



# UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO CORPORATIVA E O CONCEITO DE CONHECIMENTO À LUZ DAS TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO

Ana Rita de Araújo Silva Weber <sup>1</sup>  
Luiz Fernando Gomes Pinto <sup>2</sup>

## RESUMO

O conhecimento desempenha papel fundamental na construção da nossa sociedade, bem como é uma alavanca para o crescimento político, tecnológico, econômico e social. A forma e a velocidade com que temos produzido e acessado informações vem se transformando a cada dia, o que impacta diretamente o mercado de trabalho e sua dinâmica. O artigo tem como objetivo analisar à luz das Teorias da Administração a evolução do conceito de treinamento e desenvolvimento para educação corporativa, bem como sua relação de como o conhecimento é percebido e utilizado dentro das organizações, desde a Teoria Taylorista, no período da Sociedade Industrial até os dias atuais, onde há uma produção compartilhada e voluntária de conhecimento - “*Crowdsourcing*” - na era da Sociedade em Rede. Este estudo terá uma abordagem qualitativa, por meio da realização de pesquisa bibliográfica e documental. Por meio de uma análise detalhada das referências bibliográficas e da construção de uma narrativa baseada em autores renomados, traça-se uma linha histórica dos modelos de treinamento até as atuais universidades corporativas adotadas pelas empresas, considerando os contextos sociais de cada época, os cenários políticos e econômicos e avaliando-se seus impactos para os funcionários e as organizações. O estudo parte da hipótese que o mercado corporativo tem dado destaque as alternativas educacionais que permitem ir além do paradigma da “racionalidade técnica”, procurando demonstrar que as organizações tendem a promover aprendizados a partir da experiência profissional e da troca entre os funcionários, propostas essas que viabilizam as possibilidades de um aprendizado contínuo e ao longo da vida. Evidenciando-se, assim ao longo do artigo, todo o processo pelo qual o Capital Intelectual transformou-se no grande diferencial que as corporações possuem como ativo.

**Palavras-chave:** Conhecimento, Teorias da Administração, Educação Corporativa, Capital Intelectual.

## INTRODUÇÃO

Tratar do tema sobre conhecimento dentro das organizações requer entendimento de todas as transformações do contexto histórico, social, cultural e tecnológico que se relacionam com a educação e com campo do trabalho.

Desde o início da primeira fase da Revolução Industrial, que os funcionários passaram de apenas simples mecanismos de engrenagem, a partir de uma visão mecanicista do

---

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Pedagogia do SENAC/SP, [olguana@hotmail.com](mailto:olguana@hotmail.com);

<sup>2</sup> Professor orientador. Mestre em Administração, SENAC/SP, [coautor1@email.com](mailto:coautor1@email.com);



treinamento e da educação, para se tornarem protagonistas e os grandes responsáveis pela performance e resultado das corporações no atual cenário mundial. As pessoas deixam de ser descartáveis e substituíveis para se transformarem em recursos estratégicos e disputados no mercado de trabalho.

Ao longo das últimas décadas, várias correntes de pensamento foram surgindo e influenciando diretamente a forma de se produzir, se comercializar e se gerir os recursos humanos dentro das organizações.

O objetivo deste estudo é analisar à luz das Teorias da Administração a evolução do conceito de treinamento e desenvolvimento para educação corporativa e sua relação com a percepção e utilização do conhecimento dentro das organizações.

## **METODOLOGIA**

Este estudo tem uma abordagem qualitativa, por meio da realização de uma pesquisa bibliográfica e documental para analisar à luz das Teorias da Administração a evolução do conceito de treinamento e desenvolvimento para educação corporativa e sua relação com a percepção e utilização do conhecimento dentro das organizações.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1. Evolução do pensamento administrativo versus educação nas empresas**

No início da primeira fase da Revolução Industrial, surgem os conceitos de Taylor que introduzem novas formas de organizar o trabalho e de produzir. As principais consequências geradas pela Revolução Industrial e que exigiram mudanças nas empresas foram o crescimento acelerado e pouco organizado do modo anterior de operação; e a necessidade das organizações se tornarem mais competitivas e eficientes para atender a maior demanda (Ribeiro, 2016).

