

---

# Tecnologias Aplicadas à Educação Corporativa: como as Empresas Mantiveram o Ensino Corporativo na Pandêmico?

*Technologies Applied to Corporate Education: How Have Companies Kept Corporate Education in the Pandemic?*

*Tecnologías Aplicadas a la Educación Corporativa: ¿Cómo Han Mantenido las Empresas la Educación Corporativa en la Pandemia?*

<https://doi.org/10.24119/vq4mrv60>

---

## Autor 1: Amanda Vieira de Oliveira

Currículo: Especialista em Gestão da Qualidade e Auditoria pela FAVENI. Graduada em Administração pela Faculdade de Sergipe.

*E-mail:* mandoca86@gmail.com

## Autor 4: Marcelo Pereira Souza

Currículo: Doutorando em Sociologia pela UFS. Mestre em Sociologia pela UFS. Graduado em História pela UNIASSELVI. Graduado em Pedagogia pela UNICV. Graduado em Sociologia pela UNIASSELVI. Graduado em Administração pela Universidade Estácio de Sá.

*E-mail:* marcelo\_souzaadm@yahoo.com.br

---

## Autor 2: Flavia Santos da Silva

Currículo: Especialista em Psicologia Organizacional pela Descomplica. Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela UNIFACS.

*E-mail:* flavia.ssylva@gmail.com

**Data de submissão: 30-07-2023**

**Data de Aceite: 08-04-2024**

**Data de publicação: 20-04-2024**

---

## Autor 3: Laercio de Cristo de Souza

Currículo: Graduado em Engenharia de Produção pela Faculdade Santíssimo Sacramento.

*E-mail:* laercio.cristo@gmail.com

---

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo identificar como as corporações atuaram durante a pandemia de Covid-19 para manter a capacitação de seu pessoal, considerando as oportunidades educacionais e de aprendizagem vivenciadas no mundo corporativo com o uso das Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação - TDICs e suas possíveis aplicações na educação formal e continuada. O estudo foi motivado pela vivência de colaboradores de três empresas de ramos distintos, que vivenciaram em

suas rotinas de trabalho tais transformações e puderam observar os desafios que essa nova realidade trouxe para as empresas. O estudo, de abordagem quantitativa, utilizou-se previamente de uma revisão bibliográfica acerca do tema das tecnologias voltadas à educação, e da educação corporativa mediada pelas tecnologias no mundo corporativo pós-pandemia, para contextualização do tema pesquisado, e de uma pesquisa de opinião com aplicação de questionários. Os informantes foram selecionados a partir de amostragem de conveniência, aplicando-se estatística descritiva para análise dados. Nesse contexto, observou-se que as empresas conseguiram continuar desenvolvendo seus times através de treinamentos e cursos, porém houve falta de estrutura para realizar os treinamentos e dar o suporte necessário aos colaboradores, diante da sobrecarrega com demandas simultâneas, laborais e familiares. Desse modo, concluiu-se que apesar das tecnologias e dos programas de capacitação estarem disponíveis, a inserção nesse novo modelo de aprendizagem implica o investimento em ferramentas que melhorem a comunicação e a interação organizacionais.

**Palavras-chave:** Capacitação; Educação Corporativa; Pandemia; TDIC's.

## ABSTRACT

This article aims to identify how corporations acted during the Covid-19 pandemic to maintain the training of their personnel, considering the educational and learning opportunities experienced in the corporate world with the use of Digital Communication and Information Technologies- TDICs and their possible applications in formal and continuing education. The study was motivated by the experience of employees from three companies in different fields, who experienced such changes in their work routines and were able to observe the challenges that this new reality brought to companies. The study, with a quantitative approach, previously used a literature review on the topic of technologies aimed at education, and corporate education mediated by technologies in the post-pandemic corporate world, to contextualize the researched topic, and an opinion poll. with application of questionnaires. The informants were selected from convenience sampling, applying descriptive statistics for data analysis. In this context, it was observed that companies were able to continue developing their teams through training and courses, but there was a lack of structure to carry out the training and provide the necessary support to employees, given the overload with simultaneous demands, work and family. Thus, it was concluded that despite the technologies and training programs being available, the insertion in this new learning model implies the investment in tools that improve organizational communication and interaction.

