

Jorge Luíz Carneiro de Carvalho

**A EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DE
EMPREENDEDORES DE PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DO RECIFE-PE**

Recife

2021



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em Educação a
Distância

A EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DE
EMPREENDEDORES DE PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DE RECIFE-PE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em Educação a Distância como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Gestão em Educação a Distância.

Linha de Pesquisa: Gestão e Produção de Conteúdo para Educação a Distância

Orientador: Prof. Dr. José de Lima Albuquerque

Recife
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C331e Carvalho, Jorge Luíz Carneiro de
A educação corporativa a distância na capacitação de empreendedores de pequenas empresas na cidade do Recife-PE / Jorge Luíz Carneiro de Carvalho. - 2021.
164 f.

Orientador: Jose de Lima Albuquerque.
Inclui referências e apêndice(s).

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em Educação a Distância, Recife, 2022.

1. Educação corporativa. 2. Educação a distância. 3. Empresas de pequeno porte. 4. Capacitação gerencial. 5. Metodologias inovadoras de ensino. I. Albuquerque, Jose de Lima, orient. II. Título

CDD 371.39442

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em Educação a
Distância

A EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DE
EMPREENDEDORES DE PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DE RECIFE-PE

Jorge Luíz Carneiro de Carvalho

Dissertação julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Gestão em Educação a Distância, defendida e aprovada por unanimidade em 20/12/2021 pela Banca Examinadora.

Prof. Dr. José de Lima Albuquerque – UFRPE (Orientador)

Prof.^a. Dra. Ivanda Maria Martins Silva – UFRPE (Examinadora Interna)

Prof. Dr. Emanuel Ferreira Leite – UPE (Examinador Externo)

Recife, 20 de dezembro de 2021.

Dedico este trabalho a minha mãe Ivonete Carneiro de Carvalho (in memoriam), maior incentivadora para a educação dos seus filhos, como uma forma digna de superar os obstáculos das desigualdades sociais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me permitir ser determinado e ter discernimento, aos meus pais Plácido e Ivonete (in memoriam); aos meus filhos Taciana e Hélder; a minha mulher Fernanda, pela paciência durante toda a jornada; aos meus irmãos Fernando, Paulo, Marcelino e Samuel; ao meu orientador, Prof. Dr. José de Lima Albuquerque; ao coordenador do PPGTEG e seguintes, Prof. Dr. Rodrigo de Souza; ao Prof. Dr. Rodrigo Lins; às Professoras Dras. Sônia França, Ivanda Martins e Juliana Diniz, pela importância da atuação dele(a)s e dos papéis de cada um neste processo; à secretária do PPGTEG, Rayana, pelo apoio dado ao longo do curso; e, aos colegas e amigos Hellen White, Manuela Gomes e Manoel Pereira, cuja convivência durante o percurso foi motivadora para a conclusão.

*"Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os
homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo"*
(FREIRE, 2013, p.95).

RESUMO

O ambiente empresarial marcado pela competitividade acirrada vem sofrendo constantes mudanças, especialmente em função da transformação digital. A resposta adequada a esse ambiente passa pelas pessoas, por isso, desenvolvê-las nas competências gerenciais torna-se de primordial importância. Assim, surge a Educação Corporativa a Distância (ECAD) para alinhar a capacitação dos sócios e gerentes aos objetivos das pequenas empresas. Um dos motivos detectados por pesquisas do SEBRAE para a elevada taxa de mortalidade das micro e pequenas empresas, com até dois anos de existência, de 23,4%, foi a falta de investimentos em capacitação gerencial. De tal forma que a educação adquire caráter estratégico nas organizações. Este estudo avalia se a ECAD contribui para o alcance desses objetivos. Esta pesquisa investigou se os empreendedores de Empresas de Pequeno Porte (EPP) consideraram válida a metodologia de capacitação gerencial através da Educação a Distância (EaD). A abordagem do tema foi feita através de pesquisas quantitativa e qualitativa. Quanto a natureza, aplicada, explorando um problema real e com aplicação imediata. Quanto aos objetivos foi exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos foi através de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e estudo de campo. A quase totalidade dos empreendedores entrevistados responderam favoravelmente à expansão da modalidade de EaD, com 97,1% do total das respostas e a capacitação de empreendedores através da EaD foi considerada como uma modalidade válida por 42,9% dos entrevistados e muito válida, por 37,1% dos respondentes. Identificou as demandas por capacitação empresarial visando orientar instituições de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) na oferta de cursos através da EaD, voltados para capacitação desses empreendedores, em temas relacionados à gestão empresarial, educação e inovação. Em relação a dificuldades para realização deste estudo, foram apenas alguns obstáculos para se conseguir informações qualificadas e pormenorizadas. As pesquisas foram consideradas satisfatórias como contribuição para a valorização da ECAD.

Palavras-chave: Educação corporativa. Educação a distância. Empresas de pequeno porte. Capacitação gerencial. Metodologias inovadoras de ensino.

ABSTRACT

The business environment marked by fierce competitiveness has been undergoing constant changes, especially due to the digital transformation. The adequate response to this environment passes through people, therefore, developing them in managerial skills becomes of paramount importance. Thus, Corporate Distance Education (ECAD) emerged to align the training of partners and managers with the objectives of small companies. One of the reasons detected by SEBRAE surveys for the high mortality rate of micro and small companies, with up to two years of existence, 23.4%, was the lack of investment in managerial training. In such a way that education acquires a strategic character in organizations. This study assesses whether ECAD contributes to achieving these goals. This research investigates whether entrepreneurs from Small Businesses (EPP) considered the management training methodology through Distance Education (EaD) to be valid. The theme was approached through quantitative and qualitative research. As for nature, applied, exploring a real problem and with immediate application. As for the objectives, it was exploratory and descriptive. As for the technical procedures, it was done through bibliographical research, documental research and field study. Almost all interviewed entrepreneurs responded favorably to the expansion of the EaD modality, with 97.1% of the total responses and the training of entrepreneurs through EaD was considered a valid modality by 42.9% of the interviewees and very valid, by 37.1% of respondents. It identified the demands for business training in order to guide Training and Development (T&D) institutions in offering courses through EaD, aimed at training these entrepreneurs, in topics related to business management, education and innovation. Regarding the difficulties in conducting this study, there were just a few obstacles to obtaining qualified and detailed information. The surveys were considered satisfactory as a contribution to the enhancement of ECAD.

Keywords: Corporate education. Distance education. Small businesses. Management training. Innovative teaching methodologies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Número de cursos oferecidos em EaD no Brasil.....	19
Figura 2 - Total de matrículas em cursos à distância no Brasil.....	20
Figura 3 - Taxa de sobrevivência das empresas de dois anos.....	24
Figura 4 - Evolução das EPP (2010 a 2022)	56
Figura 5 – Escolaridade.....	57
Figura 6 – Raça/cor.....	58
Figura 7 – Faixas de faturamento mensal.....	58
Figura 8 – Tempo de existência da empresa.....	59
Figura 9 – Evolução do número de EPP em Pernambuco.....	59
Figura 10 – Quantidade de empregados por porte em Pernambuco.....	60
Figura 11 – Mapa conceitual da pesquisa.....	68
Figura 12 - Distribuição por base de dados.....	75
Figura 13 - Ano de publicação dos estudos por quantidade.....	78
Figura 14 - Tipo de publicação.....	79
Figura 15 - Publicações por assunto.....	85
Figura 16 - EPP, Comércio e Serviços, do Recife.....	88
Figura 17 - Tempo de existência da empresa.....	89
Figura 18 - Gênero	89
Figura 19 – Faixa etária.....	90
Figura 20 – Cargo/Função.....	91
Figura 21 – Formação acadêmica.....	91
Figura 22 – Fator mais importante para o sucesso empresarial.....	92
Figura 23 – Educação a Distância como modalidade educacional na capacitação de empreendedores.....	93
Figura 24 – Capacitações mais importantes para o empreendedor.....	94
Figura 25 – Participação em curso na modalidade à distância.....	97
Figura 26 – Agregação de conhecimento através de cursos EaD.....	99
Figura 27 – Validade da EaD na capacitação de colaboradores.....	100
Figura 28 – Elementos mais importantes em uma capacitação a distância.....	103
Figura 29 - Concordância com a expansão da EaD na capacitação de empreendedores de EPP na cidade do Recife.....	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Motivações para empreender.....	58
Tabela 2 - Evolução do Número de EPP no Brasil – período 2009-2022.....	61
Tabela 3 - Estudos retornados por cada base de dados eletrônica.....	76
Tabela 4 – Tipos de organizações estudadas.....	82
Tabela 5 – Quantidade de tipos de estudo.....	83
Tabela 6 – Objetivos principais enfatizados pelos autores.....	84
Tabela 7 - Quantidade de publicações por assunto.....	85
Tabela 8 - Distribuição das MPE por porte (Recife e municípios vizinhos)	87
Tabela 9 – Capacitação de empreendedores.....	95
Tabela 10 – Capacitação de empreendedores (resultado ponderado)	95
Tabela 11 – Elementos mais importantes em uma capacitação a distância	103
Tabela 12 - Elementos mais importantes em uma capacitação a distância (resultado ponderado)	104

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Capítulos principais do projeto de dissertação.....	28
Quadro 2 - Forças que sustentaram o aparecimento das UC.....	36
Quadro 3 - Sete Princípios de Sucesso.....	38
Quadro 4 - Canais de comunicação e informação adotados pelo SEBRAE.....	42
Quadro 5 - Técnicas sugeridas para educação corporativa a distância.....	44
Quadro 6 - Metodologias de aprendizagem colaborativa.....	46
Quadro 7 - Abordagens pedagógicas com foco na colaboração.....	48
Quadro 8 - Tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos.....	65
Quadro 9 – Objetivos, categorias e técnicas de análise dos dados.....	66
Quadro 10 - Publicações relacionadas à pesquisa.....	79
Quadro 11 – Outras capacitações importantes para os empreendedores.....	96
Quadro 12 – Participação em cursos EaD e por quais instituições.....	98
Quadro 13 - Vantagens e desvantagens nos cursos EaD.....	100
Quadro 14 - Outros elementos importantes/muito importantes em uma capacitação a distância.....	105
Quadro 15 – Objetivos estratégicos empresariais.....	107
Quadro 16 – Objetivos de aprendizagem empresarial.....	108
Quadro 17 – Principais desafios em desenvolver pessoas no cenário atual.....	109
Quadro 18 – Percepção do gestor da EaD do Sebrae PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação empreendedora.....	116

LISTA DE SIGLAS

ABED	Associação Brasileira Ensino a Distância
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABP	Aprendizagem Baseada em Projetos
ABTD	Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento
AC	Atendimento ao Cliente
AE	Aprender a Empreender
APF	Análise e Planejamento Financeiro
ASTD	<i>American Society for Training and Development</i>
ATD	Associação de Treinamento e Desenvolvimento
AV	Ambiente Virtual
AVA	Ambiente Virtual de Aprendizagem
BDTD	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CETIC	Centro Regional para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação
CHA	Conhecimento Habilidade Atitude
COVID	Coronavirus
CVMM	Como Vender Mais e Melhor
EaD	Educação a Distância
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Individual
EC	Ensino Corporativo
ECAD	Ensino Corporativo a Distância
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
ENADE	Exame Nacional Avaliação de Desempenho
EPP	Empresa de Pequeno Porte
EUA	Estados Unidos da América
FNDE	Fundação Nacional do Desenvolvimento da Educação
GCC	Gestão de Crédito Cooperativo
GQT	Gerenciamento da Qualidade Total
IBL	<i>Inquiry Based Learning</i>
IES	Instituição de Ensino Superior
IFAL	Instituto Federal de Alagoas

IFPE	Instituto Federal de Educação de Pernambuco
IPGN	Iniciando um Pequeno Grande Negócio
ISO 9000	International Organization Standardization
JUCEPE	Junta Comercial do Estado de Pernambuco
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MBA	<i>Master Business Administration</i>
ME	Microempresas
MPE	Micro e Pequenas Empresas
PBL	<i>Problem Based Learning</i>
PIB	Produto Interno Bruto
PJBL	<i>Project Based Learning</i>
PPGTEG	Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão
QP	Questão da Pesquisa
RMR	Região Metropolitana do Recife
RRI	<i>Responsible Research and Innovation</i>
RSE	Responsabilidade Sócio Empresarial
RS	Responsabilidade Sustentável
Sebrae	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEC	Sistema de Educação Corporativa
SL	<i>Second Life</i>
SMILE	<i>Science and Math in an Immersive Learning Environment</i>
SRF	Secretaria da Receita Federal
T&D	Treinamento e Desenvolvimento
TBL	<i>Team Based Learning</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TDIC	Tecnologia Digital da Informação e Comunicação
TQM	<i>Total Quality Management</i>
UC	Universidade Corporativa
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Contextualização.....	15
1.2	Motivação para a pesquisa.....	22
1.3	Problema da pesquisa e questão norteadora.....	22
1.4	Justificativa	24
1.5	Objetivo geral.....	26
1.5.1	Objetivos específicos.....	27
1.6	Capítulos principais da dissertação.....	27
2	REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1	Educação corporativa a distância: origem, teorias e aplicações	29
2.1.1	Educação corporativa e a questão da andragogia.....	32
2.1.2	O crescimento econômico da educação corporativa.....	35
2.1.3	Educação corporativa e educação a distância	35
2.1.4	Empreendedorismo e a EAD.....	40
2.2	A capacitação profissional e as metodologias inovadoras de formação	43
2.2.1	Mudança de mentalidade.....	51
2.2.2	Importância da educação corporativa a distância na capacitação de empreendedores.....	51
2.2.3	As novas tecnologias da educação a distância como modalidade de capacitação de empreendedores	52
2.3	Formação de empreendedores de empresas de pequeno porte em um contexto de educação tecnológica	53
2.3.1	Empresas de pequeno porte: conceitos, características e importância na economia da cidade do Recife	55
2.3.2	Demanda potencial de capacitação gerencial com o emprego da educação corporativa a distância.....	61
2.3.3	Prospecção da demanda por cursos de capacitação nas EPP na cidade de Recife	62
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	63
3.1	Definição do tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos	63
3.2	Contextualização espacial/temporal da pesquisa	67
3.3	Mapa conceitual da pesquisa	67
3.4	Definição dos sujeitos	68
3.5	Instrumentos de coleta de dados e metodologia de análise	69

3.6	Aplicação dos instrumentos de coletas de dados	69
3.7	Procedimentos de análise dos dados.....	69
3.8	Procedimentos metodológicos para produção do produto.....	70
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	71
4.1	Mapeamento sistemático de literatura sobre educação corporativa a distância na formação de empreendedores de EPP.....	73
4.1.1	Introdução.....	73
4.1.2	Considerações iniciais.....	74
4.1.3	Processo do mapeamento sistemático.....	74
4.1.4	Análise.....	78
4.1.5	Ameaças à validade.....	85
4.1.6	Considerações finais.....	86
4.2	Perfil dos empreendedores de EPP – Empresas de Pequeno Porte da cidade do Recife.....	86
4.3	Percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife e do SEBRAE-PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação gerencial.....	93
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
	REFERÊNCIAS.....	121
	APENDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA PESQUISAS ON-LINE COM MAIORES DE 18 ANOS.....	129
	APENDICE B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA OS EMPREENDEDORES DE PEQUENAS EMPRESAS.....	132
	APENDICE C - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA O GESTOR DA EAD DO SEBRAE PERNAMBUCO.....	137
	APENDICE D - PRODUTO TÉCNICO DA DISSERTAÇÃO - CARTILHA DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL PARA PEQUENAS EMPRESAS	141
	APENDICE E - GLOSSÁRIO DE TERMOS TÉCNICOS.....	163

1 INTRODUÇÃO

A Educação a Distância (EaD) passou a ter uma participação crescente na educação corporativa. E de acordo com Silva (2009, pg. 232), "É por intermédio da EaD que a educação corporativa encontrou condições para sua expansão, atendendo a muito mais pessoas do que seria possível se os processos educacionais fossem presenciais".

As Micro e Pequenas Empresas (MPE) representam cerca de 98,5% do total de empresas privadas, respondem por 27% do Produto Interno Bruto (PIB) e são responsáveis por 54% do total de empregos formais existentes no país, segundo o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE (2018).