Entre as principais mudanças associadas à Revolução Industrial destacam-se: a divisão do trabalho conforme a destreza de cada trabalhador; a economia de tempo e a invenção de grande número de máquinas. Naquele momento, considerava-se que o trabalhador que tinha certa destreza para uma tarefa específica desenvolvia seu trabalho com mais eficiência e rapidez, aprimorando a execução de suas atividades, contribuindo para o aumento dos lucros.

A partir desse momento, o papel desempenhado pelos funcionários sofre alterações e a visão deles, segundo o modelo Taylorista, que de acordo com o livro *Principles of Scientific*



*Management* de 1911, é definido como uma forma de ampliar a produtividade e a relação custo-benefício das empresas, onde as pessoas deveriam ser preparadas para executar apenas um tipo de tarefa e o treinamento deveria servir exclusivamente para esse fim. Ou seja, o treinamento era ofertado exclusivamente para garantir que o funcionário soubesse desempenhar a atividade proposta para seu cargo. Dessa forma, podemos considerar que as pessoas dentro das organizações eram percebidas apenas como mais um recurso dentro do ciclo produtivo e o papel do treinamento era basicamente de reduzir déficits operacionais.

## **2. As revoluções industriais e o papel do treinamento**

Segundo Castells (1999), a primeira revolução industrial começou antes dos últimos trinta anos do século XVIII e foi caracterizada por novas tecnologias e a substituição das ferramentas manuais pelas máquinas. A segunda revolução industrial, iniciada aproximadamente cem anos depois, destacou-se pelo surgimento de novas tecnologias, como a eletricidade, o motor de combustão interna, produtos químicos com base científica, a fundição eficiente do aço e o início das tecnologias de comunicação.

A crítica por trás do desenvolvimento impulsionado pelas revoluções industriais está, principalmente, no estilo de trabalho que estes formaram. Onde um trabalhador disciplinado e obediente, disposto a se sujeitar a um trabalho repetitivo e mecanicista era o perfil procurado pelas empresas da época. Além disso, os trabalhadores não eram incentivados a participar da tomada de decisões, a contribuir com ideias e sugestões para melhorias no trabalho ou no processo produtivo e nem a desenvolver-se intelectualmente. Valorizavam-se apenas as habilidades braçais para operação do maquinário industrial, com objetivo de aumento da produção e incremento nos lucros dos capitalistas. A partir dessa visão, não se percebia a necessidade de investir no desenvolvimento e treinamento dos funcionários, pois uma vez aprendendo a desempenhar sua tarefa, não existia nenhum outro tipo de preocupação com as pessoas.

Posteriormente, Elton Mayo (1927), a partir de seu estudo chamado de “Experiência de Hawthorne”, concluiu que as pessoas dentro das empresas não eram apenas simples engrenagens, mas que a maneira como elas se relacionavam entre si e com a empresa, impactava diretamente na sua produtividade e eficiência. Assim, contrariando as até então Teorias Clássicas da Administração, Mayo traz um novo ponto vista, ao constatar que as empresas não



poderiam ignorar que seus funcionários eram seres sociais e, que o clima de trabalho e a preocupação das organizações com o indivíduo refletiam nos seus resultados, nascendo assim a Teoria das Relações Humanas. No entanto, apenas posteriormente deu-se a devida atenção a essa nova visão, quando o mercado passou a demandar um novo perfil produtivo.

O que ocorre é que, a partir da década de 70, a economia global passou por uma série de crises, principalmente, devido a disparada do preço do petróleo e o mercado se torna cada vez mais competitivo, exigindo mudanças e adaptações rápidas por parte das empresas. Segundo Deluiz (2001, p.01):

Esta crise se expressa pelo esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista; pela hipertrofia da esfera financeira na nova fase do processo de internacionalização do capital; por uma acirrada concorrência intercapitalista, com tendência crescente à concentração de capitais devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; e pela desregulamentação dos mercados e da força de trabalho, resultantes da crise da organização assalariada do trabalho e do contrato social.