**Keywords:** Empowerment; Corporate education; Pandemic; TDIC's.

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo identificar cómo las empresas actuaron durante la pandemia del Covid-19 para mantener la capacitación de sus funcionarios, considerando las oportunidades de educación y aprendizaje experimentadas en el mundo corporativo con el uso de las Tecnologías Digitales de Comunicación e Información - TDCs y sus posibles aplicaciones en la educación formal y continua. El estudio fue motivado por la experiencia de empleados de tres empresas de diferentes ramos, que vivieron esas transformaciones en sus rutinas de trabajo y pudieron observar los desafíos que esa nueva realidad trajo a las empresas. El estudio, con abordaje cuantitativo, utilizó previamente una revisión bibliográfica sobre el tema de las tecnologías dirigidas a la educación, y la educación corporativa mediada por tecnologías en el mundo corporativo post-pandémico, para contextualizar el tema investigado, y una encuesta de opinión con la aplicación de cuestionarios. Los informantes fueron seleccionados a partir de un muestreo de conveniencia, aplicando estadística descriptiva para el análisis de los datos. En este contexto, se observó que las empresas pudieron continuar desarrollando sus equipos a través de capacitaciones y cursos, pero faltó estructura para llevar a cabo la capacitación y dar el apoyo necesario a los empleados, ante la sobrecarga con demandas simultáneas, laborales y familiares. Así, se concluyó que, a pesar de la disponibilidad de tecnologías y programas de formación, la inserción en este nuevo modelo no era posible.

**Palabras clave:** Desarrollo de capacidades; Educación corporativa; Pandemia; TDIC's.

## 1. INTRODUÇÃO

O início de 2020 marcou toda uma geração com a pandemia de *Covid-19*. O mundo viu-se diante de uma nova realidade que mudaria a compreensão dos modos de viver, daquele ponto em diante. Por estarmos aprendendo a conviver com o Coronavírus, existe uma certeza: o mundo nunca mais será o mesmo, no entanto, após mais de dois anos de pandemia foi possível perceber que muitas das “revoluções” prometidas com o “novo normal” foram esquecidas, outras, com certeza, foram adaptadas e já estão incorporadas ao dia a dia de todos.

A pandemia só acelerou o que já era esperado: o mundo globalizado agora é mais interconectado do que nunca. A *internet*, por exemplo, permitiu uma gama de possibilidades econômicas, sociológicas e educacionais que somente seriam alcançadas daqui a muitos anos, mas a necessidade fez com que essa evolução acontecesse a passos curtos.

Ensino a distância, tele-trabalho, *home-office*, trabalho híbrido são algumas das expressões que ganharam força na pandemia, mas que já existiam. No entanto, nesse ponto de retomada da “normalidade”, a disposição dos profissionais para atuarem nessas modalidades passou a ter maior importância na hora de conseguir um emprego, por exemplo.

Nesse contexto, as empresas precisaram se adaptar à nova realidade e aos desafios advindos dela. Foi um período desafiador e inédito para toda a humanidade, visto que o isolamento social era necessário para evitar o contágio, o fechamento de segmentos econômicos e a decretação de quarentena em algumas localidades forçaram aquelas organizações que precisaram continuar trabalhando (serviços essenciais) a repensarem sua forma de atuação, a fim de seguir entregando seus bens e/ou serviços para a sociedade e, ao mesmo tempo, garantirem a segurança de seus colaboradores, além da continuidade dos seus negócios. Avaliando a variável pandêmica no cenário da educação corporativa, o presente artigo buscou responder a seguinte pergunta: Como ocorreu a capacitação de pessoas em um cenário de isolamento social dentro das empresas?

Decorrentes dessa pergunta norteadora, surgiram os seguintes objetivos específicos: (i) identificar as oportunidades educacionais e de aprendizagem vividas no mundo corporativo com o uso das Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação – TDICs; (ii) a partir do levantamento de dados relativos à opinião de sujeitos participantes de atividades de capacitação no contexto de três empresas brasileiras e multinacionais, durante o período de pandemia; e (iii) verificar possíveis aplicações dos recursos corporativos na educação formal e continuada (como essas tecnologias poderiam ser melhor aproveitadas, adaptadas ao que já existe atualmente) e; (iv) quais as dificuldades enfrentadas pelas organizações.

O estudo contempla a abordagem qualitativa, pois utiliza-se previamente de uma revisão bibliográfica acerca do tema das tecnologias aplicadas à educação, e da educação corporativa mediada pelas tecnologias no mundo corporativo antes e pós-pandemia (especialmente sobre ferramentas de treinamentos/cursos online) para contextualização do tema pesquisado, e de uma pesquisa de opinião, com aplicação de questionários em três empresas de ramos distintos, a fim de coletar dados referentes às opiniões de sujeitos partícipes de atividades de capacitação, ocorridas em ambiente corporativo.