Há uma grande quantidade de empreendedores de pequenas empresas com baixo nível de capacitação gerencial (SEBRAE, 2016). Fato demonstrado em pesquisas do SEBRAE, que se trata de uma das causas de mortalidade das empresas. A expressão *capacitação* é utilizada neste estudo no sentido de tornar capaz, habilitar, desenvolver competências (conhecimento, habilidades e atitudes) e/ou qualificação profissional.

A Educação Corporativa a Distância (ECAD) pode ser uma modalidade educacional para resolver essa carência.

Este panorama despertou a ideia de investigar em que medida a ECAD contribui para a formação dos empreendedores de Empresas de Pequeno Porte (EPP), na cidade do Recife, e contribuir para as empresas e profissionais da EaD com um estudo de mercado que poderá viabilizar novas oportunidades: oferta de cursos de capacitação gerencial EaD para os empreendedores de pequenas empresas. Bem sabemos que o SEBRAE atua com competência nesta área. Mas, sempre existe a possibilidade de se criar conteúdo inédito no mercado, com uso de metodologias ativas e tecnologias inovadoras e ocupar uma fatia desse espaço.

1.1 Contextualização

Há uma grande quantidade de empreendedores de pequenas empresas com baixo nível de capacitação gerencial. Fato demonstrado em pesquisas do

SEBRAE (2018), que se trata de uma das causas de mortalidade das empresas. Esse segmento tem relevante participação na geração de emprego e renda no país. Cerca de 25% dos empreendedores de MPE veem suas empresas fecharem antes de completar dois anos de existência.

A Educação a Distância passou a ter uma participação crescente na educação corporativa. As questões logísticas e distâncias geográficas contribuem para o aumento de EaD nas empresas.

[...] 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 (SILVA, 2009, p. 232).

Com base em pesquisa coordenada pela ABED - Associação Brasileira de Educação a Distância (2019), constatou-se um crescimento de ingressantes EaD no país, entre 2014 e 2019, passando de 727,7 mil para 1,59 milhão, representando um crescimento percentual de 118,6% no período.

Para Masie (2005), o surgimento de novas tecnologias na educação dá origem ao conceito de aprendizagem extrema. Ao acrescentar novas abordagens às aulas permite lidar com a velocidade dos negócios e acompanhar as mudanças nos padrões tecnológicos das empresas.

Essas novas tecnologias aplicadas a educação corporativa constitui uma oportunidade de negócio, pois onde há uma demanda não atendida ou mal atendida tem-se a oportunidade de ofertar cursos para preencher esse vácuo. Assim, contribuir para a educação corporativa e o crescimento das empresas, com todas as suas repercussões.

As EPP estão enquadradas em uma limitação de faturamento, estabelecido na Lei Complementar nº 123, de 14.12.2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e suas alterações, numa faixa de faturamento que vai de R\$ 360.000,01 até R\$ 4.800.000,00. As EPP, geralmente, dispõem de poucos recursos para investir, isoladamente, em ensino corporativo. Um empreendimento que atenda alunos de diferentes regiões geográficas, demandaria menor volume de investimentos

em capacitação por parte desses empreendedores, devido à escala que o projeto pode alcançar.

Esse fato faz com que se amplie de forma exponencial o tamanho do mercado, podendo os empreendimentos que ofertam educação corporativa, ter dezenas ou centenas de milhares de alunos.

Para Kenski (2003, p.32):

Na era digital é o saber que viaja veloz nas estradas virtuais da informação. Não importa o lugar em que o aluno estiver: em casa, em um barco, no hospital, no trabalho. Ele tem acesso ao conhecimento disponível nas redes, e pode continuar a aprender.

Por isso, se pode ter alunos espalhados por todos os rincões do país, bastando para isso ter equipamentos de computação e conexão com a internet em banda larga, além do conhecimento sobre como utilizar os referidos equipamentos.

A educação corporativa a distância pode contribuir para a formação de empreendedores mais qualificados para administrar seus negócios e dessa forma potencializar a contribuição das EPP para a economia.

Segundo dados do SEBRAE (2018):

Não há dúvidas de que as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) são de grande importância para o país e podemos citar alguns dados que comprovam isso: representam cerca de 98,5% do total de empresas privadas, respondem por 27% do PIB e são responsáveis por 54% do total de empregos formais existentes no país, ou seja, empregam mais trabalhadores com carteira assinada que as médias e grandes empresas.

A evolução das EPP e projeções, segundo o SEBRAE (2018) estão assim divulgadas:

Em 2009, o número de Empresas de Pequeno Porte era de 662,3 mil e deve chegar a 1,38 milhão, em 2022, também com base nas projeções do Sebrae, o que representa um crescimento de 109,5%

nesse período de 23 anos, a uma taxa média anual de 3,27%, ou seja, maior que o crescimento das ME.

As demandas por cursos para formação de gestores vêm se acentuando. No IBMEC - Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais, o curso de Gestão de Negócios para empresários é o que tem maior número de matrículas.

Há quatro anos, só 10% estudavam a distância”, diz Pedro Regazzo, diretor de Educação a Distância da Adtalem Educacional (grupo responsável pelas marcas Ibmec, Damásio e Wyden). “Nessa projeção, vamos atingir 50% (presencial) a 50% (EaD) em 2022. Mais do que uma tendência, a educação a distância já está acontecendo”. No Ibmec, há nessa modalidade 32 cursos de curta duração (os de extensão) e cinco MBA dos quais participam 2 mil alunos: em gestão de negócios (o mais procurado), em finanças, em gerenciamento de projetos, em gestão do agronegócio e em direito agrário e ambiental (FORBES, 2019).

Os públicos internos atendidos pelo SEC (Sistema de Educação Corporativa), segundo Litto (2009) foram assim distribuídos: administrativo 85,7%; operacional 77,5%; executivo 67,3%; trainees/estagiários 57,1% e força de vendas 51,0%.

Pelo exposto por Regazzo e Litto, verifica-se, por analogia, a existência de demanda por cursos de formação EaD para empreendedores de pequenos negócios.

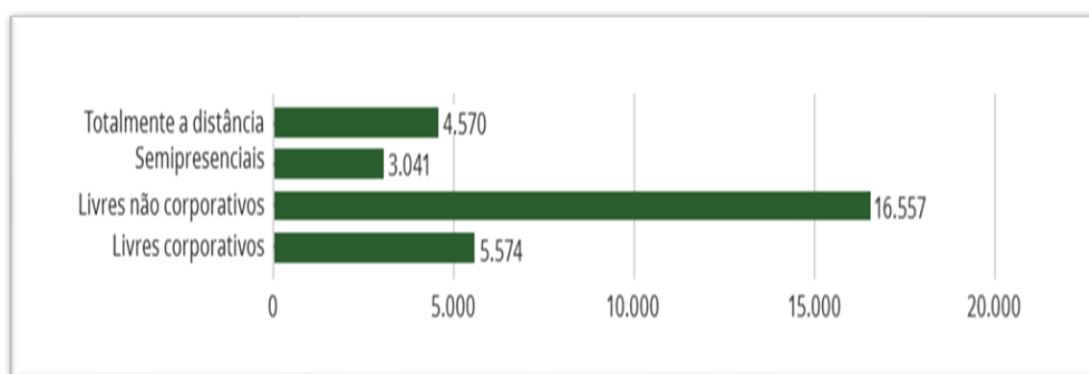
As micro e pequenas empresas em Pernambuco, de acordo com uma pesquisa do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2016) realizada com base nos dados da Receita Federal, contam com mais de 337 mil pequenos negócios. O setor responde por 26,1% do Produto Interno Bruto (PIB) e 48,6% dos empregos formais do Estado, acompanhando os números nacionais. Nas atividades de comércio e extrativismo mineral, chegam a superar as médias e grandes empresas, com 39,6% e 68,8% da riqueza gerada contra 39,1% e 31,1%, respectivamente. O comércio também é a principal área de atuação dos empreendedores de micro e pequenas empresas pernambucanas, correspondendo a 53% desses negócios. De forma que é reconhecidamente importante cuidar da capacitação desses empreendedores de EPP, potencializando assim as suas contribuições para a sociedade.

Para Arenhardt (2014), as empresas precisam inovar seus processos produtivos no mundo globalizado. A competição pelo mercado consumidor já está acontecendo, o aperfeiçoamento profissional é uma das formas de inovação para melhorar os produtos e serviços das empresas.

Na busca de informações sobre a oferta de cursos corporativos a distância, foram identificados números já significativos.

De acordo com a Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED) (2017), conforme a figura 1, abaixo, em seu relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil, foram oferecidos em EaD o total de 5.574 cursos livres corporativos:

Figura 1 – Número de cursos oferecidos em EaD no Brasil



Fonte: ABED (2017)

Esses números representam uma consolidação da ECAD no Brasil. Ainda de acordo com ABED (2017), figura 2, o total de matrículas em cursos livres corporativos a distância no Brasil, chegou a 1.459.813. Desses, 69.090 matrículas foram realizadas em cursos de Gestão e Negócios, totalmente a distância. Nesse montante estão incluídos cursos de formação pedagógica e cursos livres.

Figura 2: Total de matrículas em cursos à distância no Brasil

Fonte: ABED (2017)

Esses números vêm corroborar a constatação de que a ECAD já é uma realidade consolidada no Brasil.

O cenário atual das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC), em que dezenas de milhões de pessoas estão conectadas através da internet, usando smartphones, tablets, computadores, games, televisão interativa, etc., indica que essas novas tecnologias podem contribuir para a formação dos empreendedores de EPP.

Entre essas novas tecnologias destacamos algumas que podem ser utilizadas na EaD:

A Web 2.0 é a segunda geração de serviços online, que têm como característica principal disponibilizar formas de publicação, compartilhamento e organização de informações a qualquer usuário da rede, além de ampliar os espaços para a interação entre os participantes (PRIMO, 2007);

Sobre o avanço da internet no país, Litto registrou:

"...considerando-se os dados da nova realidade brasileira o acesso da população em geral à internet, em 2018, foi de 67%, sendo 71% em cidades e 44% em áreas rurais; o número de usuários de smartphones, chegou a 71%; e o tempo de conexão por dia atingiu a marca de 9 horas. As implicações desses dados para o futuro da EaD no país não são triviais" (LITTO, 2019).

Esse aumento no uso da internet associado ao desenvolvimento dos ambientes virtuais de aprendizagem contribui para a utilização dessas TDIC na educação corporativa de empreendedores. Os AVA - Ambientes Virtuais de Aprendizagem “são espaços de aprendizagem na Web em que os interlocutores do processo interagem entre si, cooperando e desenvolvendo ideias, ultrapassando fronteiras geográficas, culturais, de idade e de tempo, para construir aprendizagens significativas” (SOARES; VALENTINI; RECH, 2011, p. 43);

A wiki, outra TDIC, que passou a ser usada como nome genérico de websites colaborativos, ou seja, aqueles cujo conteúdo pode ser modificado pelo usuário é mais uma alternativa para uso na capacitação de empreendedores de EPP.

Há uma preocupação com o padrão de qualidade da EaD como modalidade de ensino, o que também vale para capacitação de empreendedores.

Mill e Carmo (2012, p.3) destacam que:

A proposta de Referenciais de Qualidade para Educação a Distância endossada pelo Ministério da Educação brasileiro destaca a importância do processo de gestão para o desenvolvimento de um bom sistema de educação a distância. Todavia, é perceptível que a gestão dos sistemas EaD está sendo realizada com dificuldades pela falta ou ausência de preparo dos gestores para a função. Geralmente, tal gestão é feita com bases nos princípios da gestão empresarial ou, no máximo, da gestão educacional; mas quase nunca do ponto de vista da gestão de sistemas de EaD - embora a EaD tenha diversas especificidades em relação a outras atividades. Neste cenário, ganhou importância a profissionalização da gestão de sistemas de EaD e impulsionou a busca pela melhor compreensão dos elementos constitutivos da gestão educacional em EaD (MILL E CARMO, 2012).

Também podem ser destacados um conjunto de benefícios que são proporcionados pela EaD. Quanto a isso, ressalta Alves (2016, p.57):

Uma alternativa eficiente para o aperfeiçoamento profissional é a Educação a Distância (EaD), devido a sua flexibilidade - poder estudar

nos horários mais convenientes, o que possibilita adequar a sua rotina pessoal e profissional. Onde é permitida a continuação dos estudos sem o afastamento das atividades laborais. A EaD, como meio para a aprendizagem organizacional, é bem difundida atualmente.

Dessa forma, acredita-se na EaD como modalidade educacional para capacitação dos empreendedores de EPP.

1.2 Motivação para a pesquisa

Um dos motivos que levaram a realização desta pesquisa foi investigar as demandas por capacitação empresarial visando ofertar cursos através da Educação a Distância, voltados para capacitação de empreendedores de pequenas empresas, em temas relacionados à gestão empresarial, educação e inovação com uso da modalidade ECAD.

Devido ao fato do autor deste estudo deter experiência em consultoria empresarial para Empresas de Pequeno Porte (EPP) da cidade de Recife e de a economia desta cidade ter forte presença do Setor Terciário – comércio e serviços - optou-se por realizar um estudo contemplando as empresas de pequeno porte, desse setor econômico, na cidade do Recife.

A partir da identificação de investidores privados dispostos a investir em Educação a Distância, com a participação de um conjunto de educadores, tutores e coordenadores de EaD, possam estes ser agentes transformadores e multiplicadores na formação de empreendedores, internalizando a questão ambiental e a responsabilidade social na capacitação dos empreendedores.

1.3 Problema da pesquisa e questão norteadora

A existência de grande quantidade de empreendedores de pequenas empresas com baixo nível de capacitação gerencial, inclusive demonstrado em pesquisas do Sebrae tratar-se de uma das causas de mortalidade das empresas. A ECAD pode ser uma modalidade de capacitação profissional para resolver essa carência.

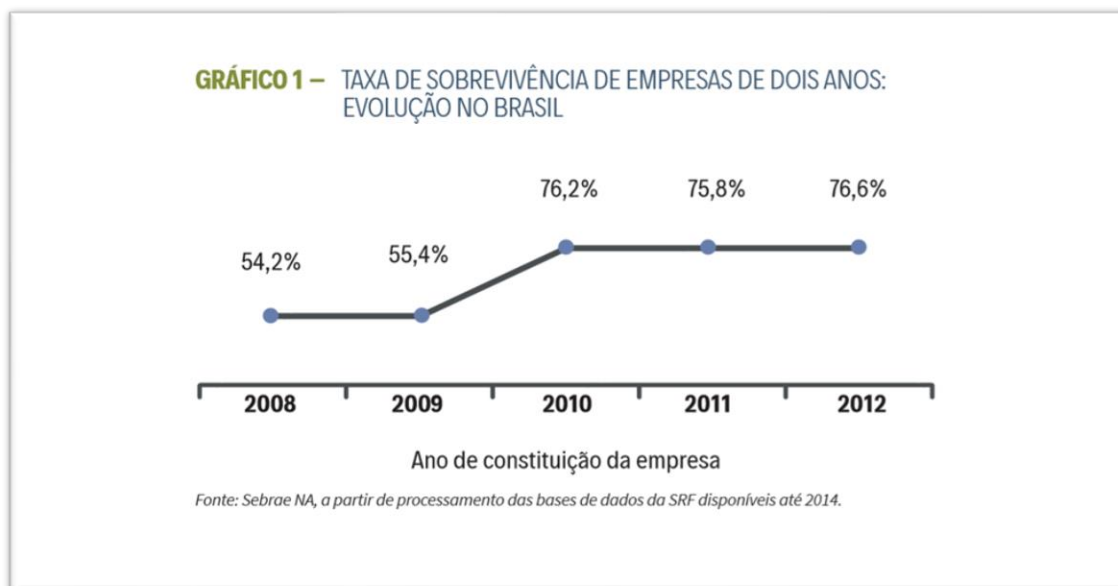
Segundo o SEBRAE (2016), em pesquisa realizada com uma amostra de 2.006 empresas, mostrou que não há apenas um fator determinante do fechamento das empresas. A mortalidade das empresas está associada a uma combinação de “fatores contribuintes”, em especial:

- a) o tipo de ocupação dos empresários antes da abertura (se desempregado ou não);
- b) a experiência e/ou conhecimento do empresário anterior no ramo;
- c) a capacitação dos donos em gestão empresarial;
- d) o planejamento adequado do negócio antes da abertura;
- e) a qualidade da gestão do negócio; e
- f) a motivação para a abertura do negócio.