Nesse novo contexto, diferentemente do modelo de treinamento baseado no padrão fordismo-taylorismo que se orientava para a qualificação operacional, o modelo que se apresenta de acumulação flexível, valoriza o trabalhador no mercado por seu conhecimento (Cruz, 2010). Desenvolve-se a Teoria do Capital Humano cujo conceito reside na relação proporcional entre escolaridade e renda. Segundo Schultz (1973), quanto maior a educação, a escolaridade, maior a possibilidade de aumento da renda do indivíduo e, conseqüentemente, do desenvolvimento de uma nação. Schultz (1973, p.33) ainda afirma que “ao investirem em si mesmas, as pessoas podem ampliar o raio de escolha posto à sua disposição. Esta é uma das maneiras por que os homens livres podem aumentar o seu bem-estar.”

Já a partir da segunda metade da década de 1980, o “capital intelectual” passa a ser nomeado responsável pelo sucesso ou fracasso no desenvolvimento das forças produtivas (Santos, 2004). Stewart (1998) considera que o capital intelectual é a capacidade da organização em suprir as exigências do mercado, através do conhecimento, informação, propriedade intelectual e experiências utilizadas para gerar a riqueza.

Assim, com a valorização crescente do conhecimento, do capital intelectual, as empresas são demandadas a investir em educação continuada e revolucionar seus modelos de Treinamento e Desenvolvimento.



### **3. Histórico da migração de Treinamento e Desenvolvimento para Educação Corporativa**

Historicamente, a função de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é uma responsabilidade das áreas de Recursos Humanos das empresas, assim não é possível relatar a sua evolução sem conjugar o processo vivido por ambos.

As origens do que hoje denominamos como área de Recursos Humanos remonta à Revolução Industrial, época marcada por grandes mudanças no cenário mundial. Nesse período há um debate gerado em torno da crítica ao modelo econômico-industrial que se tornava predominante. Tal debate teve várias correntes, do matiz humanista e reformista do capitalismo, que acreditava que caberia ao empresariado esclarecido gerenciar e tratar justa e decentemente a seus empregados, até as concepções socialistas e marxista, que acreditavam em diversos níveis de substituição do modelo vigente, o que culminou na Revolução Russa.

O fortalecimento do modelo da Revolução industrial incluiu vários aspectos que interferiram na administração dos recursos humanos: a estruturação das cidades e uma mão de obra abundante que lutava por sua sobrevivência e que favorecia a descartabilidade das pessoas dentro das indústrias.

Nesse cenário apresentam-se como atividades típicas da área de Recursos Humanos, o recrutamento e seleção das pessoas, a gestão dos pagamentos e o treinamento e desenvolvimento (T&D).

O treinamento nesse período se dedicava exclusivamente a aptidão profissional no qual foi aprimorada pelo expressivo aumento do trabalho especializado. A fim de suprir essa necessidade, dá-se início aos métodos do treinamento. De fato, o propósito do planejamento em relação à criação de instrumentos bem como métodos voltados ao treinamento de pessoal, surgiu no começo do século XX, devido à ingerência da Escola Clássica de Administração. O propósito evidente desses instrumentos tinha como razão de aprontar os colaboradores a alcançar a excelência de seus resultados. Gil (2001, p. 119) aponta que na verdade “[...] a preocupação com o desenvolvimento de programas voltados ao treinamento de pessoal vem desde início de século XX, graças à influência da Escola Clássica de Administração. O objetivo expresso desses programas era o de preparar os indivíduos para atingir o mais alto grau de produtividade possível.”

O objetivo principal das tarefas repetitivas era desenvolver métodos de trabalho que dessem conta do grande volume de produção massificada. Assim, os trabalhadores que saíam



do meio rural e de suas atividades manuais e artesanais ingressavam numa rotina de tarefas mecanicistas e operacionais. Esse tipo de trabalho, contudo, permitia ao trabalhador desenvolver competências para o desempenho de uma única tarefa e de um único tipo de atividade.

Durante muitos anos o T&D permaneceu sendo percebido dessa maneira dentro das empresas, como algo pontual e específico para suprir um déficit imediato de aprendizado. Como cita Chiavenato (2009, p.389), “[...] o treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimento, habilidades e competências em função de objetivos definidos”.