Dessa forma, os pesquisados foram selecionados a partir de amostragem de conveniência. Os dados obtidos foram registrados e gerenciados em planilha *excel*, e analisados por meio da estatística descritiva. A seleção dos informantes não aleatória ocorreu separadamente para cada uma das três empresas. Tão logo, a pesquisa foi realizada por meio de questionário anônimo, disponibilizado pelo período de 15 dias no *Google forms*, cujo *link* foi remetido através de listagem de *e-mail* institucional aos grupos de trabalho (setores) dos quais os autores deste artigo são participantes. Após o período de disponibilização estipulado, foram computados os questionários preenchidos e enviados. Ao todo, dez colaboradores responderam à pesquisa: na empresa do ramo de petróleo houve 04 respondentes; nas outras duas empresas, obteve-se de cada uma a resposta de 03 colaboradores. Assim, Os dados foram tabulados e se extraiu o percentual de similaridade das respostas. A análise descritiva foi feita separadamente para cada empresa de ramo específico.

O estudo ainda se dedicou ao aprofundamento teórico diante da situação de contingência ocorrida durante o período pandêmico, vivenciada pelos autores deste artigo nos seus ambientes de trabalho, buscando também a opinião de outros informantes à pesquisa no intuito de identificar, através de suas opiniões, boas práticas de educação corporativa e dificuldades percebidas pelos diversos profissionais. Porém, por questões de confidencialidade das empresas estudadas e sobretudo dos sujeitos partícipes, pontos sensíveis que pudessem identificá-los foram mantidos em sigilo, garantido assim o anonimato de todos os envolvidos.

Nesse vetor, as corporações têm necessidade de manter seu pessoal treinado, e a pandemia não poderia ser um empecilho para tal, uma vez que elas possuem processos que não podem parar. Desse modo, mesmo durante esse período, as empresas se reinventaram e criaram formas de continuar seus processos organizacionais, incluindo suas atividades de ensino corporativo. Assim como em todos os setores da sociedade que foram afetados pela pandemia, a educação corporativa está se adaptando a esse cenário. É claro que houve muitos desafios como falta de estrutura para aplicar os treinamentos e dar o suporte necessário aos profissionais participantes das atividades de educacionais; a sobrecarga dos colaboradores com demandas simultâneas, principalmente aqueles que possuem filhos em casa.

A escolha desse tema de estudo se mostra justificável pela contingência, num contexto pandêmico, e por identificar oportunidades educacionais e de aprendizagem, atravessadas por desafios, dos quais se salientam: encontrar meios para que a informação chegue de forma ágil e investir em ferramentas que melhorem a comunicação e a interação organizacional, fazendo com que o ambiente corporativo possa estar preparado para situações contingencias e/ou possa se adaptar continuamente ao mundo conectado em que se vive atualmente.

Para o desenvolvimento do artigo, também foi necessário identificar oportunidades e desafios educacionais e de aprendizagem vividos no mundo corporativo durante a pandemia, mediados pelo uso das TDICs e suas possíveis aplicações na educação formal e continuada. Assim sendo, registra-se essas experiências para uso futuro, entendendo possíveis mecanismos do sucesso dessas iniciativas, visibilizando-os e mesmo propondo que se oportunize a utilização dessas experiências na educação formal.

Contudo, o artigo apresenta inicialmente uma revisão da bibliografia existente acerca do tema, logo após traz os resultados obtidos e as análises relativas às três empresas onde foi realizada a pesquisa

de opinião. Ao longo do texto, foram apontados alguns meios utilizados para a manutenção dos treinamentos, isto é, maior ênfase na interatividade, pouco tempo para reuniões e foco na autonomia. As considerações finais indicam que o novo normal da educação corporativa é utilizar a educação remota como base.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 TDIC'S VERSUS EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O ser humano desde os primórdios utiliza-se da tecnologia. Kenski, em seu livro intitulado *Educação e Tecnologias: o novo ritmo da informação*, já dizia que “as tecnologias são tão antigas quanto a espécie humana” (KENSKI, 2007, p. 15). Durante sua evolução o homem, dotado de capacidade criativa, desenvolveu diversos recursos capazes de melhorar sua vida cotidiana.