Verifica-se que, dos principais fatores contribuintes para a mortalidade das empresas, 04 (quatro) deles estão associados à capacitação empresarial: conhecimento do negócio, capacitação em gestão, planejamento e qualidade da gestão. Em todos esses, um processo de formação continuada pode contribuir para reduzir o índice de mortalidade das empresas de pequeno porte.

Como mostra a figura 3, no ano de 2012, houve uma taxa de sobrevivência das empresas de micro e pequeno portes, de 76,6%. Ou, um índice de mortalidade de MPE da ordem de 23,4% até 2 (dois) anos da data de abertura. E um dos motivos detectados pela pesquisa associa a sobrevivência à capacitação dos donos em gestão empresarial.

Figura 3: Taxa de sobrevivência das empresas de dois anos



Fonte: ABED (2017)

Dessa forma, surge a questão a ser respondida: Qual a percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife quanto à educação corporativa a distância como modalidade para capacitação gerencial?

1.4 Justificativa

Esta pesquisa é fundamental para a produção de conhecimento sobre a utilização da educação a distância no âmbito da educação corporativa nas EPP, uma vez que estas ainda sofrem com a carência de capacitação de seus empreendedores. Abbad, Zerbini e Souza (2010), que estudaram o foco das pesquisas sobre treinamentos a distância no Brasil, no período de 2003 a 2009, apontam que a quantidade de estudos sobre o uso da modalidade EaD no âmbito das organizações é incompatível com o acelerado crescimento da utilização dessa modalidade, revelando a necessidade de mais investigações nas áreas de educação corporativa, qualificação profissional e avaliação. No Mapeamento de Literatura, no item 4.1, deste estudo, verificamos que essa realidade ainda é a mesma.

Do ponto de vista teórico, considerando que a quase totalidade dos empreendedores de EPP são adultos, entendemos que um caminho educacional

adequado para preparação e capacitação dessas pessoas é a andragogia. Também conhecida como a “ciência da educação de adultos” (OLIVEIRA, 1999).

A andragogia incorporou princípios de várias correntes teórico-metodológicas. Desde o pensamento de Carl Rogers (1983) e seus ensinamentos sobre a autoaprendizagem e o direito de todos à liberdade para aprender, de acordo com seus interesses e circunstâncias, a andragogia recupera, também, conceitos assumidos pelos teóricos da Escola Nova para aprendizagem por meio da ação (o *learning by doing*, de Dewey, por exemplo), voltada para um modelo de aluno ativo e participativo (KENSKI, 2012).

Vivemos em tempos de mudanças profundas, especialmente na tecnologia e nas ciências, que afetam profundamente a vida das pessoas. Desde 2011, o mundo começou a conhecer um conjunto de inovações tecnológicas em curso: inteligência artificial, robótica, realidade aumentada, veículos autônomos, impressão em 3D, nanotecnologia, biotecnologia e armazenamento de energia.

Nesse ano de 2011, foi originado o termo "Indústria 4.0", na feira de Hannover, Alemanha, para descrever como as cadeias globais de valor seriam revolucionadas. Representando o termo "Indústria 4.0" a fusão das tecnologias nos estados físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016).

No Instituto Federal de Educação de Pernambuco (IFPE), o caderno digital apresenta para os alunos os “principais conceitos referentes a Tecnologias Emergentes em TIC, convergência digital, internet móvel, TV digital, Bluetooth, infravermelho, QR Code, realidade aumentada, inteligência artificial, nanotecnologia e computação quântica” (RODRIGUES, 2016).

Essas mudanças provocam alterações, principalmente, em empresas mais propensas à automação. De forma que todas as empresas serão afetadas, em maior ou menor grau. A experiência recomenda aos empreendedores se reciclar, estar atualizados com a metamorfose do mundo e expandir a capacidade de se adaptar as mudanças.

Por isso, precisamos compreender a realidade desses empreendedores de MPE e suas necessidades de capacitação para adaptação às mudanças que estão ocorrendo velozmente nos mercados.

Devido a uma experiência, de mais de 18 (dezoito) anos trabalhando com empreendedores de EPP, na cidade do Recife, acumulando conhecimentos

sobre esse universo, decidiu-se realizar um estudo nas empresas de pequeno porte, do Setor Terciário (comércio e serviços) – que têm forte presença na geração de emprego e renda - nesta cidade do Recife.

Do ponto de vista prático, elaborar uma Cartilha Digital sobre Responsabilidade Socioambiental para EPP, visando contribuir com a conscientização para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), aprovados pelos 193 Estados membros da ONU, incluindo o Brasil (ONU, 2015). Esta cartilha será postada em um repositório digital, como a página do PPGTEG da UFRPE, nos sites da EPP do Sebrae-PE, entre outros. Sites livres para que os empreendedores de EPP possam consultar gratuitamente, a qualquer momento.

Esta pesquisa investiga a contribuição da educação corporativa a distância para a capacitação gerencial na percepção dos empreendedores de EPP da cidade de Recife. Ainda, identifica as demandas desses empreendedores de pequenas empresas por capacitação gerencial, na cidade de Recife, que podem ser mediadas através da ECAD. Com as demandas identificadas, possibilita-se o uso na EaD, com a participação de grupos de educadores, tutores e coordenadores de Educação a Distância, para que possam estes ser agentes transformadores e multiplicadores na formação de empreendedores, internalizando as questões ambiental, integridade empresarial e a responsabilidade social na capacitação empresarial. Associado a isso, procurar-se-á desenvolver materiais multimídias com o perfil de potencializar o papel da EaD como modalidade educacional usada para qualificação profissional e contribuir para o crescimento econômico e a geração de emprego e renda.

1.5 Objetivo geral

Investigar se a ECAD contribuiu para capacitação de empreendedores de EPP em um contexto de educação profissional inovadora.

1.5.1 Objetivos específicos

Realizar um mapeamento sistemático da literatura sobre ECAD na formação de empreendedores de EPP;

Caracterizar o perfil dos empreendedores de EPP da cidade do Recife;

Avaliar as percepções dos empreendedores de EPP da cidade do Recife e da gestão do EaD do SEBRAE-PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação gerencial;

Elaborar uma cartilha digital sobre responsabilidade socioambiental para as EPP.

1.6 Capítulos principais da dissertação

Abaixo, apresentamos o quadro 1, com os capítulos principais da dissertação, descritos de forma resumida:

Quadro 1 – Capítulos principais da dissertação

<p style="text-align: center;">Introdução</p>	<p>Apresentar uma visão geral da pesquisa e o tema por ela abordado. Contextualizar a importância das EPP para o Brasil e a cidade de Recife, especificamente; relacionar as demandas para formação de empreendedores e as necessidades de capacitação empresarial; adoção da ECAD na capacitação de empreendedores; EaD com as novas tecnologias e percepção dos empreendedores da EaD como modalidade de capacitação. Apresentar o problema da pesquisa e a questão norteadora. Justificar a importância deste estudo do ponto de vista teórico e prático. Definir o objetivo geral e os específicos.</p>
<p style="text-align: center;">Referencial teórico</p>	<p>Demonstrar a relação entre a capacitação profissional e as metodologias inovadoras de formação; dissertar sobre a ECAD e a questão da andragogia; analisar o crescimento econômico da Educação Corporativa (EC) e a relação desta com a EaD; apresentar as novas tecnologias da EaD como modalidade de capacitação de empreendedores; demonstrar a formação de empreendedores de EPP em um contexto de educação tecnológica; apresentar as características e a importância das EPP na economia da cidade do Recife; pesquisar a demanda potencial por capacitação gerencial com o emprego da ECAD.</p>
<p style="text-align: center;">Procedimentos metodológicos</p>	<p>Definir o tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos; contextualizar a pesquisa no espaço e no tempo; definir o mapa conceitual da pesquisa; definir os sujeitos e definir instrumentos de coleta de dados.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica da pesquisa, abordando os principais conceitos e teorias que darão suporte e lastro teórico às discussões dos resultados. Compreende os seguintes aspectos: ECAD: origem, teorias e aplicações, incluindo abordagem sobre andragogia, crescimento da ECAD e a relação com o empreendedorismo; a capacitação profissional e as metodologias inovadoras de formação, comentando a mudança de mentalidade e as novas tecnologias da EaD; formação de empreendedores de EPP em um contexto de educação tecnológica, dissertando sobre as EPP da cidade de Recife, demanda por capacitação gerencial com o emprego da ECAD e, por fim, os procedimentos de elaboração das pesquisa de mercado e prospecção da demanda por cursos de capacitação nas EPP na cidade do Recife.

2.1 Educação Corporativa a Distância: origem, teorias e aplicações

A origem da educação a distância é bem resumida por Moore e Kearsley (2007, p. 47-48), que assim registrou um período que vai desde 1880 até os dias atuais:

A educação a distância evoluiu ao longo de cinco gerações, na história. A primeira geração ocorreu quando o meio de comunicação era o texto, e a instrução, por correspondência. A segunda geração foi o ensino por meio da difusão pelo rádio e pela televisão. A terceira geração não foi muito caracterizada pela tecnologia da comunicação, mas, preferencialmente, pela invenção de uma nova modalidade de organização da educação, de modo mais notável nas *universidades abertas*. Em seguida, na década de 1980, tivemos nossa primeira experiência de interação de um grupo em tempo real a distância, em cursos por áudio e videoconferência transmitidos por telefone, satélite, cabo e redes de computadores. Por fim, a geração mais recente de educação a distância envolve ensino e aprendizado on-line, em classes e *universidades virtuais*, baseadas em tecnologias da internet. (MOORE e KEARSLEY, 2007, pg. 47-48).

Já o primeiro registro de utilização da educação corporativa ocorreu nos Estados Unidos, em 1955, pela *General Electric*, para capacitação de seus empregados. A expansão das universidades corporativas nos Estados Unidos só veio se intensificar na década de 1980 (MEISTER, 1999).

O conceito de educação corporativa foi assim definido por Meister (1999, p. 8): “guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um polo de educação permanente”.

O primeiro avanço metodológico da educação corporativa no Brasil ocorre com o advento da instrução programada, criada em torno de 1950, pela Universidade de Harvard, nos estudos de B. F. Skinner. Na década de 1960, o modelo é introduzido no país por meio dos cursos ofertados pelo Senai (FERREIRA, 1987). A intensificação do uso da educação corporativa no Brasil, segundo Eboli (2004), só veio ocorrer na década de 1990, pelo setor privado da economia.

O mundo corporativo se abre para um novo patamar de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) quando o Brasil se insere na economia globalizada e as demandas por qualidade e produtividade ditam o cenário concorrencial da empresa nacional (HOLLAND, 1995).

A qualidade total utiliza-se de conceitos como ‘zero defeito’, ‘inovação’, ‘trabalho em time’ e ‘criatividade’. No Brasil, as empresas, especialmente as indústrias, na segunda metade da década de 1980, absorveram o ‘movimento pela qualidade total’ (VALLE e PEIXOTO, 1994).

Inspirado no modelo japonês, no qual o foco é o aumento da produtividade baseado no controle estatístico dos processos de produção aliados à rigorosa padronização pela conformidade do produto e a uma disciplina de trabalho que somente pode ser alcançada por meio de treinamento intensivo e contínuo (CAMPOS, 1992).

A preparação de pessoal qualificado, com maior escolarização, em menor tempo e ao menor custo, não seria possível na modalidade presencial. Da mesma maneira, era preciso adicionar valor ao treinamento, produzir sentido para aquilo que se aprendia, pois, somente adicionando valor ao trabalhador é

que se teria valor agregado desse trabalhador como retorno. Com a disseminação do modelo do TQM (*total quality management*), muitas empresas passam a fazer investimentos maciços na aprendizagem de funcionários (CAMPOS, op. cit.).

Meister, 1999, concebeu um quadro em que demonstra a mudança de paradigma, do treinamento à aprendizagem. Em que as universidades corporativas aparecem como uma evolução do treinamento, à medida que alinham as ações de formação com a estratégia organizacional e, fundamentalmente, incorporam à empresa a missão de educar, qual seja inculcar valores, mudar comportamentos e elevar o patamar de escolarização formal do trabalhador.

A universidade corporativa da Brahma (atual AmBev), nasceu totalmente virtual, caracterizando a visão inovadora dos gestores numa época em que a tecnologia da informação ainda era incipiente (MARTINS, 1997).

A educação corporativa está fortemente referenciada no conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias em dado contexto de mercado. Uma vez que esse contexto, por força de variáveis como concorrência, tecnologia e inovação, se tornou tão complexo que não é possível dar conta de suas demandas apenas com as ferramentas do treinamento tradicional. São necessárias estruturas e sistemas de aprendizagem que, além de educar o indivíduo no ambiente de trabalho, sejam capazes de comprometê-lo com programas de aprendizagem focados em metas e resultados estratégicos para a empresa (MARTINS, *ibidem*).

Para criar essas estruturas e sistemas de aprendizagem é necessário se fazer investimentos. Conforme a pesquisa correlata da Associação de Treinamento e Desenvolvimento (ATD), o investimento anual de T&D das empresas americanas por colaborador foi de 1.302 dólares em 2019, em comparação às brasileiras, que foi de 997,00 reais, o que já é baixo mesmo desconsiderando a variação da taxa cambial (ABTD, 2021).

Analisando o impacto da COVID-19 no orçamento de T&D das empresas brasileiras, verifica-se que o indicador de volume de horas de treinamento por colaborador vem decrescendo ano a ano nos últimos dois anos. Em 2020, as horas de treinamento por colaborador subiram 20% em relação a 2019, o que é

curioso em um ano atípico. Uma hipótese para esse comportamento talvez seja mais tempo disponível das equipes, este ano em *Home Office*, ou a facilidade e o menor custo para treinar utilizando meios como o online (ABTD, 2021).

Os treinamentos por meio da EaD/online ocorreram como nunca verificado na história dessa pesquisa (44% das horas treinadas), tendo como destaque algo inusitado até então, as aulas ao vivo (síncronas), que representaram 18% das horas

Treinadas nas empresas brasileiras em 2020.

Em relação às demandas por capacitação, as empresas brasileiras priorizaram o treinamento de seus líderes (aumento de 10% nesse indicador) e destacaram manutenção dessa tendência como sua prioridade neste ano. (ABTD, *ibidem*).

2.1.1. A educação corporativa e a questão da andragogia

Entende-se que a educação corporativa, voltada para os empreendedores de EPP, pode adotar os princípios da andragogia na educação corporativa, considerando que os participantes sendo gestores de empresas serão adultos. Pois, aos menores de idade não é permitido administrar empresas (salvo o caso de menor emancipado para se tornar empresário). O conjunto de características desse processo de aprendizagem se encaixa bem para os empreendedores como veremos a seguir.

Para Kenski, Martins, Campos, Oliveira et al (1992, 1999, 2003, 2005, 2008), o diferencial da andragogia e que a torna diretamente relacionada aos procedimentos de aprendizagem nas organizações é apresentado por Oliveira (1999) em 14 princípios norteadores, que veremos mais à frente.

Segundo Oliveira (*ibidem*), esses princípios são baseados na proposta de William Edwards Deming, um dos precursores do Gerenciamento da Qualidade Total (GQT). A relação entre andragogia e GQT é oportuna. A ênfase na educação dos seus quadros profissionais é um dos principais paradigmas para o alcance da qualidade total nas organizações.

Segundo Martins (2008), baseado em Campos (1992), o GQT, adotado no Brasil a partir dos anos de 1980, é inspirado no modelo japonês, e tem, entre

suas características, o foco no “aumento da produtividade - baseado no controle estatístico dos processos de produção - aliado à rigorosa padronização pela conformidade do produto e a uma disciplina de trabalho que somente pode ser alcançada através de treinamento intensivo e contínuo” (MARTINS, 2008).

A adoção do modelo de GQT leva as empresas a investir profundamente na aprendizagem de seus colaboradores e a criar espaços educacionais para treinamentos, capacitação, atualização e, finalmente, formação abrangente voltada à inovação e competitividade.