Na década de 80, as empresas ainda organizam suas áreas de RH, buscando, entre outros objetivos, o treinamento e o desenvolvimento dos funcionários em questões pontuais, com o intuito de adaptá-los às mudanças técnicas, gerenciais e organizacionais (Santos, 2004). Esse modelo permanece com uma visão restrita e limitada e com o objetivo de atender uma demanda específica e imediata. Vargas (1996, p.127) define T&D como:

Treinamento e Desenvolvimento são a aquisição sistemática de conhecimentos capazes de provocar, a curto ou longo prazos, uma mudança de ser e de pensar do indivíduo, por meio da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades.

No final do XX e no início do século XXI se pode perceber uma mudança, mesmo que ainda incipiente do papel da área de RH e do treinamento dentro das empresas, passa-se da função de administração de RH na era industrial para o papel de gestão de pessoas na era do conhecimento. Baseado em Correra e Silva (2008, p. 3), no qual relatam que as práticas de treinamento e desenvolvimento nas empresas passam por um processo de evolução no decorrer da história, saindo de uma abordagem mecânica e técnica operacional para uma abordagem sistêmica, direcionada para a prática estratégica e transformadora, investindo em desenvolvimento para permanência e conquista no recente mercado competitivo.

As empresas passaram por uma transformação em virtude da valorização do capital intelectual. Deu-se destaque para a capacidade das pessoas em aprender e das organizações em motivá-las, de forma que todos trabalhem na perspectiva da disseminação desse conhecimento (Chiavenato, 2010).

Diante de um cenário de mudanças profundas no panorama empresarial e no conceito de trabalho, destaca-se a necessidade de um maior comprometimento das empresas para com a aprendizagem dos funcionários, uma vez que somente dessa forma se torna possível que as



corporações fiquem à frente das exigências de uma concorrência cada vez mais acirrada, sendo implantados os modelos de Educação Corporativa.

O termo “Educação Corporativa” surgiu nos Estados Unidos e foi utilizado pela primeira vez pela General Electric em 1955, quando a empresa lançou a “Crottonville”. A ideia de Educação Corporativa surgiu como uma ferramenta eficaz para o alinhamento e desenvolvimento de talentos humanos, de acordo com as estratégias organizacionais (Cruz, 2010).

Segundo Munhoz (2015), a introdução do modelo de Educação Corporativa se deu devido a dois conceitos de mercado: empresabilidade e empregabilidade. O primeiro diz respeito a necessidade das organizações de sobreviver em ambientes cada vez mais competitivos. O segundo, diz respeito a exigência de que os funcionários se tornem profissionais também competitivos, mas a nível individual, para garantir sua posição e crescimento no mercado.

Pode-se considerar que a educação corporativa é modelo de aprendizagem desenvolvido e focado nas demandas do mundo empresarial e, que normalmente se estrutura, enquanto forma operacional e prática, em sistemas chamados de Universidades Corporativas. Segundo Meister (1999), uma universidade corporativa seria como um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento dos colaboradores, clientes e fornecedores, em busca de aprimorar as estratégias organizacionais, além de funcionar como um laboratório de aprendizagem para a organização.

#### **4. Da era da informação, passando pelo ciberespaço até a aprendizagem social**

A consolidação do sistema capitalista junto ao colapso do socialismo, a partir das décadas de 70 e 80, e o desenvolvimento de novas Tecnologias da Informação, aliadas ao desenvolvimento de uma rede de comunicação global – a internet - deram origem a um novo sistema econômico e social denominado por Castells de informacionalismo. Este momento emerge no período conhecido como pós-industrialismo, fortemente impactado pelo aperfeiçoamento das Tecnologias da Informação e pela reestruturação e fortalecimento do capitalismo mundial. De acordo com Castells (2020, p.10):

O último quarto do século XX tem sido marcado pela transição do industrialismo para informacionalismo e da sociedade industrial para a sociedade em rede, tanto para o capitalismo como para o estatismo, concomitantemente à revolução promovida pela tecnologia da informação.





A construção social da Internet é a base da sociedade em rede, conforme indica Castells. Porém, a Internet deve ser compreendida como uma rede muito mais ampla que se compõe de diversos tipos de redes. E essas redes não são apenas de máquinas, mas também de pessoas e de informação.

A sociedade em rede é um conceito que também foi analisada por Lévy (1999) sob o codinome de “cibercultura”, sendo este espaço de interações propiciado pela realidade virtual (criada a partir de uma cultura informática). Ao explicar do que se trata o virtual e a cultura cibernética, em que as pessoas experienciam uma nova relação espaço-tempo, Lévy (1998) utiliza a mesma analogia de “rede” de Castells para indicar a formação de uma “inteligência coletiva”.