Já vimos que as tecnologias são criadas para auxiliar as pessoas a viver melhor. Os seres humanos usam de suas capacidades, inteligências e recursos que dispõem para criar tecnologias que lhes garanta o bem-estar e a sobrevivência. Isto tem sido assim em todos os tempos (KENSKI, 2021, p. 14).

No campo do ensino, a educação a distância, EaD como é comumente conhecida, já era utilizada antes da popularização da *internet*. Cursos por correspondência eram oferecidos no século XVIII em Boston, nos EUA, conforme Oliveira; e outros (2019). Essa metodologia era caracterizada pela distância física entre o professor e o aluno.

A expressão “educação a distância” cobre as distintas formas de estudo em todos os níveis que não se encontram sob a contínua e imediata supervisão dos tutores, presentes com seus alunos na sala de aula, mas, não obstante, se beneficiam do planejamento, orientação e acompanhamento de uma organização tutorial (HOLMBERG, 1985, *apud* Mugnol 2009, p. 343).

### 3. Com o advento da *internet* e do digital surgiram as TDIC's (Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação). O digital trouxe diversas oportunidades de interação e revolucionou a forma de aprender em várias localidades no mundo. Não existem mais distâncias e nem barreiras à educação.

Com a tecnologia digital, foi possível descentralizar a informação, aumentar a segurança de uma série de dados fundamentais e criar muitas outras tecnologias [...] crianças bem pequenas já convivem com esses sistemas, operando com tecnologias digitais como máquinas fotográficas, celulares, jogos que permitem internalizar os procedimentos necessários para utilizá-los, empregar várias linguagens (usar textos, imagens, captar sons e outras) e inserir-se numa cultura digital (RIBEIRO, 2022, s/p.).

Dentro do contexto empresarial, as organizações, diante da escassez de mão de obra qualificada e especializada, em determinadas situações e segmentos, assumiram para si a função de treinar e qualificar seu corpo de colaboradores. Segundo Jeanne Meister (1999, p.35), a educação corporativa é um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias da organização.



Com um mercado cada vez mais globalizado, as organizações conscientizaram-se da necessidade de investirem na qualificação de seus colaboradores e de se comprometerem com seu desenvolvimento contínuo, fator que é elemento-chave na criação de diferencial competitivo. É inquestionável que o capital intelectual será o fator de diferenciação das empresas (CASARINI, 2019, p.21).

As TDIC's traduziram-se em ganhos de tempo, custo e produtividade para a infraestrutura educacional disponibilizada pelas empresas. Através da educação a distância, a qualificação dos funcionários é realizada em um tempo menor e com custos reduzidos, salientando que a economia de tempo pode chegar a 50%, e de custo a 60%, em relação aos cursos presenciais (QUARTIERO; CERNY, 2005, p.37).

Atualmente, com a tecnologia disponível, as empresas podem proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de aprendizagem onde se pode aprender por meio de videoconferências, de cursos ministrados pela *internet*, ou até mesmo pela *intranet* da empresa. Durante anos, essa modalidade de ensino já estava disponível, mas encontrava resistência e preconceito por parte de alguns.

A pandemia de *Covid-19* no ano de 2020 mudou todo esse cenário. De “patinho feio” o ensino a distância passou a ser a única alternativa em determinado momento. No entanto, a forma abrupta em que se manifestaram estas novas exigências fez com que estas oportunidades tecnológicas esbarrassem em problemas estruturais, visto que apesar de já existirem há muitos anos, não podem ser utilizadas sem aportes específicos.

## 2.2 PANDEMIA DE COVID-19 NO COTIDIANO DAS EMPRESAS ESTUDADAS

Num cenário totalmente conturbado e cheio de incertezas, a tecnologia tem sido grande aliada para encurtar distâncias, garantir que as demandas sejam feitas, e até mesmo ajudar a organizar o trabalho com a equipe, ainda que remotamente. Os treinamentos corporativos a distância têm sido essenciais nessa “nova rotina”, não só para aproximar todo o time, mas também para garantir que o fluxo de trabalho continue normalmente.

A educação corporativa EaD não é novidade. É um movimento que já estava acontecendo lentamente, a bem da verdade, mas algumas empresas já haviam começado a migrar treinamentos presenciais para ambientes virtuais – *sites*, sistemas, *softwares*, utilizados para realização de cursos, capacitações *online* - auxiliados por ferramentas digitais, como aulas em vídeo, *chats*, fóruns, entre outros. Para essas empresas, a adaptação foi mais rápida.