As universidades corporativas, “entendidas como guarda-chuvas estratégicos sob os quais convergem os esforços de aprendizagem de uma empresa ou setor”, (MARTINS, 2008) são resultantes naturais desse processo.

Neste contexto, recupera-se um conceito concebido por Meister (1999), em que as universidades corporativas promovem uma evolução nos treinamentos, elevando a escolaridade formal do trabalhador.

Os princípios da andragogia supra referidos e definidos por Oliveira (1999) dizem respeito a um processo educacional de um adulto identificado como trabalhador. Visam a contribuir não apenas para a formação de um ideal de homem educado para atuação e transformação de sua realidade, mas, sobretudo, ao aprimoramento do trabalhador e colaborador — no sentido estrito do termo — para que garanta à organização o capital humano e o conhecimento que a torne competitiva em termos de atuação empresarial. São eles:

1. O adulto é dotado de consciência crítica e consciência ingênua. Sua postura proativa ou reativa tem direta relação com seu tipo de consciência predominante.
2. Compartilhar experiências é fundamental para o adulto, tanto para reforçar suas crenças, como para influenciar as atitudes dos outros.
3. A relação educacional de adulto é baseada na interação entre facilitador e aprendiz, em que ambos aprendem entre si, num clima de liberdade e proação.
4. A negociação com o adulto sobre seu interesse em participar de uma atividade de aprendizagem é chave para sua motivação.
5. O foco das atividades educacionais de adulto está na aprendizagem e jamais no ensino.
6. O adulto é o agente de sua aprendizagem e por isso é ele quem deve decidir sobre o que aprender.

7. Aprender significa adquirir: Conhecimento — Habilidade — Atitude (CHA). O processo de aprendizagem implica a aquisição incondicional e total desses três elementos.

8. O processo de aprendizagem do adulto se desenvolve na seguinte ordem: Sensibilização (motivação) — Pesquisa (estudo) — Discussão (esclarecimento) — Experimentação (prática) — Conclusão (convergência) — Compartilhamento (sedimentação).

9. A motivação do adulto para a aprendizagem está diretamente relacionada às chances que ele tem de partilhar com sua história de vida. Portanto, o ambiente de aprendizagem com pessoas adultas é permeado de liberdade e incentivo para cada indivíduo falar de suas experiências, ideias, opiniões, compreensão e conclusões. 10. O diálogo é a essência do relacionamento educacional entre adultos. Portanto, os aprendizes adultos devem ser estimulados a desenvolver sua habilidade tanto de falar, quanto de ouvir, que, em outras palavras, significa comunicar-se.

11. O adulto é responsável pelo processo de comunicação, seja ele o emissor ou o receptor da mensagem. Por isso numa conversa, quando alguém não entende algum aspecto exposto, deve tomar a iniciativa para o esclarecimento.

12. A práxis educacional do adulto é baseada na reflexão e ação, conseqüentemente, os assuntos devem ser discutidos e vivenciados, para que não se caia no erro de o aprendiz tornar-se verbalista – que sabe refletir, mas não é capaz de colocar em prática; ou ativista – que se apressa a executar, sem antes refletir nos prós e contras.

13. A experiência é o livro do aprendiz adulto.

14. O professor tradicional prejudica o desenvolvimento do adulto, pois o coloca num plano inferior de dependência, reforçando, com isso, seu indesejável comportamento reativo próprio da fase infantil. (OLIVEIRA,1999, pg. 05).

Os princípios da andragogia nos parece um caminho adequado para o desenvolvimento das iniciativas da ECAD e, por consequência, para a dinamização do conhecimento e da inovação nas empresas. O compartilhamento de experiências, incorporados a procedimentos adequados e modernos de educação a distância, esses princípios podem viabilizar o oferecimento de oportunidades educacionais significativas para a evolução dos empreendedores e de seus colaboradores.

2.1.2 O crescimento econômico da educação corporativa

De acordo com a pesquisa “Educação corporativa no Brasil - Habilidades para uma nova era do conhecimento” realizada pela empresa de consultoria Deloitte e pelo grupo DMRH, foi registrado um aumento nas empresas que pretendem priorizar educação corporativa a longo prazo. O estudo mostra que desde 2014, houve um crescimento de 42% na quantidade de companhias com equipes adeptas a essa prática e alta de 14% em empresas que possuem universidades corporativas. (DELOITTE, 2018).

Para Soetl (2010), o termo *e-learning*, cunhado ao final da década de 90 para representar as atividades de ensino/aprendizado suportadas pelas tecnologias, continua sendo utilizado com muita ênfase nas organizações, e tudo indica que o será por muitos anos.

Algumas modalidades emergentes de *e-learning*, ainda segundo Soetl (2010) estão sendo utilizadas em trinta por cento das organizações e vêm apresentando crescimento notável nos últimos 18 meses:

- Jogos: +43 por cento.
- Aprendizado móvel (*mobile learning*): +38 por cento.
- Blogs: +32 por cento.
- Podcast: +31 por cento.

Num país de grandes dimensões como o Brasil, com grande parte dos negócios realizados de maneira distribuída, tendo seus colaboradores dispersos por diferentes estados, sem a ECAD seria muito complicado para as organizações capacitarem seus funcionários que atendem às demandas de seus clientes a tempo e com custo reduzido.

2.1.3 Educação corporativa e a EaD

O surgimento do tema educação corporativa no Brasil foi o lançamento do livro de Meister (1999). Nele, aborda a importância da educação como instrumento necessário às mudanças crescentes e ao desenvolvimento no país. Ressalta também a importância do investimento na qualificação e educação da força de trabalho, um dos maiores obstáculos encontrados para o progresso.

Eboli considera Universidade Corporativa como "um sistema de desenvolvimento das pessoas nas organizações que tem como missão formar e desenvolver talentos, promovendo a gestão do conhecimento organizacional, por meio de um processo contínuo e ativo de aprendizagem" (EBOLI, 2004).

Para compreender a importância das Universidades Corporativas (UC) é importante compreender as forças que sustentaram o aparecimento desse fenômeno (MEISTER, 1999). No quadro 2, sintetizamos essas forças:

Quadro 2 – Forças que sustentaram o aparecimento das UC

Organizações flexíveis	A emergência da organização não hierárquica, enxuta e flexível, com capacidade de dar respostas rápidas ao turbulento ambiente empresarial.
Era do conhecimento	O advento e a consolidação da economia do conhecimento, na qual conhecimento é a nova base para a formação de riqueza nos níveis individual, empresarial ou nacional.
Rápida obsolescência do conhecimento	A redução do prazo de validade do conhecimento associado ao sentido de urgência.
Empregabilidade	O novo foco na capacidade de empregabilidade/ocupacionalidade para a vida toda em lugar do emprego para toda a vida.
Educação para estratégia global	Uma mudança fundamental no mercado da educação global, evidenciando-se a necessidade de formar pessoas com visão global e perspectiva internacional dos negócios.

Fonte: Meister (1999)

A velocidade com que o conhecimento se multiplica e o acirramento da competitividade entre as empresas associado à necessidade de manutenção do grau de empregabilidade dos colaboradores reforçaram a importância das UC.

Ainda conforme Meister (1999), as experiências de implantação de projetos de UC tendem a se organizar em torno de alguns princípios. São eles:

- Prover oportunidades de aprendizagem que deem suporte para a empresa atingir seus objetivos críticos do negócio.
- Considerar o modelo de UC um processo e não apenas um local de aprendizado.
- Desenhar programas que incorporem os três C: Cidadania, Contexto e Competências.
- Treinar as pessoas componentes da cadeia de valor da empresa.
- Migrar do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem.
- Estimular gerentes e líderes a se envolver com a aprendizagem, tornando-se também responsáveis pelo processo.
- Depender cada vez menos da alocação de orçamento da empresa e buscar um orçamento próprio.
- Assumir foco global no desenvolvimento de soluções de aprendizagem.
- Criar sistemas eficazes de avaliação dos investimentos e resultados obtidos.
- Utilizar a UC para sustentar vantagem competitiva e entrar em novos mercados (MEISTER, 1999).

Ao se debruçar sobre o tema Educação Corporativa (EC), em sua finalidade básica, Eboli (2004, p.48) definiu: “Fomentar o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócios”. Em seguida, comentando que isso deve ser feito de maneira sistemática, estratégica e contínua.

Ainda na visão de Eboli (2004, p. 57-61), conforme demonstrado no quadro 3, os sete princípios de sucesso dão enfoque conceitual e metodológico para a concepção, a implementação e a análise de projetos de educação corporativa:

Quadro 3 - Sete Princípios de Sucesso

<p>1. Competitividade</p>	<p>Valorizar a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores, transformando-os efetivamente em fator de diferenciação da empresa diante dos concorrentes</p>
<p>2. Perpetuidade</p>	<p>Entender a educação não apenas como um processo de desenvolvimento e realização dos potenciais intelectual, físico, espiritual, estético e afetivo existentes em cada colaborador, mas também como um processo de transmissão da herança cultural, que exerce influência intencional e sistemática com o propósito de formação de um modelo mental</p>
<p>3. Conectividade</p>	<p>Privilegiar a construção social do conhecimento, estabelecendo conexões, intensificando a comunicação empresarial e favorecendo a interação de forma dinâmica para ampliar a quantidade e a qualidade da rede de relacionamentos com os públicos interno e externo (fornecedores, distribuidores, clientes, comunidade)</p>
<p>4. Disponibilidade</p>	<p>Oferecer e disponibilizar atividades e recursos educacionais de fácil uso e acesso, propiciando condições favoráveis e concretas para que os colaboradores realizem a aprendizagem “a qualquer hora e em qualquer lugar”, estimulando-os, assim, a se responsabilizarem pelo processo de aprendizado contínuo e autodesenvolvimento</p>
<p>5. Cidadania</p>	<p>Estimular o exercício da cidadania individual e corporativa, e da construção social do</p>

	conhecimento organizacional por meio da formação de atores sociais
6. Parceria	Entender que desenvolver continuamente as competências críticas dos colaboradores é tarefa complexa e audaciosa, exigindo o estabelecimento de relações de parceria no âmbito interno e externo: estabelecer relações de parceria com líderes e gestores, para que estes se envolvam e se responsabilizem pela educação e também com universidades, instituições de nível superior ou até mesmo clientes e fornecedores que tenham competência para agregar valor às ações e aos programas educacionais corporativos.
7. Sustentabilidade	Ser um centro gerador de resultados para a empresa, buscando agregar sempre valor ao negócio.

Fonte: Eboli (2004)

O conceito de Educação Corporativa, na visão de Meister (1999, p.8), registra: “É o guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e educação de funcionários, clientes e fornecedores, com o objetivo de atender às estratégias empresariais de uma organização”.

Para Passos (2012), as organizações continuam investindo em programas de planejamento de carreira e no desenvolvimento de habilidades e competências para líderes, mesmo em meio a cenários globais de crise econômica. Atualmente, além do treinamento presencial, as empresas cada vez mais vêm valorizando e recorrendo a EaD. Cerca de 18% de todo investimento em treinamento é aplicado em algum tipo de recurso tecnológico e, 25% das organizações estão realizando treinamento utilizando dispositivos móveis.

Para Arenhardt (2014), a educação a distância corporativa é um meio econômico para aperfeiçoar os funcionários das empresas. Dentre as vantagens está o atendimento de várias pessoas simultaneamente, oportunidade de

personalizar os conteúdos, o atendimento individualizado e realização em horários diversos.

Esse meio econômico também é estendido para aperfeiçoar os empreendedores das EPP, com todas as vantagens citadas.

Referindo ao texto de Martins (2008), a adoção da EaD pelas UC decorre da necessidade de otimização do tempo distribuído entre a atuação do profissional e o de sua formação. Segundo o autor, “a preparação de pessoal qualificado, com maior escolarização, em menor tempo e ao menor custo não seria possível de ser realizada na modalidade presencial”.

É o caso dos grandes bancos com sede no Brasil. Por terem atuação em âmbito nacional, e grande contingente de colaboradores, em alguns casos com de mais de 60 mil funcionários envolvidos, utilizam a educação corporativa, principalmente por meio de seus formatos de educação a distância, para equacionar a questão de sua dispersão geográfica, a um custo menor e em menos tempo.

Para as empresas de pequeno porte, a realização de ações que garantam a aprendizagem de seus líderes pode ter os benefícios da otimização do tempo associados ao menor custo de formação. Com isso, contribuir para a melhoria dos resultados do negócio e a promoção de mudanças qualitativas na organização. Para o alcance desses objetivos podem valer-se da ECAD, com a utilização de softwares e programas inovadores.

2.1.4 Empreendedorismo e a EaD

Um dos pensadores pioneiros na defesa do empreendedorismo, como forma de promover o crescimento econômico de uma nação foi Joseph Schumpeter. Em uma de suas citações, ele diz: “Desde o início do século 20 o empreendedorismo tem sido apresentado como fator primordial para o desenvolvimento econômico de um país” (SCHUMPETER, 1997).

Leite (2006), acrescentou a inovação e o capital humano como fatores também preponderantes:

“As profundas transformações pelas quais as economias estão a passar relegam, a um segundo plano, a importância dos fatores de

produção – terra, trabalho e capital – diante da constatação de um novo modelo de crescimento econômico, onde os principais fatores são a inovação, o capital humano e o empreendedorismo” (LEITE, 2006).

Numa defesa do papel das universidades como protagonistas da qualificação de pessoas, registrou: “Qualificar recursos humanos passa a ser o desafio que a universidade terá que enfrentar, visando contribuir para uma sociedade mais empreendedora” (LEITE, 2006).

É bem verdade que as universidades formam, com competência, dezenas de milhares de profissionais das mais diversas áreas de conhecimento. Mas, são insuficientes em relação à preparação de empreendedores.

Para as empresas de pequeno porte, foi criado o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), uma entidade privada sem fins lucrativos. É um agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento, criado para dar apoio aos pequenos negócios de todo o país. Desde 1972, trabalha para estimular o empreendedorismo e possibilitar a competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte (SEBRAE, 2021).

Para Pinto (2008), o Sebrae editou os seus “Referenciais para uma nova práxis educacional”, propondo uma atitude reflexiva e crítica sobre suas práticas educacionais e sobre as teorias que as fundamentam. Posicionou-se como disseminador de um processo de educação empreendedora que integra o desenvolvimento das diferentes dimensões humanas: saber conhecer, saber ser/conviver e saber fazer.

Em 2006, continua, o documento sofre uma atualização que passa a incluir uma reflexão sobre as expectativas da sociedade em relação aos profissionais de pequenos negócios, a expressão de valores desses profissionais e, conseqüentemente, sobre os valores que os motivam a aprender.

As Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação adotadas pelo Sebrae na EaD estão distribuídas por três eixos de atuação que contemplam os veículos de informação e comunicação rádio, televisão e Internet, concentrando cada eixo em um conjunto de ações programáticas direcionadas para alcançar resultados com empreendedores e empresários de pequenos negócios.

Abaixo, no quadro 4, com base em Pinto (2008), apresentamos os canais de comunicação e informação adotados pelo SEBRAE:

Quadro 4 - Canais de comunicação e informação adotados pelo SEBRAE

Internet	Foram realizados cursos nas áreas de gestão, finanças, recursos humanos, mercado, produção, liderança e empreendedorismo. Independentes, porém interligados pelos propiciando um processo contínuo de aprendizagem. No período entre 2003-2009, mais de um milhão de pessoas passaram pelos cursos Iniciando um Pequeno Grande Negócio (IPGN), Aprender a Empreender (AE), D’Olho na Qualidade (D-Olho), Análise e Planejamento Financeiro (APF), Como Vender Mais e Melhor (CVMM), Gestão de Cooperativas de Crédito (GCC), Atendimento ao Cliente (AC), Boas Práticas nos serviços de alimentação, gestão da segurança (BPSA).
Rádio	Em 2002, o Sebrae desenvolveu a série de programas “A gente sabe, a gente faz”, utilizando linguagem simples e valorizando o saber popular e o conhecimento acumulado pela experiência de vida. A audiência total dos programas em seus cinco anos de veiculação de mais de 20 milhões de ouvintes em todo o país.
TV e vídeo	A produção do Sebrae para TV e vídeo tem caráter cultural, informativo e de formação do indivíduo. Os cursos abordam os temas do empreendedorismo e da cultura da cooperação: Aprender a Empreender (dez capítulos com 16 minutos cada); Juntos Somos Fortes (cinco capítulos com 16 minutos cada). No acervo de vídeos, destaca-se a Série Negócios e Soluções, com 44 programas com 25 minutos cada), seguidos de

	uma série de outros vídeos sobre empreendedorismo.
--	--

Fonte: Pinto (2008)

O acompanhamento sistemático dos cursos *e-learning* de larga escala, pelos gestores do Sebrae, revela a importância de uma planejada proposta pedagógica, aliada às metodologias e recursos tecnológicos, para acompanhamento, orientação e apoio permanente aos alunos, como fator crítico de sucesso para capacitação em larga escala (PINTO, 2008).

