. **Journal of Business Venturing**, v. 26, 2011, p. 341-358. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/223350567_Human_Capital_and_Entrepreneurial_Success_A_Meta-Analytical_Review Acesso em: 15 out. 2024.

VARGAS, M. R. M. Treinamento e Desenvolvimento: Reflexão sobre seus métodos. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 126 - 236, abr/jun, 1996.

VARGAS, M.R.M.; ABBAD, G.S. Bases conceituais em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO. L. (Orgs.). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006, p. 137–158.