Do ponto de vista empresarial, houve vantagens ao investir em tecnologia na educação corporativa, por exemplo, houve economia com estrutura física, visto que não há necessidade de espaço para ser aplicada, então, não há necessidade de investir em uma estrutura para realizar os treinamentos. Serve também à motivação dos funcionários, já que aplicar a educação corporativa é investir na carreira dos colaboradores; é se preocupar em proporcionar o desenvolvimento profissional deles. Com isso, o colaborador se sente importante dentro da empresa. Outra vantagem foi o aumento do volume de treinamentos, uma vez que, com a estruturação do projeto, é possível aumentar o volume de treinamentos para atender a demanda de seus colaboradores e capacitá-los em diversas áreas.

## 3 METODOLOGIA DA PESQUISA E RESULTADOS

### 3.1 EMPRESA DO RAMO DE PETRÓLEO E GÁS

As informações a seguir caracterizam as três empresas, nas quais foi analisado o contexto da educação corporativa, e demonstram os resultados obtidos com os questionários de opinião, buscando avaliar como ocorreu a educação corporativa, para a capacitação de colaboradores, no cenário de isolamento social, além de identificar as oportunidades educacionais e de aprendizagem vividas no mundo corporativo com o uso das TDICs. Devido a confidencialidade das empresas, tanto elas quanto os colaboradores, serão tratados por nomes genéricos.

A primeira empresa será denominada de empresa Delta. Trata-se de uma empresa brasileira operando atualmente em quatorze países no segmento de energia, prioritariamente, nas áreas de exploração, produção, refino, comercialização e transporte de petróleo, gás natural e seus derivados.

Como visão, ela busca ser a melhor empresa de energia na geração de valor, com foco em óleo e gás, sustentabilidade, segurança, respeito às pessoas e ao meio ambiente. Já a missão é prover energia que assegure prosperidade de forma ética, segura e competitiva.

Para efeito desta pesquisa, foi considerada a lotação na cidade de Macaé no Rio de Janeiro, o setor em específico refere-se à manutenção e inspeção. A estimativa de funcionários total da empresa é de mais de 45 mil funcionários diretos.

Os questionários respondidos pelos voluntários do referido setor dessa companhia tiveram como informantes um grupo de colaboradores diverso, da geração *baby boomers* até a geração Z, todos do sexo masculino, entre técnicos de nível médio e engenheiros com nível superior, e com tempo de serviço na empresa entre 2 e 10 anos. Foi identificado que a empresa ofereceu cursos de formação durante a pandemia e que foram feitos pelos entrevistados até mais de 10 cursos na modalidade EaD. Entre os respondentes com nível médio, 66,6% responderam que acharam útil a formação EAD durante a pandemia, enquanto entre os respondentes de nível superior, 100% consideraram útil.

Do total de questionários, apenas 25% dos entrevistados consideraram a formação EaD vantajosa pela sua flexibilidade e pela redução de custo proporcionada para a empresa, já que não haverá gastos com viagens, hospedagens, instrutores que normalmente aconteceria numa capacitação presencial. Para o restante dos respondentes, ou seja, 75% dos informantes, não houve vantagem.

O *home-office*, por sua vez, foi visto como bom por 75% dos entrevistados e ótimo por 25%. A pesquisa solicitou que os informantes citassem programas, tecnologias e *softwares* que conheceram devido à pandemia da *Covid 19*, foram citados então o *Microsoft teams*, *To Do*, *OneDrive* e *Planner*. Para esta empresa, na prática, o desafio durante esse período, conforme levantado pelos questionários, foi de caráter também humano, quando as pessoas foram exigidas a se adaptarem a uma nova realidade.

Na forma de trabalhar, houve grandes mudanças e, da mesma forma, o modo de treinar, de capacitar, de instruir e de formar as pessoas também sofreu mudanças, assim como o modo de manter a organização capacitada e o modo de trabalhar. A distância, o EaD, o remoto, novos programas, novas interações com sistemas novos, cursos *online* em grande quantidade passaram a ser uma realidade. A



capacitação constante que a indústria possibilita por meio de sua dinâmica interna também precisou se aperfeiçoar à oferta de cursos *online* e à quebra do paradigma diante dessa nova realidade, e isto fez com que esta empresa conseguisse alcançar qualidade nos cursos oferecidos, demonstrada através da característica de utilidade dos conteúdos, conforme verificado na pesquisa.