2.2 A capacitação profissional e as metodologias inovadoras de formação

Numa sociedade complexa, com riqueza de informações e baseada em conhecimento, a educação deve utilizar tecnologia de forma efetiva. Isso também vale para a capacitação profissional.

Segundo os Padrões de Competências em TIC para professores, definidos pela UNESCO (2009, p. 1):

Para viver, aprender e trabalhar bem em uma sociedade cada vez mais complexa, rica em informação e baseada em conhecimento, os alunos e professores devem usar a tecnologia de forma efetiva, pois em um ambiente educacional qualificado, a tecnologia pode permitir que os alunos se tornem: usuários qualificados das tecnologias da informação; pessoas que buscam, analisam e avaliam a informação; solucionadores de problemas e tomadores de decisões; usuários criativos e efetivos de ferramentas de produtividade; comunicadores, colaboradores, editores e produtores; cidadãos informados, responsáveis e que oferecem contribuições (UNESCO, 2009).

Espera-se que as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação possam contribuir de maneira significativa para a consolidação do processo de aprendizagem, inclusive da formação de empreendedores e seus colaboradores.

Tendo como base as atividades a serem desenvolvidas com colaboração, algumas técnicas podem ser citadas para a ECAD, sugeridas e

adaptadas de *Barkley et al (2005)*. Abaixo, apresentamos o quadro 5 com os conceitos:

Quadro 5 - Técnicas sugeridas para educação corporativa a distância

<p>Discussão</p>	<p>O objetivo geral dessa técnica é ajudar os estudantes a compartilhar ideias e expressá-las adequadamente. Exemplos: entrevistas, debates críticos, pense em pares e compartilhe, entre outros.</p>
<p>Ensino Recíproco</p>	<p>Ensinar o colega e compartilhar o conhecimento estimulam a troca mútua e ajudam na organização das ideias. O objetivo é incentivar a interdependência. Exemplos: observação em pares, Fishbowl, Jigsaw, entre outros.</p>
<p>Resolução de Problemas</p>	<p>Estratégias para solucionar problemas têm como finalidade ensinar estudantes a identificar informações importantes, analisando diferentes aspectos do processo. Exemplos: estudo de caso, equipes analíticas, grupo de investigação, entre outros.</p>
<p>Organização Visual de Ideias</p>	<p>Esquematizar visualmente um conceito ou uma teoria, favorece uma melhor compreensão. O objetivo dessa técnica é auxiliar na organização de ideias e pensamentos, mantendo a ordem e integralidade dos processos. Exemplos: mapas conceituais, infográficos, agrupamento por afinidades, grade de grupos, entre outros.</p>
<p>Foco na Escrita</p>	<p>Em geral a escrita favorece o pensamento crítico e ajuda na organização, no resumo, na integração e síntese de uma ideia. O objetivo é incentivar o compartilhamento e a construção conjunta de textos. Exemplos: criação de</p>

	revistas, escrita colaborativa (Wikis), seminários em papel, entre outros.
Jogos	Utiliza-se da participação em jogos como forma interativa e dinâmica de envolver os estudantes com os conteúdos. Exemplos: caça ao tesouro, torneio de jogos, Quizzes, entre outros.
Motivadoras e Ativas	Auxiliam no desenvolvimento de habilidades específicas e na solução de problemas. Alguns passos são importantes para a utilização de jogos como o planejamento e a escolha do jogo.

Fonte: Barkley et al (2005)

O ensino recíproco é recomendado como forma de aprendizagem corporativa no MPE Diagnóstico, baseado no Modelo de Excelência da Gestão® - MEG da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). O compartilhamento do conhecimento é estimulado através de formas, como: repasses de treinamentos realizados; reuniões para discussão de lições aprendidas; apresentação de melhorias para os demais colaboradores, entre outros.

A resolução de problemas aparece também como uma metodologia ativa, conhecida como *PBL – Problem Based Learning*, na qual um grupo se reúne para discutir um problema e encontrar a solução mais adequada.

Essas técnicas que utilizam jogos, compartilhamento do conhecimento, escrita colaborativa, estudo e discussão da solução de problemas, entre outras, podem contribuir para estimular os empreendedores de pequenas empresas a obter melhores resultados nos cursos de capacitação a distância.

Um estilo de pedagogia, conhecido como Aprendizagem Colaborativa, foi conceituado por Lévy (1999), como segue:

A EaD explora certas técnicas de ensino a distância, incluindo as hipermídias, as redes de comunicação interativas e de todas as tecnologias intelectuais da cibercultura. Mas o essencial se encontra em um novo estilo de pedagogia, que favorece ao mesmo tempo as aprendizagens personalizadas e a aprendizagem coletiva em rede. Nesse contexto, o professor é incentivado a tornar-se um animador da

inteligência coletiva de seus grupos de alunos em vez de um fornecedor direto de conhecimentos. (LÉVY, 1999, p.158).

Continuando a explanação, Lévy registra:

A aprendizagem cooperativa/coletiva traduz a perspectiva da inteligência coletiva. A inteligência coletiva caracteriza-se pela nova forma de pensamento considerando potencialidades das conexões sociais que se tornam viáveis pela utilização das redes abertas de computação da internet. (LÉVY, 1999).

Essa comunicação interativa e a colaboração entre os empreendedores participantes de cursos EaD, considerando a base de conhecimentos e experiências acumuladas durante a administração de suas empresas, contribuirá por certo para o crescimento gerencial destes.

As metodologias de aprendizagem colaborativa, apresentadas por Torres e Irala (2014, p. 81), consolidam as técnicas apresentadas no quadro 5. O quadro 6, apresenta, para cada uma das metodologias, de modo resumido, a implementação e papéis do professor e do estudante, como se pode observar:

Quadro 6 - Metodologias de aprendizagem colaborativa

<p>Aprendendo juntos</p>	<p>Trabalho em grupo com duração que pode ser curta ou mais longa dependendo da atividade. O papel do professor/tutor é estabelecer os objetivos, explicar a tarefa, monitorar os grupos e avaliar o processo. O papel do educando resume-se em discutir e se envolver na resolução dos problemas.</p>
<p>Investigando em grupo</p>	<p>Os sub tópicos da investigação são determinados pela turma, que os organiza em grupos (podem ser virtuais). Os projetos são avaliados pelo professor/tutor e pelos estudantes. O professor seleciona o problema que se pretende investigar e tem o papel de facilitador. Encoraja os grupos para que se empenhem para resolver seus próprios problemas. Os estudantes, formulam</p>

	perguntas e hipóteses e trabalham o problema em grupos. No fim da aula, os estudantes discutem o que foi trabalhado, analisam as divergências encontradas e esclarecem dúvidas por meio do diálogo.
Classe Jigsaw	Preparação: professor/tutor seleciona, preferencialmente, um texto narrativo, possível de ser fracionado em partes separadas sem que se perca seu sentido. Cada segmento tem de possuir uma parte indispensável para o conjunto. Cartões <i>Jigsaw</i> : a informação é escrita em cartões. Grupos de especialistas: agrupam-se a fim de analisarem as informações contidas neles; discutem informações contidas nos cartões. Grupos <i>Jigsaw</i> : Analisam assunto no seu conjunto.
Aprendizagem em Equipes de Estudantes	<i>Student Team-Achievement Divisions</i> : usa quizzes individuais ao fim de cada aula/lição. <i>Team-GamesTournaments</i> : usa jogos acadêmicos. Abertura: informa o objeto de aprendizagem e sua importância; desperta a curiosidade dos estudantes por meio de uma demonstração de um problema da vida real.
Instrução complexa	Pensamento de nível elevado em classes heterogêneas - gestão da classe: enfatiza as capacidades intelectuais múltiplas de todos os estudantes da classe.

Fonte: Torres e Irala (2014)

Essas metodologias também podem ser utilizadas na ECAD, na educação corporativa dos empreendedores de EPP e contribuir para a melhoria da competitividade dessas empresas.

Para completar os aspectos de metodologias de aprendizagem colaborativa, o Projeto Engage (OKADA, 2016a, p. 21) propõe abordagens pedagógicas com foco na colaboração dos estudantes. O quadro 7 apresenta tais abordagens.

Quadro 7 - Abordagens pedagógicas com foco na colaboração

Dilemas	O dilema é uma questão socio científica relacionada às implicações da ciência, para ajudar os estudantes a desenvolverem habilidades e atitudes para a tomada de decisões ou resolução de problemas.
Grupo de discussão	O grupo de discussão proporciona oportunidades para interações entre professor e estudantes, bem como estudantes e colegas.
Solução de problemas	A solução de problemas refere-se a um problema provocativo surgido de uma questão da vida real, por meio da qual os estudantes obtêm informações sobre as habilidades, os conceitos e os princípios das evidências envolvidas na realização dos processos.
Debate	O debate ou conversação no contexto do projeto Engage refere-se a uma sala de aula inteira discutir a respeito de um dilema socio científico (pesquisa e inovação responsáveis) mediado pelo professor.

Fonte: Okada (2016)

O uso da colaboração implica ambientes digitais de aprendizagem fortemente interativos, em que as interações entre diferentes níveis de conhecimento, as decisões em grupo e a realização de tarefas conjuntas favorecem a aprendizagem (KOWALSKI, 2008).

A aprendizagem colaborativa é outra técnica que pode ser utilizada na ECAD trazendo melhorias na capacitação de empreendedores de pequenas empresas.

O *Design Thinking* é outra abordagem inovadora que pode vir a ser utilizada no processo de capacitação gerencial de empreendedores na ECAD.

Ambrose e Harris (2011) propõem sete etapas do processo de design conhecido como *Design Thinking*, o modo como o design é pensado. A primeira fase, definir, envolve a compreensão detalhada do projeto, os objetivos, o problema e suas restrições. A técnica sugerida na primeira etapa é o *briefing*, que são as solicitações do cliente perante o projeto. A segunda etapa é a coleta de informações, pesquisar, analisar todas as informações, como o histórico, pesquisas de usuários e identificação de possíveis obstáculos. A terceira etapa consiste em gerar ideias; a técnica proposta é o *brainstorming* para criar soluções frente às necessidades dos usuários. A quarta etapa é para testar protótipo, resolução de ideias para alinhamento de possíveis erros. A quinta etapa é selecionar as soluções propostas correspondendo com justificativa do objetivo de design. Implementar é a sexta etapa que aborda o desenvolvimento e a entrega ao cliente. A sétima e última etapa é o aprender, é a fase em que designers podem aprimorar seu desempenho, ter o retorno do cliente e rever o projeto como todo.

Essa técnica é utilizada para ajudar a desenvolver a criatividade dos participantes. A ECAD para empreendedores de EPP poderá utilizar-se dela.

Morin (2004, p. 39) corrobora afirmando que a educação precisa favorecer a mente em formular e resolver problemas e estimular o uso total da inteligência geral, apta a compreender a abrangência, a extensão e a multidimensionalidade do todo. A Metodologia de Projeto é uma abordagem que incentiva a pesquisa, a investigação, o trabalho colaborativo, instiga o estudante a tomar decisões e compartilhar ideias, pois a avaliação é constante durante todo o processo. Essa é outra metodologia inovadora que poderá contribuir para melhorar o padrão de qualidade dos cursos de capacitação dos empreendedores de EPP.

Aprendizagem Baseada em Equipes (ABE), do inglês Team-Based Learning (TBL), consiste numa estratégia educacional que propõe aos estudantes uma aprendizagem ativa e que pode ser usada com grandes classes de estudantes divididos em pequenos grupos. De acordo com Moran (2015), para formar estudantes proativos, devemos adotar metodologias com atividades complexas, em que eles tomem decisões e avaliarmos os resultados com apoio de materiais relevantes.

As novas tecnologias já permitem a formação de grupos virtuais e interativos, proporcionando condições de se praticar a TBL mesmo virtualmente. Isso pode ser

levado para a aprendizagem de empreendedores de EPP como melhoria da qualidade dos treinamentos.

Abaixo, identificamos um conjunto de tecnologias que podem ser utilizadas na ECAD:

Segundo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação – CETIC.BR, em 2020, a proporção de domicílios com acesso à Internet chegou a 83%, o que representa aproximadamente 61,8 milhões de domicílios com algum tipo de conexão à rede. Aproximadamente 152 milhões de brasileiros eram usuários da rede em 2020, o que representa 81% da população com dez anos ou mais (CETIC, 2020).

Essa quantidade de pessoas conectadas à internet modifica o alcance da ECAD na capacitação de empreendedores. Proporcionando condições de crescimento do número de EPP tomando decisões gerenciais com maior número de acertos, devido ao treinamento de suas lideranças.

AVA - Ambientes Virtuais de Aprendizagem “são espaços de aprendizagem na Web em que os interlocutores do processo interagem entre si, cooperando e desenvolvendo ideias, ultrapassando fronteiras geográficas, culturais, de idade e de tempo, para construir aprendizagens significativas” (SOARES; VALENTINI; RECH, 2011, p. 43);

Os vídeos utilizados na educação proporcionam condições de associação de elementos visuais, sonoros e interativos que podem ser integrados para enriquecer o processo de ensino e aprendizagem, de acordo com Moran (1995);

As videoaulas podem fazer uso do teleprompter como ferramenta para auxiliar o apresentador fazer a leitura do texto enquanto fala;

O Camtasia Studio é um software de criação de vídeo, desenvolvido pela TechSmith que permite que o usuário crie vídeos, como tutoriais, capturando a tela do computador (LEITE et al, 2017);

aTube Catcher é a melhor opção para baixar vídeos do Youtube, ou de outros sites da internet. É um programa gratuito, para Windows, ideal para fazer *downloads* grátis de vários vídeos e áudios ao mesmo tempo e convertê-los para diferentes formatos (LEITE et al, 2017);

YouTube é um site de compartilhamento de vídeos enviados pelos usuários através da internet (LEITE et al, 2017);

Wiki passou a ser usado como nome genérico de websites colaborativos, ou seja, aqueles cujo conteúdo pode ser modificado pelo usuário.

Para utilização dessas tecnologias na ECAD pressupõe-se que os empreendedores participantes dos cursos de capacitação gerencial disponham dos equipamentos necessários para o aprendizado.

Segundo Valente (1998, apud SILVA et al., 2010, p.2), para a implantação do computador na educação são necessários quatro ingredientes básicos: o computador, o aluno, o professor capacitado para usar o computador como meio educacional e o software educativo, tendo todos igual importância.

2.2.1 Mudança de mentalidade

A maneira como se promove a educação corporativa está mudando. Envolve muitas transformações via inovações tecnológicas. Mas a principal mudança está na forma como se educa.

Sobre isso, Lima (2018, pg. 2-4), diz:

O monólogo na sala de aula abre espaço para as tarefas colaborativas. O ato mecânico de anotar as palavras vira soluções para problemas cotidianos — os alunos devem, por exemplo, criar um projeto sustentável para fabricar suco de laranja ou desenvolver um aplicativo de monitoramento de energia elétrica. E o próprio professor, que agora admite o uso de computador e *tablet* nas classes, torna-se um “mediador de conteúdo” (LIMA, 2018).

“Precisamos lembrar que somos *homo discens*, nome em latim que significa ‘homem que aprende’. Isso agora é facilitado pela tecnologia, em plataformas como Udemy e Coursera”, afirma Conrado (LIMA, 2018).