Embora a linha de avaliação desses dois autores seguir caminhos díspares, enquanto Castells se baseia numa abordagem marxista da sociedade capitalista e Lévy, em uma abordagem de pensamento antropológico, há um aspecto que não pode ser recusado de que há uma interface entre os autores no que diz respeito aos estudos das tecnologias de comunicação, que nos faz concluir que não é possível ignorar o impacto da tecnologia na vida das pessoas, muito menos da nossa vida em sociedade.

Esse impacto também é percebido dentro do mundo corporativo, como já dito, a partir do momento em que todos passam a ter acesso a equipamentos modernos e a informação é massificada, o que diferencia as organizações e as tornam competitivas e eficientes são as pessoas que estão por trás dos equipamentos e que recebem a informação e os transformam em ideias e projetos inovadores. Como aponta Stewart (1998), no atual cenário econômico mundial, não são as máquinas utilizadas que definem o quão uma empresa é competitiva no mercado, em contrapartida, o que gera riqueza para as corporações é a soma do conhecimento coletivo gerado.

Com o novo modelo de sociedade, cada vez mais conectado e ativo nas redes sociais, a maneira como se dá o processo de ensino-aprendizagem e de troca de informações dentro das empresas vem se transformando e percebe-se que a interação e modelos informais são maneiras mais rápidas e eficientes de aprender, o que Meister (2020) denomina de Aprendizagem Social nas organizações que “incorpora mídia social, jogos, retorno em tempo real e metodologias avançadas de trabalho”. Ou seja, as universidades corporativas devem adotar cada vez mais uma matriz de desenvolvimento fluída e que permita a aprendizagem interativa de seus funcionários.





Munhoz (2015, p.221) reforça o papel das UCs de acompanhar as novas demandas sociais e culturais:

Ela abandona a visão de uma escola tradicional, que cria espaços apenas para produção, armazenamento e distribuição de informação e conhecimento, e se coloca assentada em uma estrutura hierárquica, para assumir um papel de colaboração global, por meio da qual indivíduos exteriores ao espaço físico da empresa podem dar uma contribuição fundamental à análise de problemas globais e trazer soluções para eles.

Um conceito recente, cada vez mais adotado pelas empresas e em linha com a aprendizagem social é o “crowdsourcing”. Termo que foi cunhado por Howe em 2006 e que pode ser traduzido como à realização de atividades variadas por um conjunto grande pessoas (multidão) dispersas geograficamente, mas virtualmente conectada. Nesse sentido, a multidão conectada passa a impactar diretamente os processos das organizações, tendo suas percepções e opiniões transformadas em informações, que são compilados em sistemas computacionais em nuvem para, então, municiar as organizações em suas tomadas de decisão (GUO; JIANG, 2018; VIANNA; GRAEML; PEINADO, 2018).

De acordo com Meister (2020), o grande desafio das empresas atualmente é formalizar o aprendizado social e informal. Ou seja, seria encontrar maneiras de institucionalizar a troca e o compartilhamento de conhecimento e ideias de forma estruturada nas organizações.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Diante dos dados apresentados, pode-se concluir que as teorias administrativas de como gerir as empresas, ditadas a cada período da história, impactaram diretamente no valor do conhecimento e no papel desempenhado pelas pessoas dentro das organizações.

O mundo assistiu a diversos processos de cunho econômico, político e social desde as fases da Era Industrial até os dias atuais, da Era do Conhecimento. Todos esses processos tiveram como objetivo alavancar o processo produtivo e tornar as empresas mais eficientes e competitivas para permanecerem no mercado, no entanto somente ao longo do tempo é que conhecimento foi se transformando na chave de toda essa evolução. Afinal, foi a partir dele que foi possível desenvolver novas máquinas, tecnologias e transpor os desafios que os novos anos foram nos apresentando.



Ou seja, vivemos uma era em que as relações com a educação e o conhecimento dentro das empresas deixou de ser algo operacional e tecnicista e passou a fazer parte da preocupação da alta gestão e da estratégia das organizações.