### 3.2 EMPRESA DO RAMO DE TRANSPORTE E LOGÍSTICA

A segunda empresa estudada, também por questões de confidencialidade, será aqui denominada de empresa Beta. Trata-se de uma multinacional americana com mais de 30 anos no mercado; é uma das maiores empresas de transporte expresso do mundo, fornecendo uma ampla gama de serviços de entrega para mais de 220 países e territórios, com mais de 500 mil colaboradores ao redor do mundo, mais de 600 aviões em mais de 650 aeroportos e cerca de 180 mil veículos na frota terrestre global. Tem como visão ser a líder indiscutível em soluções de transporte e logística para levar seus clientes ao sucesso. Como missão, ela existe para entregar soluções que realmente importam. Seus valores são: respeito, serviço, excelência, integridade e comunicação. No Brasil, a empresa possui mais de 14 mil funcionários. Segundo informações extraídas do *site* oficial da empresa, durante seu último ano fiscal, compreendido entre junho de 2020 e maio de 2021, mesmo com o distanciamento social, a empresa conseguiu realizar 1.002 treinamentos com 10.197 colaboradores, foram 78.994 horas de treinamentos, uma média de 4,5 horas por pessoa.

Para a pesquisa em questão, foi feito um recorte e o estudo se deu na sua unidade localizada na cidade de Aracaju-SE, com um quantitativo aproximado de 100 funcionários, no setor operacional e administrativo, que conta com 35 colaboradores. Dentro do contexto da formação, seu pessoal é composto por mulheres e homens da geração *y*, especialista em recursos humanos, assistente de logística e farmacêutico, todos de nível superior, estando em suas funções há mais de dois anos e menos de dez. Foi identificado ainda que a empresa ofereceu cursos de formação durante a pandemia e que foram feitos pelos entrevistados até 10 cursos na modalidade EaD, tendo ocorrido que 33,3% dos profissionais não tiveram acesso algum, e outros 33,3% tiveram acesso tímido limitado a 3 cursos.

Sobre as variáveis verificadas pelo questionário foi opinado que o *home-office* foi visto por 33,3% como regular, 33,3% como bom e 33,3% como ótimo, a formação *online* oferecida durante a pandemia foi considerada por todos como útil, sendo citadas como vantagens o fato dos treinamentos terem continuado, as novidades a aprender, a conectividade com pessoas do mundo todo, preço, duração, praticidade, interação e a não necessidade de deslocamento.

A pesquisa solicitou que as pessoas citassem programas, tecnologias e *softwares* que conheceram devido à pandemia do *Covid 19*, e foram citados *zoom*, *mentimeter*, *webex* e telemedicina, foi ainda citado por 33,3% dos entrevistados que não conheceram nenhum novo programa, *software* ou tecnologia, pelo mesmo motivo, porém a utilização dos que já conhecia antes da pandemia foi intensificada.

A empresa Beta, em específico, investiu em conteúdo e treinamento *online* para seu pessoal, com característica agressiva, não conseguindo ou não abrangendo a todos os colaboradores, dado registrado

entre as pessoas entrevistadas. Seu pessoal, no entanto, encontrou diversas vantagens na utilização, como a capacitação profissional contínua.

Para efeito desta pesquisa, o ponto chave identificado é que as empresas, a exemplo da Beta, embora estejam investindo no remoto, no *online* e no Ead, ainda estão em processo de melhoria: estender a capacitação para uma maioria é um desafio, que deve estar em rumo de operacionalização, uma vez que os resultados demonstrados apresentaram utilidade dos cursos de formação mediados pelas TDIC's.

### 3.3 EMPRESA DO RAMO DE TECNOLOGIA

Sobre a terceira empresa, no âmbito desta pesquisa denominada de Gama, trata-se de empresa com menos de 500 funcionários, atuante no ramo de tecnologia, e tem como propósito criar soluções impactantes e inovadoras. Sua visão está baseada em desenvolver tecnologias, tendo em seus valores a criatividade e inovação tecnológica. A pesquisa foi dirigida ao setor de desenvolvimento, composto por 200 colaboradores. Considerando o contexto da formação, o grupo de informantes foi composto por mulheres e homens da geração y e z, estagiários e gerente, de nível superior e médio, tendo estado em suas funções menos de dois anos. Foi identificado ainda que a empresa ofereceu cursos de formação durante a pandemia e que foram feitos pelos entrevistados até 3 cursos na modalidade EaD.