2.2.2 Importância da educação corporativa a distância na capacitação de empreendedores

A fim de capacitar a mão de obra, o Banco do Brasil despendeu 127,1 milhões de reais em 2017 com a universidade corporativa, que ofereceu 8 milhões de horas de treinamento; e apenas 10% delas foram presenciais. Os outros cursos, ministrados

por meio da plataforma de educação a distância (EaD) da organização, utilizam recursos como jogos e sistemas de realidade aumentada — e podem ser acessados pelo celular. “Essa facilidade permite a disseminação do conteúdo para todos os 109.026 funcionários espalhados pelo Brasil”, diz José Caetano, destacando: “Para a geração mais jovem, um vídeo se mostra mais eficaz do que passar horas lendo um conteúdo”. (LIMA, 2018).

O estudo a distância tem sido um grande aliado das corporações. Na consultoria de auditoria e negócios EY, com sede em São Paulo, três quartos dos treinamentos feitos por cada um dos 5.000 funcionários no ano passado foram online (LIMA, 2018).

Os investimentos no setor também aumentaram significativamente nos últimos anos. Segundo um estudo realizado em 2016 pelo EdTechXEurope (órgão europeu sobre startups de educação) e pelo Ibis Capital (fundo de investimento), o setor cresce mundialmente 17% ao ano e deverá movimentar 252 bilhões de dólares até 2020 (LIMA, 2018).

2.2.3 As novas tecnologias da educação a distância como metodologia de capacitação de empreendedores

Com base em pesquisa coordenada pela ABED (2019), constatou-se que no intervalo de 2017/2018/2019, o total de ingressantes EaD (grupos educacionais e Instituições de Ensino Superior (IES), tiveram um crescimento de 27,26%, 27,88% e 15,93%, respectivamente. Um crescimento acumulado da ordem de 88,66%, considerado o incremento de ingressantes na modalidade.

Para Masie (2005), a emergência de novas tecnologias aplicadas à educação corporativa fez surgir o conceito de aprendizagem extrema. Uma forma de potencializar e acrescentar novas abordagens às aulas e aos treinamentos.

Essa emergência de novas tecnologias aplicadas a educação corporativa constitui uma oportunidade de negócio, pois onde há uma demanda não atendida ou mal atendida tem-se a oportunidade de ofertar cursos para preencher esse vácuo. Assim, contribuir para a educação corporativa e o crescimento das empresas, com todas as suas repercussões.

Micro e pequenas empresas, devido a sua limitação de faturamento, estabelecido na Lei Complementar nº 123 e suas alterações, em faixas de faturamento de até R\$ 4,8 milhões, para EPP – Empresas de Pequeno Porte, geralmente, dispõem

de poucos recursos para investir, isoladamente, em ensino corporativo à distância. O surgimento de um empreendimento que atenda alunos de todo o Brasil, demandaria baixo investimento em capacitação por parte desses empreendedores de EPP, devido à escala que o negócio educacional pode alcançar.

2.3 Formação de empreendedores de empresas de pequeno porte em um contexto de educação tecnológica

Há um conjunto de tecnologias que contribuem para o processo de formação de empreendedores, de modo a ajudar na ampliação da competitividade desse segmento de empresas.

Para Azevedo (2011), a WEB 2.0 passou a ter um modelo de interação baseado na construção coletiva de ambientes imersivos. Os usuários passaram a contribuir criando conteúdos digitais.

Para Roza (2018, p. 27), uma das possibilidades criadas pela WEB 2.0 é a de utilizar a Realidade Virtual como um recurso acessível:

Por Realidade Virtual, entendemos que é uma técnica de interface avançada, através da qual o usuário movimenta-se interagindo com o ambiente tridimensional, em tempo real, podendo fazer uso de dispositivos multissensoriais. A realidade virtual propõe, através de técnicas computacionais, uma “viagem” por um mundo virtual que imita o real ou não. Por mundos virtuais, entendemos que são ambientes de realidade virtual que buscam representar ambientes reais ou imaginários, dentro dos quais usuários participam e interagem, mediados por seus avatares (ROZA, 2018).

Continuando, Roza (2018, p. 28), registrou: “as possibilidades de imersão em ambientes, como *Second Life (SL)* e *OpenSimulator*, têm sido utilizadas para o desenvolvimento de ambientes colaborativos de realidade virtual para uso educacional”.

Para Azevedo (2011), essas ferramentas computacionais criam condições de aprendizagem, através da construção de cenários que simulam o mundo real.

Definindo, (RYMASZEWSKI, 2007) (VALENTE, 2007) disseram:

Second Life é um ambiente virtual em três dimensões, possibilitando simular alguns aspectos da vida real e social do ser humano. Pode ser encarado como um jogo, um simulador, comércio virtual, um ambiente educacional a distância ou uma rede social. Seu uso fica condicionado à finalidade que o usuário lhe atribuir.

OpenSimulator, frequentemente denominado *OpenSim*, é um servidor de código aberto, ou seja, uma estrutura que pode ser modificada por qualquer programador, desenvolvido para criar e armazenar ambientes virtuais de imersão, implementado a partir de antigos códigos de programação do *Second Life*, de acordo com Roza (2018).

Para Roza (ibidem), para que seja possível acessar um ambiente virtual (AV) desenvolvido no *OpenSim*, é necessário ter instalado, no computador de onde se tentará o acesso, um *viewer*. Um *viewer* é um programa de computador, responsável por renderizar e mostrar todos os objetos tridimensionais que compõem o ambiente. Ele é necessário para que se possa manipular os objetos inseridos no AV.

Existem *viewer* com boa quantidade de recursos, que permitem muita interação (*Singularity*, *Cool VL Viewer*, entre outros softwares livres), e outros com menos recursos de interação (*Inprudence*, *Hippo*, entre outros), que limitam a interatividade dos usuários.

Diz Roza (2018): no que se refere ao *OpenSim*, são destacados alguns elementos que podem vir tanto a potencializar as práticas pedagógicas quanto a representar limitações para a atuação docente:

- Interação via avatar – os usuários são representados, no AV, por avatares que proporcionam uma sensação de presencialidade. Em razão disso, os usuários conseguem visualizar tanto as suas interações quanto a dos outros sujeitos;
- Personalização do avatar – o usuário pode escolher o que quer ser, fazer ou ter, pois tudo acontece em tempo real;
- Construção – no *OpenSim*, é possível que os usuários criem seus próprios espaços. Esses espaços (ou objetos) criados podem representar elementos que estão sendo estudados, e podem também ser programados para realizarem ações dentro do AV;

- Inventário – os objetos criados pelos usuários podem ser armazenados em seu próprio inventário, o que possibilita que cada um crie a sua própria biblioteca de objetos no ambiente;
- Internet via *browser* interno – o *OpenSim* possibilita aos usuários uma navegação web (desde que o servidor esteja conectado à internet), por texturas e painéis criados e inseridos no AV;
- Exploração – quando é desenvolvido um AV, torna-se possível visitar e interagir em ambientes virtuais criados por outros usuários, desde que seja permitido pelo administrador do sistema (ROZA, 2018).

Todas essas tecnologias podem vir a contribuir com a inovação na oferta de cursos para capacitação de empreendedores de EPP, tornando o ambiente virtual mais atrativo e engajando os participantes.

2.3.1 Empresas de pequeno porte: conceitos, características e importância na economia da cidade do Recife

A Lei Complementar nº 123/2006, instituiu um regime diferenciado para micro e pequenas empresas. Essa lei foi alterada pela Lei Complementar nº 155, de 2016.

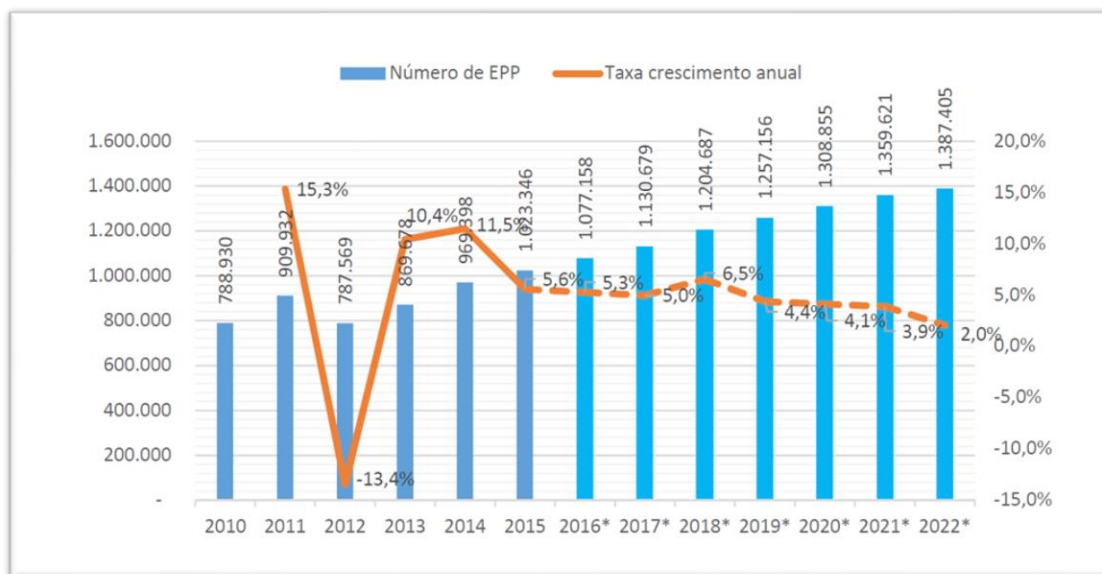
Segundo o SEBRAE (2018), pela Lei Geral das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, consideram-se EPP: sociedades empresárias; sociedade simples, EIRELI - Empresa Individual de Responsabilidade Limitada e o Empresário (art. 966 da Lei no 10.406/2002 do Código Civil), registrados na JUCEPE ou Cartório de Títulos e Documentos, que detêm receita bruta anual entre R\$ 360.000,01 (trezentos e sessenta mil e um centavo) e R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Essa redação foi dada pela Lei Complementar nº 155, de 2016, que considera receita bruta, o produto da venda de bens e serviços nas operações de conta própria, o preço dos serviços prestados e o resultado nas operações em conta alheia, não incluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

Segundo o SEBRAE (2015), no ano de 2009, o número de EPP, no Brasil, era de 662,3 mil e deve chegar a 1,38 milhão, em 2022, com base em projeções, o que representa um crescimento de 109,5% nesse período de 23 anos, a uma taxa média

anual de 3,27%. Esta taxa é superior ao crescimento das microempresas no mesmo período, conforme figura 4.

Figura 4 – Evolução das EPP (2010 a 2022)



* Projeções

Fonte: Sebrae a partir dos dados da Receita Federal

O crescimento das EPP parece estar correlacionado às variações do PIB do que o crescimento das ME. No período de 2013 a 2017, esse crescimento foi de 0,63%, mostrando que há uma correlação relativamente forte entre elas. Que isso pode significar que os donos de EPP abrem empresas em função das oportunidades (SEBRAE 2015).

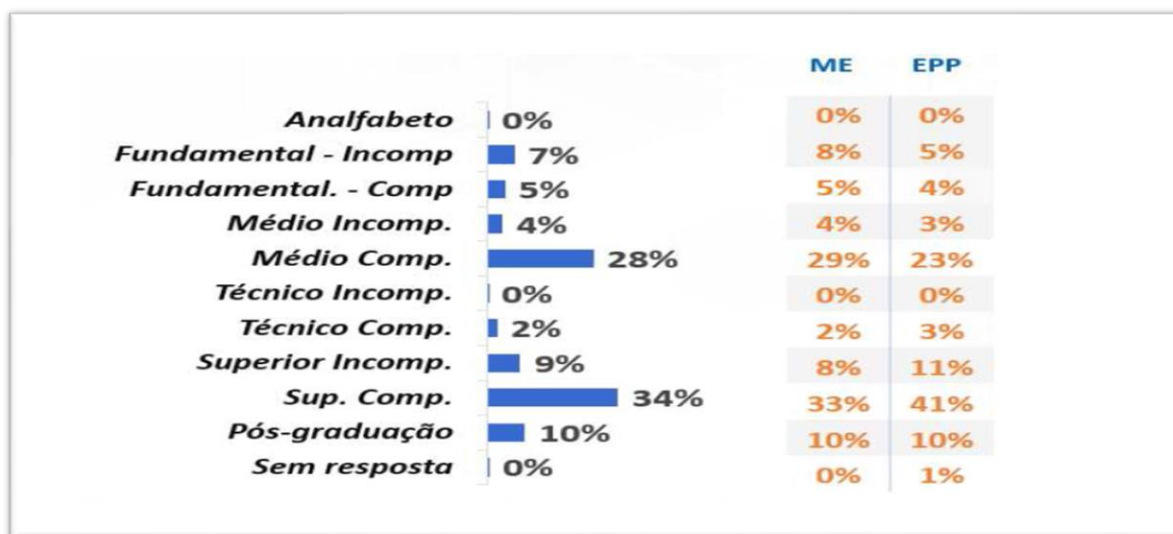
Essa hipótese, de poder significar que os donos de EPP abrem empresas em função da exploração de oportunidades, carece de comprovação científica.

Dados do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) mostram que, em 2020, foram abertas 626.883 micro e pequenas empresas em todo o país. Desse total, 535.126 eram microempresas (85%) e 91.757 (15%) eram empresas de pequeno porte.

Mesmo num ano caracterizado pela convivência com os efeitos da pandemia da covid 19, quase 627 mil novas MPE foram abertas. Mesmo tendo havido aumento na taxa média de desemprego, para 13,5% em 2020 (AGÊNCIA BRASIL, 2021), mostra a força do empreendedorismo no país.

A pesquisa quantitativa, caracterizou o grau de escolaridade dos empreendedores de ME e EPP, conforme demonstrados na figura 5:

Figura 5 – Escolaridade

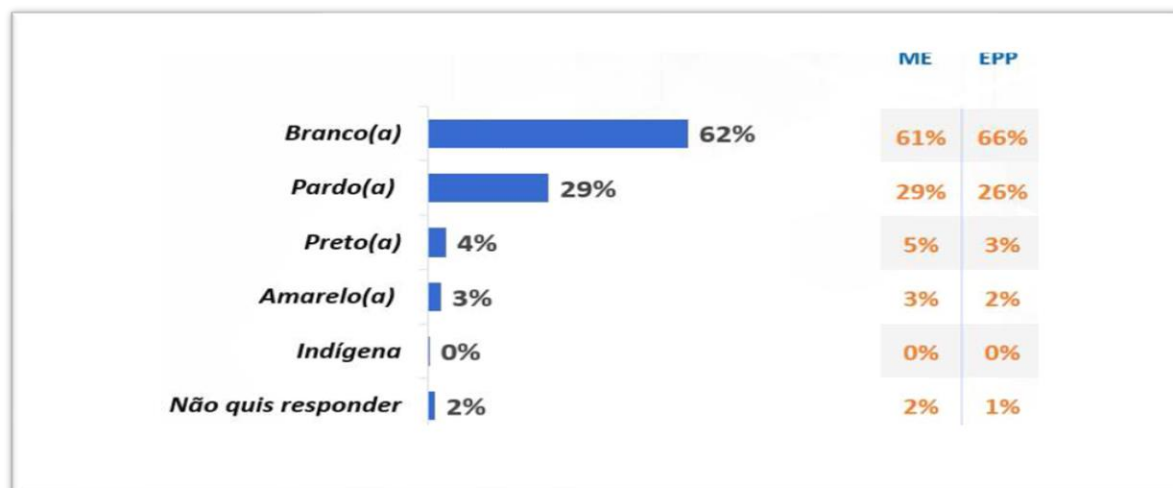


Fonte: SEBRAE (2017)

A pesquisa mostra que 51% dos empreendedores de EPP têm curso superior completo ou pós-graduação. Por outro lado, 35% deles têm curso médio completo, incompleto ou ensino fundamental.