Por outro lado, faz-se necessário considerar que os aspectos conceituais que dão base a Educação Corporativa (EC) exigem das empresas muito mais do que a simples mudança de nomenclatura das suas estruturas de Treinamento para Universidade Corporativa. Pelo contrário, a implementação do modelo de EC demandam mudanças profundas na cultura organizacional, onde as pessoas e o conhecimento passam a desempenhar um papel de muita relevância para o alcance das estratégias e a manutenção da competitividade das empresas no mercado.

Por fim, é válida a reflexão de que o aprendizado e a educação corporativa foram evoluindo junto com todas as mudanças tecnológicas e da sociedade e, cada vez mais, os colaboradores foram assumindo um papel crucial no seu autodesenvolvimento e na disseminação de informações e de saberes dentro das organizações.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Não se pode negar que vivemos uma era de grandes transformações, em que as mudanças ocorrem de forma rápida e abrupta. A necessidade de atualização, de acompanhamento dessas mudanças, quase em tempo real, tornou-se tão relevante, que as metodologias empregadas nos processos de EC até bem pouco tempo já não mais sustentam as necessidades tanto das organizações como do mercado. Pode-se concluir que o avanço e expansão do uso da tecnologia e o modelo de sociedade em rede têm desafiado as empresas a inovar em suas propostas educacionais, e ao mesmo tempo, proporcionar o compartilhamento de informações e conhecimentos de forma estruturada e contínua.

Contudo ainda temos poucos dados que nos mostram como será a Educação Corporativa no novo cenário que se apresenta, principalmente, após o impulso gerado pela pandemia de Covid-19, que mobilizou empresas e instituições em direção a um mundo cada vez mais virtual e informal.



## REFERÊNCIAS

BAYAMA, F. **Educação Corporativa no Brasil – desenvolvendo e gerenciando competências.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

CASTELLS, Manuel. **Fim do Milênio: A era da informação: economia, sociedade e cultura;** v.3. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

CORRERA, Marcelo Alves, SILVA, Marco Antônio Costa MCS.2. **Treinamento no Local de Trabalho – Um Estudo de caso nos Correios,** 1 Aluno do Curso de Administração Geral, do CESD – Centro de Ensino Superior de Dracena. 2 Professor da Disciplina de Recursos Humanos do CESD – Centro de Ensino Superior de Dracena, 2008.

CRUZ, Daniele. **Educação corporativa: a proposta empresarial no discurso e na prática.** Educação em Revista, v. 26, n. 02, p. 337-357, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DELUIZ, Neise. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo.** Boletim técnico do Senac, v. 27, n. 3, p. 12-25, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas – Enfoque nos Papéis Profissionais.** São Paulo, Editora Atlas S.A. 2001.

GUO, W.; JIANG, P. **An investigation on establishing small-and medium-sized enterprises communities under the environment of social manufacturing.** Concurrent Engineering, Lancing - MI, v. 26, n. 3, p. 251-264, 2018.

LEVY, Pierre. **A inteligência coletiva.** São Paulo: Edições Loyola, 1998.

MAYO, Elton. **The Human Problems of an Industrial Civilization.** Ed. Routledge; 1ª edição, 2004.

MEISTER, J.; Willyerd, K. **O Ambiente de Trabalho de 2020: Como as Empresas Inovadoras Atraem, Desenvolvem e Mantêm os Funcionários do Futuro nos Dias de Hoje.** São Paulo: Alta Books; 1ª edição, 2018.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **Educação Corporativa: desafio para o século XXI.** Curitiba: Intersaberes, 2015.

RIBEIRO Antônio Lima. **Teorias da Administração.** 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SCHULTZ, T. **O Capital Humano.** Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas.** 9º ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.



TAYLOR, Frederick Winslow. **The Principles of Scientific.** New York, 1911.

VARGAS, M.R.M. **Treinamento e Desenvolvimento: reflexões sobre seus métodos.** Revista de Administração. São Paulo, 1996.

VIANNA, F. R. P. M.; MENEGHETTI, F. K. *Is it crowdsourcing or crowdsensing? An analysis of human participation in digital platforms in the age of surveillance capitalism.* Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/WyRrW3Xcvx8cMnxMDnsTnPL/REAd>. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, v. 26, p. 176-209, 2020.