Sobre as variáveis verificadas pelo questionário, foi identificado que o *home-office* foi visto por 33,3% deles como ruim, 33,3% como bom e 33,3% como ótimo. Foi identificado ainda que a formação *online* oferecida durante a pandemia foi citada por 66,6% como não útil e por 33,3% como útil. Sobre as vantagens da formação *online* foram citadas dinamismo, contato com outras áreas do conhecimento, mais tempo para estudo uma vez que os tempos com deslocamento foram eliminados, melhor otimização do tempo e assiduidade.

A pesquisa solicitou que as pessoas citassem programas, tecnologias e softwares que conheceram devido a pandemia do *Covid 19*, e foram citados *Google Meet*, *Monday*, *Google Jamboard*, *Kafka*, *Teams*, *sharelatex*, *Timo*, *Skoob*, *Zoom*, *Visita do Bem* e *Ifood*, tendo sido o *google meet* citado duas vezes.

De modo contrário à empresa Beta, a empresa Gama investiu em conteúdo e treinamento *online* para seu pessoal, porém ainda de forma tímida, dada à quantidade de conteúdo ofertado e executado. As vantagens apontadas pelas pessoas entrevistadas, como dinamismo, contato com outras áreas do conhecimento, mais tempo para estudo, melhor otimização do tempo e assiduidade, além da aprovação do conteúdo verificada pelos entrevistados como de utilidade, demonstram que os colaboradores se interessam por essa modalidade de educação.

A partir dessa amostragem, sugere-se uma boa adaptação ao trabalho remoto, então, a sugestão, nesse caso, seria insistir na formação *on-line*, capacitar melhor os treinamentos, e inserir estes treinamentos dentro da carga horária de trabalho dos colaboradores.

Para efeito desta pesquisa, o ponto chave identificado, tomando-se a empresa Gama de modo exemplar, é que para algumas corporações embora elas estejam investindo no remoto, no *on-line* e no EaD, ainda não direcionaram o tempo e investimento de pessoal, de treinamento e operacional para a



melhoria da qualidade na formação de seu pessoal, estando muito presos, por enquanto, na economia de escala oferecida pelo treinamento.

## 4. CONCLUSÃO

A pandemia trouxe inúmeros desafios para as corporações, pessoas e para a educação. Os desafios de superação diante da situação traumática da pandemia trouxeram riscos e consequências: iminência de contaminação e morte. Nessa linha de raciocínio, o grande desafio foi evitar as mortes sem parar o mundo e, para isso, a capacidade de adaptação humana foi o elemento garantidor do seguir em frente. Diante desta perspectiva, as tecnologias, não só as TDICs, que são o tema deste trabalho, foram as principais ferramentas para que a sociedade, os sistemas corporativos, as famílias e as pessoas não sucumbissem aos desafios que se impuseram.

Da doença, a suas crises econômica, empresarial, humana, familiares, pessoais, educacional, de saúde, e todas as demais, a grande revolução foi a tecnológica. Surgiram vacinas em tempo recorde, novos formatos de aprender, de trabalhar, de se relacionar, novas formas de vender, de fazer, e comprar, entre outros. O grande fato é que o mundo nunca mais será o mesmo, as tecnologias se aceleraram: quem não deseja trabalhar em *home-office*, por exemplo, hoje? O mundo mudou.

Com a pandemia, foi possível perceber o quanto é vasta a quantidade de aplicações das TDIC's que já eram utilizadas no mundo educacional. Dentro das corporações, não foi diferente. A área de Treinamento e Desenvolvimento - T&D, como é conhecida, foi desafiada a repensar suas estratégias diante da conjectura que se apresentou no início do ano de 2020. Ficou notório, desta forma, que as corporações foram desafiadas com a quebra de paradigmas, dificuldades de capacitação de pessoal específico em treinamentos e mudanças constantes, propiciadas por um mundo integrado tecnologicamente.

Apesar da educação *online* ou virtual já existir bem antes da pandemia, as empresas sempre priorizaram as técnicas de aprendizagens presenciais, por serem mais tradicionais e formais, porém com o isolamento social necessário e ainda presente em algumas regiões do globo, o mundo corporativo foi obrigado, assim como toda a humanidade, a aderir as formas de treinamento a distância.