Em relação à raça/cor, a figura 6, mostra a característica do grupo pesquisado:

Figura 6 – Raça/cor

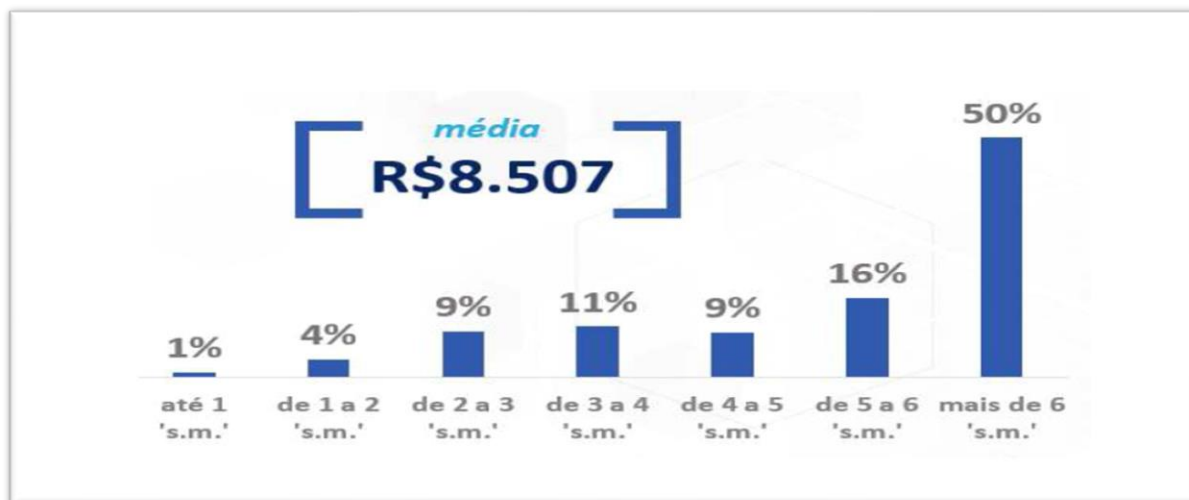


Fonte: SEBRAE (2017)

A maioria absoluta dos empreendedores de EPP entrevistados se declarou branco(a) e pardo(a), com 66% e 26% do total, respectivamente.

Sobre a faixa de faturamento, a figura 7 mostra como fica a distribuição:

Figura 7 – Faixas de faturamento mensal



Fonte: SEBRAE (2017)

Mais de 6 salários-mínimos é quanto faturam 50% dos empreendedores de ME e EPP. O valor médio do faturamento é de R\$ 8,5 mil mensais.

As motivações para empreender estão demonstradas na tabela 1, abaixo:

Tabela 1 – Motivações para empreender

	ME	EPP
<i>conhecimento experiência na área em que atuo</i>	46%	41%
<i>vontade de abrir um negócio</i>	22%	24%
<i>oportunidade de mercado</i>	21%	27%
<i>necessidade de aumentar a renda</i>	16%	15%
<i>outros motivos diversos</i>	8%	9%
<i>desemprego</i>	7%	7%

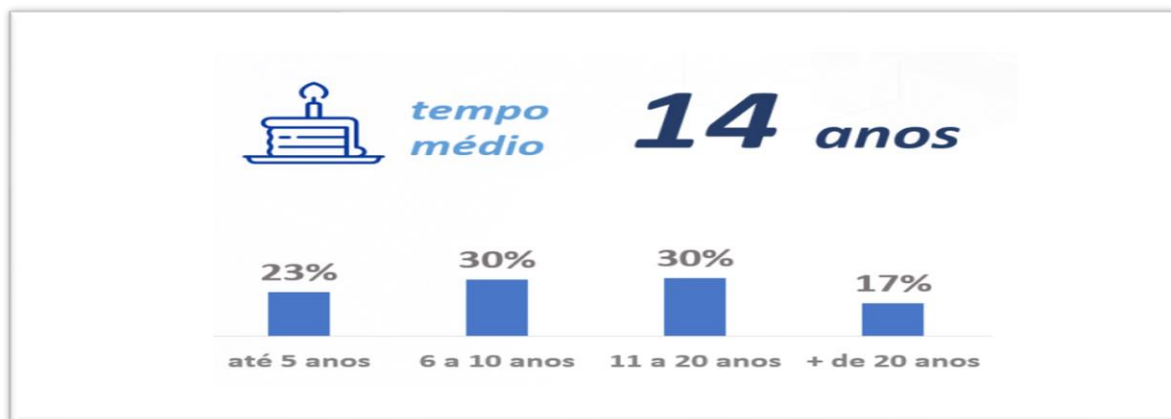
Fonte: SEBRAE (2017)

A maior parte das motivações são positivas: conhecimento/experiência; vontade de abrir um negócio; e, oportunidade de mercado. Pouco mais de um quinto

dos empreendedores de EPP tiveram como motivação para abrir o negócio a necessidade (desemprego ou necessidade de aumentar a renda).

O tempo de existência das empresas está demonstrado na figura 8, abaixo:

Figura 8 – Tempo de existência da empresa

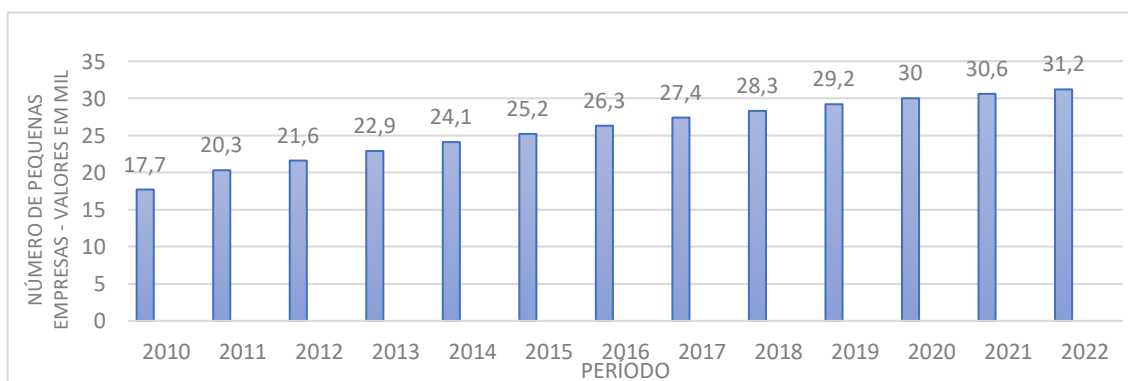


Fonte: SEBRAE (2017)

O tempo médio de existência das MPE é de 14 anos. Analisando isoladamente as EPP, estas chegam a 17 anos de tempo médio de existência (SEBRAE, 2017).

Em estudo realizado pelo SEBRAE-NA (2015), no estado de Pernambuco, em 2010 havia 17,7 mil EPP. Cinco anos depois, esse número já era de 25,2 mil EPP, registrando crescimento de 42,4%, conforme figura 9. Na projeção para 2022, esse número subirá para cerca de 31,2 mil EPP, com crescimento estimado no período 2015/2022 de 23,8%. Há de se considerar que nesse período o país passou por três crises econômicas, nos anos 2015/2016, e mais recentemente, no ano de 2020.

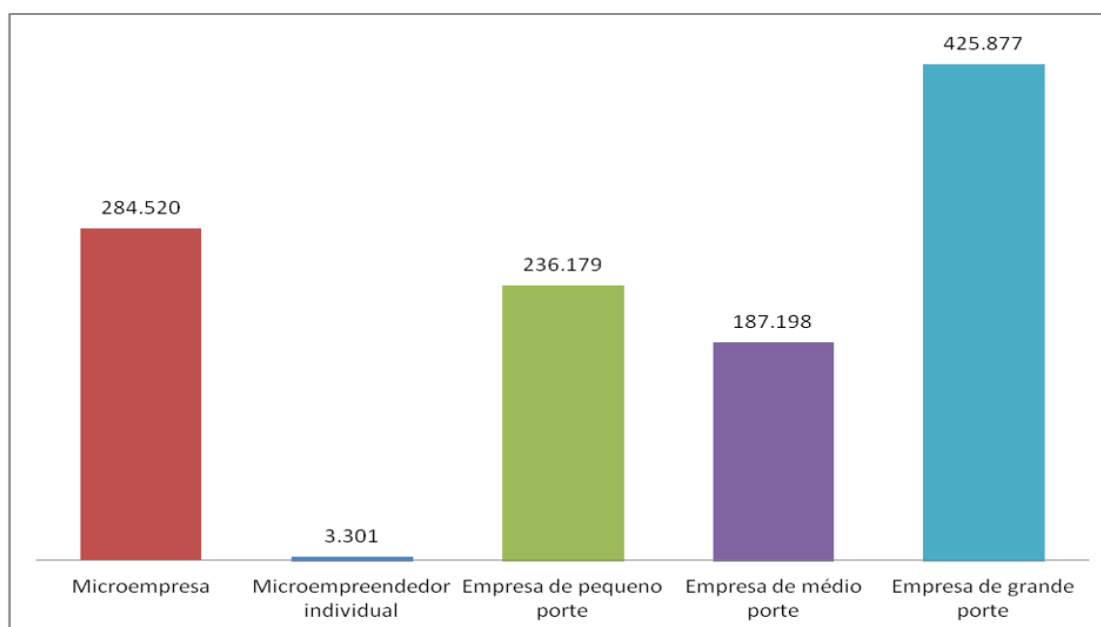
Figura 9 – Evolução do número de EPP em Pernambuco, com valores projetados a partir de 2016



Fonte: SEBRAE-NA (2015) Elaboração Observatório Empresarial, adaptado pelo autor

Ainda segundo o SEBRAE (2015), no estado de Pernambuco, o segmento de MPE, corresponde a: 26.1% do Produto Interno Bruto (PIB) de Pernambuco; 41,1% da massa salarial das empresas; e, 48,6% do total de empregos com carteira de trabalho. A quantidade de empregados por porte de empresa, em Pernambuco, está demonstrada na figura 10:

Figura 10 – Quantidade de empregados por porte de empresa – PE



Fonte: RAIS/MTE, 2013

As EPP em Pernambuco tinham 236.179 empregados com registro em carteira profissional, em 2013, menos que a quantidade de empregados nas microempresas e número maior que os empregados nas empresas de médio porte.

De acordo com o SEBRAE-PE (2019), utilizando-se de informações da SRF – Secretaria da Receita Federal, o total de EPP da cidade do Recife é de 9.874 empresas.

Há uma carência de estudos sobre as características das EPP na cidade do Recife. Porém, esse conjunto de dados positivos sobre as EPP no Brasil e no estado de Pernambuco, por inferência, reforça a importância das EPP para a economia da cidade do Recife.

2.3.2 Demanda potencial por capacitação gerencial com o emprego da educação corporativa a distância

Segundo o SEBRAE (2018), a projeção do número de EPP para 2022 é de 1,38 milhão de empresas. Abaixo, a tabela 2 com a evolução do número de EPP no Brasil em alguns anos:

Tabela 02 - Evolução do Número de EPP no Brasil – período 2009-2022*

2009	2012	2015	2019	2022
662.230	787.569	1.023.346	1.257.156*	1.387.405*

*Projeção

Fonte: SEBRAE

Em princípio, essas 1,2 milhão de empresas (em 2019) precisam capacitar seus empreendedores. Essa capacitação tanto pode ser presencial, em cursos EaD ou mista. Nossa pesquisa captou a percepção dos empreendedores de EPP sobre a ECAD como metodologia adequada para capacitação gerencial.

Segundo ABED (2017), os cursos livres corporativos tiveram 1,4 milhão de matrículas nesse ano. Porém, estão incluídos cursos de capacitação para os colaboradores, inclusive de grandes empresas.

Segundo SEBRAE (2016), no estudo sobre a Sobrevivência das Empresas no Brasil, um dos motivos da mortalidade das MPE foi uma proporção maior de empresários que não investiam na sua própria capacitação em gestão empresarial.

O estudo aponta essas informações a respeito das empresas que sobreviveram, em relação às que não sobreviveram:

Empresas ativas: Maior proporção que fez algum curso para melhorar o conhecimento sobre como administrar um negócio, enquanto tinha a empresa (51%).

Empresas inativas: Menor proporção que fez algum curso para melhorar o conhecimento sobre como administrar um negócio, enquanto tinha a empresa (34%).

Existe grande quantidade de dados sobre MPE, porém uma escassez de dados sobre as EPP. De forma que não foi possível quantificar a demanda potencial por capacitação gerencial das EPP, com base em dados bibliográficos.

2.3.3 Prospecção da demanda por cursos de capacitação nas EPP na cidade do Recife

De acordo com Silva (2009), foi por intermédio da EaD que a EC encontrou condições para sua expansão, atendendo a muito mais pessoas que seria possível se os processos educacionais fossem presenciais.

Esse fato faz com que se amplie de forma exponencial o tamanho do mercado, podendo as instituições voltadas para capacitação dos empreendedores de EPP, terem dezenas ou centenas de milhares de alunos.

Para Kenski (2003, p.32):

"Na era digital é o saber que viaja veloz nas estradas virtuais da informação. Não importa o lugar em que o aluno estiver: em casa, em um barco, no hospital, no trabalho. Ele tem acesso ao conhecimento disponível nas redes, e pode continuar a aprender".

Por isso, poder-se-á ter alunos espalhados por todos os rincões do país, bastando para isso ter equipamentos de computação e conexão banda larga com a internet, além do conhecimento sobre a forma de utilização dos equipamentos.

Esta pesquisa investigou as demandas por cursos de capacitação, visando dispor de um instrumento que sirva para orientar a oferta da EaD, voltada para capacitação de empreendedores em temas relacionados à gestão empresarial.

Os resultados da pesquisa que identificou as demandas por cursos de capacitação voltados para os empreendedores de EPP estão descritos no capítulo de resultados e discussão.

Com essas demandas identificadas será possível aos atores conteudistas da EaD desenvolver materiais multimídias com o perfil de potencializar o papel da EaD como modalidade de capacitação de empreendedores de EPP para promoção do crescimento econômico e de geração de emprego e renda.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo começa com a apresentação da definição do tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos, apresenta dois quadros, um com o tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos e outro com os objetivos, categorias e técnicas de análise dos dados. Em seguida, apresenta a contextualização espacial/temporal da pesquisa; apresenta figura com o mapa conceitual da pesquisa; depois, a definição dos sujeitos; os instrumentos de coleta de dados e metodologia de análise; a aplicação dos instrumentos de coletas de dados; os procedimentos de análise dos dados; e, por fim, os procedimentos metodológicos para produção do produto.

3.1 Definição do tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos

A abordagem do tema é feita através de pesquisas qualitativas e algumas questões quantitativas, por exemplo as questões demográficas. Quanto à natureza, é aplicada, explorando um problema real e com aplicação imediata. Quanto aos objetivos é exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos, através de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e estudo de campo.

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

Já em relação à pesquisa quantitativa, esclarece Fonseca (2002, p. 20):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são

grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenómeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente (FONSECA, 2002, p. 20).

Quanto a natureza, foi realizada uma pesquisa Aplicada, que objetivou gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos.

Quanto aos objetivos a pesquisa foi Exploratória e Descritiva. Com relação ao tipo de pesquisa, GIL (2002) apresenta os grandes grupos de classificação: pesquisas exploratórias, descritivas e explicativas. Esta última não está contemplada neste trabalho. A primeira tem como objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GIL, 2002, p. 41); e a segunda busca a “descrição das características de determinada população ou fenómeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p. 42).

A Pesquisa Documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc. (FONSECA, 2002, p. 32).

Quanto ao estudo de campo, eles são semelhantes aos levantamentos, mas buscam mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição de características da população segundo determinadas variáveis, típicas do levantamento de campo. Gil (2015).

No quadro 8, demonstra-se de forma sintetizada, os tipos de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos.

Quadro 8 - Tipo de pesquisa quanto à abordagem, natureza, objetivos e procedimentos

Metodologia	Quanto à forma de Abordagem do Problema	Pesquisas Quantitativa e Qualitativa
	Quanto a Natureza	Aplicada
	Quanto aos objetivos	Exploratória Descritiva
	Quanto aos Procedimentos Técnicos	Pesquisa Bibliográfica Levantamento Estudo de Campo
	Contextualização espacial/temporal da pesquisa	Cidade do Recife/Período: 01/11 a 30/11
	Definição do Sujeito	Donos de Empresas de Pequeno Porte e Gestor da EaD Sebrae
	Instrumentos de Coleta de Dados	Questionários enviados pelo Google Forms
	Procedimentos de Análise de Dados	Pré-análise Exploração do material Tratamento dos resultados, inferência e interpretação (análise de conteúdo e estatística descritiva simples)
Produto	Cartilha Digital: Responsabilidade Socioambiental para Pequenas Empresas	Pesquisa bibliográfica e Pesquisa documental

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

No quadro 9, verifica-se de forma sintetizada, as categorias e técnicas de coleta e análise de dados em relação a cada um dos objetivos da pesquisa.