Como evidenciado nesse estudo, a educação corporativa mediada pelas Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação - TDIC's poderia ter se beneficiado pelo planejamento, evitando dificuldades de implementação, adaptação e receptividade por parte dos colaboradores que precisaram ser treinados dessa forma, em contrapartida, foi possível constatar que, mesmo com alguns pontos negativos, o resultado foi muito positivo, pois se conseguiu reduzir custos com treinamentos, além de continuar promovendo a educação corporativa e em alguns casos, devido à inexistência de barreiras físicas, conectar pessoas de várias partes do mundo para compartilhar conhecimentos e boas práticas.

As informações obtidas através da pesquisa de opinião elaborada por este estudo indicam ainda que nas corporações os desafios também têm sido constantes, pois unicamente estão todos lidando com o novo, e apontam a relevância do uso das tecnologias para a superação desses desafios. É um novo

processo em ajuste, em andamento, em constante atualização e inovação. Não basta conhecer novas aplicações, é preciso se manter em constante atualização e aceitação do novo todo dia.

As dificuldades e desafios precisam ser encarados pelo viés positivo, uma vez que são das problemáticas que surgem soluções que podem ajudar muitas pessoas. Como se viu na questão do Coronavírus, por exemplo, cuja vacina foi desenvolvida em tempo recorde. Ou seja, no campo educacional tanto no âmbito corporativo quanto na educação formal, houve ganhos ao se deparar com as dificuldades, pois foi possível constatar que as metodologias de educação *online* podem ser aproveitadas e trazer retornos positivos, haja vista como aconteceu durante o pior momento da disseminação do vírus, basta que sejam implementadas com planejamento e a estrutura que a EaD exige.

As dificuldades encontradas relativas às esferas pessoal, profissional, ao financeiro, ao mercadológico, a gestão e a tecnologia aparentam se entrelaçar nesse novo mundo digital. Os novos desafios de se trabalhar em rede, com uma educação mais humana e menos mercadológica serão enfrentados pelas corporações, escolas, pessoas e a sociedade em geral. O mundo está em um novo processo de mudança e muitas respostas ainda surgem como perguntas. Responder a essa dinâmica rapidamente é o desafio da sociedade atual, dos ambientes de aprendizagem, de suas entidades e educadores.

Por fim, educar em uma nova conjuntura considerando as novas possibilidades, expandir para novas aplicações, insistir em avançar no mundo virtual e muito desconhecido é o novo caminho e o novo normal, ainda que as dificuldades que apareçam precisem e sejam diligenciadas, geridas e direcionadas para um novo formato do aprender e do ensinar. Os desafios, nesse caso, na realidade só ditam o caminho a seguir, o novo apenas mostra as possibilidades e o futuro já é mais que evidente: é a tecnologia quebrando a barreira do mundo real e criando um mundo que foge de nossa linguagem e realidade, pelo menos por enquanto, mas que já demonstra ser o presente e o futuro da humanidade e da educação.

## 5. REFERÊNCIAS

- CASARINI, F. G., Baumgartner, M. **Educação corporativa**: da teoria à prática. Brasil: Editora Senac, São Paulo, 2019
- KENSKI, Vani Moreira. **Educação e Tecnologias**: o novo ritmo da informação. Campinas, S.P: Papyrus, 2007.
- KENSKI, Vani Moreira. **Sociedade Tecnológica**: tecnologia digital da informação e Comunicação (TDIC). UNEB, 2021.
- MUGNOL, Márcio. A Educação a Distância no Brasil: conceitos e fundamentos. **Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 9, nº 27, 2009.
- MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- OLIVEIRA, Aldimária Francisca P. de; QUEIROZ, Aurinês de Sousa; SOUZA JÚNIOR, Francisco de Assis de; SILVA, Maria da Conceição Tavares da; MELO, Máximo Luiz Veríssimo de; OLIVEIRA, Paulo Roberto Frutuoso de. Educação a Distância no mundo e no Brasil. **Revista Educação Pública**, v. 19, nº 17, 20 de agosto de 2019. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/17/ead-educao-a-distancia-no-mundo-e-no-brasil> . Acesso em 25 de fevereiro de 2022



---

QUARTIERO, E. M. & CERNY, R. Z. **Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação.** In: QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI, L. (Orgs.) Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005.

RIBEIRO, Ana Elisa. **Tecnologia digital (verbetes) in CEALE/UFMG.** Glossário CEALE. Belo Horizonte: Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET/MG. Disponível em <http://www.ceale.fae.ufmg.br/app/webroot/glossarioceale/verbetes/tecnologia-digital>. Acesso em 25 de fevereiro de 2022