Quadro 9 – Objetivos, categorias e técnicas de análise dos dados

Objetivo Geral: Investigar se a educação corporativa a distância contribui para capacitação de empreendedores de empresas de pequeno porte, em um contexto de educação profissional inovadora	Objetivos Específicos	Categorias de análise	Técnicas de coleta dados	Análise de dados
	Realizar um mapeamento sistemático da literatura sobre educação corporativa a distância na formação de empreendedores de EPP	Pesquisa bibliográfica com análise dos resultados obtidos com base nas informações coletadas	Pesquisa em bancos de dados de teses, dissertações e artigos	Análise de conteúdo; Estatística Descritiva (tabelas, gráficos e porcentagens)
	Caracterizar o perfil dos empreendedores de EPP – Empresas de Pequeno Porte da cidade do Recife	Dados demográficos e outros percebidos a partir do referencial teórico	Questionário (questões abertas e fechadas) aplicado de 01/10 a 31/10/202	Análise de conteúdo; Estatística Descritiva (tabelas, gráficos e porcentagens)
	Avaliar a percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife e da gestão do EaD Sebrae quanto a ECAD como modalidade de capacitação gerencial	Percepção a partir do referencial teórico	Questionário (questões abertas e fechadas) aplicado de 01/10 a 30/10/202	Análise de conteúdo; Estatística Descritiva (tabelas, gráficos e porcentagens)
	Produzir uma cartilha sobre Responsabilidade Socioambiental para Pequenas Empresas	Pesquisa bibliográfica e documental com análise e seleção dos textos com base nos dados coletados	Elaboração do produto Cartilha Responsabilidade Socioambiental	Análise e revisão.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

3.2 Contextualização espacial/temporal da pesquisa

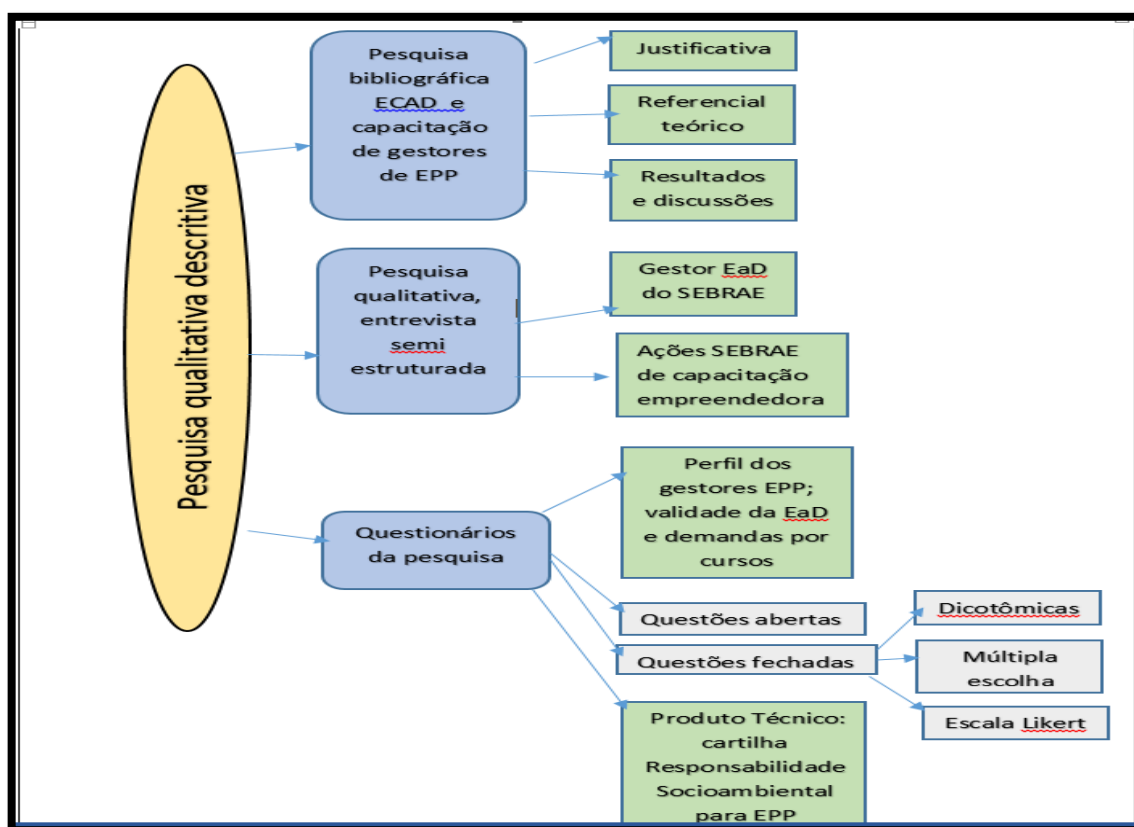
A pesquisa foi aplicada na cidade do Recife, local escolhido em função do autor desta pesquisa atuar profissionalmente na capacitação de empreendedores de pequenas empresas há mais de 15 anos. A coleta de dados foi feita entre os dias 01/10 e 31/10/2021. Foram distribuídos 100 questionários digitais, na forma de link do Google Forms, por e-mail e WhatsApp. As respostas encaminhadas automaticamente para o banco de dados do Google Forms. E a análise dos dados, no período de 01/11 a 15/11/2021. Os gráficos foram copiados do formulário de respostas do Google Forms e colados no capítulo das Discussão e Resultados.

3.3 Mapa conceitual da pesquisa

O Mapa Conceitual, segundo Souza e Boruchovitch (2010), consiste em método de investigação e aprendizagem através de representações gráficas como forma de organizar conceitos interligados em rede. Demonstra através de símbolos como o conhecimento foi estruturado.

Abaixo, demonstra-se, conforme a figura 11, um mapa conceitual desta pesquisa, como forma de facilitar o entendimento como o autor concebeu a estruturação do conhecimento neste caso:

Figura 11 – Mapa conceitual da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

3.4 Definição dos sujeitos

O autor deste estudo detém experiência em consultoria empresarial tendo como público-alvo as EPP da cidade de Recife. Paralelamente, a economia desta cidade tem forte presença do Setor Terciário – comércio e serviços. Por estes motivos, optou-se por realizar um estudo contemplando as empresas de pequeno porte, desse setor econômico, na cidade do Recife.

O primeiro grupo de sujeitos da pesquisa serão os empreendedores das empresas de pequeno porte – sócios ou administradores - dos setores de atividade: comércio e serviços, com faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões, estabelecidas na cidade de Recife.

De acordo com o SEBRAE-PE (2019), com informações da SRF – Secretaria da Receita Federal, a cidade do Recife tem 9.874 EPP. Dessas, 41,4% em média são do setor de comércio e 33,1% são do setor de serviços. De forma que, o total de EPP

da cidade do Recife, dos setores comércio e serviços, soma aproximadamente 7.356 pequenas empresas desses dois segmentos.

A amostragem foi feita por conveniência. Foram enviados 100 (cem) questionários, via *Google Forms*, para os empreendedores das empresas selecionadas e as análises foram realizadas no quantitativo de respondentes, um total de 40 (quarenta) questionários respondidos. Desses, 5 (cinco) questionários foram desqualificados por não se enquadrar como público-alvo da pesquisa.

O segundo grupo de sujeitos da pesquisa foi composto pelo gestor do SEBRAE-PE, responsável pela oferta de cursos na modalidade EaD. Foi aplicada uma entrevista qualitativa semiestruturada. Esta, foi planejada tendo sido formuladas 18 questões, gerando informações quantitativas e qualitativas.

Além dessa entrevista com o gestor da EaD do SEBRAE, foi feita uma pesquisa documental nos relatórios de oferta de cursos de capacitação desta Instituição.

3.5 Instrumentos de coleta de dados e metodologia de análise

Os instrumentos de coleta de dados foram os questionários elaborados na ferramenta *Google Forms* e enviados por e-mail e *WhatsApp* para os sujeitos da pesquisa do primeiro e do segundo grupo. Estes questionários estão transcritos no Apêndice B e Apêndice C deste estudo.

3.6 Aplicação dos instrumentos de coletas de dados

Para os sujeitos da pesquisa do primeiro grupo, os questionários foram aplicados para conhecer o perfil do público-alvo e as percepções sobre a EaD nas organizações, bem como identificar as demandas por capacitação através da ECAD.

O segundo grupo de sujeitos da pesquisa o questionário foi aplicado contendo 18 (dezoito) questões objetivas e subjetivas, visando conhecer a forma de atuação na condução da EaD do SEBRAE-PE.

3.7 Procedimentos de análise dos dados

Para organização e tratamento dos dados, foi considerada como referência a técnica de análise temática que compõe a proposta de análise de conteúdo de Bardin

(1977). Esta técnica de análise das comunicações visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitem a inferência de conhecimentos extraídos do texto. De certa forma, com a análise de conteúdo pode-se descobrir nas entrelinhas o que está por trás do que está sendo comunicado. Para a análise do material estudado, foi adotado um processo de categorização temática para compreensão do tema tratado.

Para os questionários aplicados ao primeiro grupo de sujeitos da pesquisa, foram utilizados questionários com escala tipo Likert, de 5 (cinco) pontos.

A análise dos dados da pesquisa qualitativa, aplicada junto ao segundo grupo (gestor do SEBRAE responsável pela EaD) foi feita em três fases:

- 1) pré-análise;
- 2) exploração do material;
- 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Na primeira fase, foi feita uma leitura geral do material eleito para a análise, no caso a entrevista.

Na segunda fase, foi feita a exploração do material, com o recorte dos textos da entrevista em unidades de registro (palavras, frases, parágrafos), agrupadas tematicamente em categorias iniciais, intermediárias e finais, as quais possibilitarão as inferências.

Na terceira fase, a análise comparativa foi realizada através da coincidência dos argumentos utilizados em cada análise, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e os que foram concebidos como diferentes.

3.8 Procedimentos metodológicos para produção do produto

O produto oferecido aos empreendedores de EPP de comércio e serviços da cidade do Recife é uma Cartilha Digital sobre Responsabilidade Socioambiental para Pequenas Empresas. O procedimento metodológico utilizado foi a realização de pesquisa bibliográfica e documental. Foram selecionados 14 estudos, sendo 05 dissertações; 07 artigos publicados e submetidos a pares; 01 caderno digital educacional; e, 01 documento. Foi feita a leitura e interpretação dos textos. Foram selecionados os conteúdos constantes da cartilha. Foi produzida uma cartilha com 22 slides, em Power Point, transformada em arquivo em pdf. Foi incluída como apêndice deste estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, iniciamos falando sobre a pesquisa de mercado sobre a capacitação gerencial com uso da ECAD e os procedimentos de elaboração e etapas. Em seguida, apresentamos o mapeamento sistemático de literatura sobre educação corporativa a distância na formação de empreendedores de EPP. Continuamos com a apresentação do perfil dos empreendedores de EPP – Empresas de Pequeno Porte da cidade do Recife. Seguimos com a percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife, quanto a ECAD como modalidade para qualificação gerencial. Nessa apresentação inclui-se, entre outros, as figuras 17, 20 e 22, com as capacitações mais importantes para o empreendedor; validade da EaD na capacitação de colaboradores; e, concordância com a expansão da EaD na capacitação de empreendedores de EPP na cidade do Recife, respectivamente. Encerramos com a percepção do gestor da EaD do SEBRAE-PE quanto a ECAD como modalidade para qualificação gerencial.

Pesquisa de mercado sobre a capacitação gerencial com uso da ECAD: procedimentos de elaboração e etapas

Para realização desta pesquisa de mercado sobre a capacitação gerencial com uso da ECAD, foram seguidos alguns procedimentos de elaboração e etapas. A pesquisa foi enquadrada para responder ao terceiro objetivo específico deste estudo e investigou a percepção dos empreendedores em relação a aceitação da ECAD como modalidade de capacitação gerencial de empreendedores de EPP. A seguir são apresentadas as etapas desta pesquisa de mercado:

Etapa 1: A questão inicial

Foi formulada uma questão para ajudar a conhecer e compreender melhor a aceitação pela ECAD como metodologia de capacitação gerencial para empreendedores de EPP. Posteriormente, foi feita a validação da questão, apresentando para um grupo de 5 empreendedores, para que fosse feita a checagem sobre se todos entenderam da maneira correta e sem dúvidas.

Etapa 2: A exploração

A exploração do tema foi feita através da leitura das teses, dissertações e livros e pela coleta de dados exploratórios. A Coleta de informações exploratórias foi feita por meio de entrevistas, observações e análise de documentos.

Etapa 3: A problemática

A questão inicial colocou em discussão um problema que foi considerado uma forma de interrogar o objeto de estudo: a percepção dos empreendedores de empresas de pequeno porte da cidade do Recife quanto à educação corporativa a distância como modalidade para capacitação gerencial. Compreendemos a realidade desses empreendedores de EPP e suas necessidades de capacitação para adaptação às mudanças tecnológicas.

Etapa 4: A Construção do Modelo de Análise

A hipótese foi construída através da abordagem hipotético-dedutiva. Em função de termos um conjunto de ideias e conhecimentos prévios que puderam explicar o objeto de estudo: A EaD como modalidade de capacitação para melhoria da competitividade, pode contribuir para o desenvolvimento sustentável das EPP, elevando a cooperação, a produtividade, a qualidade dos produtos e o acesso aos mercados.

Etapa 5: A Coleta de Dados

Coleta de informações sobre a EaD como modalidade adequada para capacitação de empreendedores, demandas potenciais por cursos de capacitação que contribuem com o crescimento do empreendedor permitindo maior eficácia na gestão das empresas. Esta coleta foi feita com empreendedores de EPP da cidade de Recife, no mês de outubro de 2021. Foram elaboradas 22 questões, sendo 14 objetivas e 8 subjetivas. Os resultados estão apresentados na sequência da leitura.

Etapa 6: A Análise das Informações

Foi feita a análise dos resultados e observado que, para o grupo entrevistado, juntamente com o gestor do EaD do Sebrae-PE, foram suficientes para responder o disposto nos objetivos secundários.

Etapa 7: As Conclusões

Foram apresentadas as questões de pesquisa e a forma como foi feita a coleta de dados e o método utilizado. Comparação e comentários sobre os resultados esperados com os resultados obtidos. Foi demonstrado o que o estudo descobriu

sobre o objeto de estudo e o que pode ser descoberto a partir dos seus resultados. Foi demonstrado o que foi descoberto sobre a problemática e como se fazer a análise dos dados. Por fim, demonstrado como este trabalho tem relação com a prática.

4.1 Mapeamento sistemático de literatura sobre educação corporativa a distância na formação de empreendedores de EPP

Neste item estão consolidados os resultados de um mapeamento sistemático, os elementos fundamentais do planejamento de pesquisa elaborado e a forma como o processo foi conduzido. Em seguida, na Seção 2 são feitas as considerações iniciais sobre os objetivos do mapeamento elaborado. Na Seção 3, a descrição dos principais elementos do planejamento de pesquisa e como o mapeamento foi realizado. Já a Seção 4, apresenta os resultados do estudo. A Seção 5 discorre sobre eventuais ameaças à validade do estudo. E, finalmente, na Seção 6 são apresentadas as conclusões.

4.1.1 Introdução

A expressão Educação Corporativa a Distância passou a ser utilizada com mais frequência após a incorporação das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação - TDIC pelas Universidades Corporativas. Assim, Ricardo (2005, p. 29) afirma que:

As universidades corporativas, a cada dia, se tornam ambientes de descoberta e aplicação de soluções tecnológicas e de experiências importantes do campo da aprendizagem. Nas empresas que aprendem, o trabalhador da Era do Conhecimento precisa ser um usuário capaz de manusear a tecnologia como parte integrante de seu cotidiano. Nesse sentido, a educação a distância, por estar associada às tecnologias de informação e comunicação (TIC), é uma forma eficaz de ambientação tecnológica, gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional (RICARDO, 2005, p. 29).

Nas pesquisas bibliográficas empreendidas neste mapeamento sistemático, no conjunto dos estudos selecionados, cujo detalhamento está descrito no Processo do

Mapeamento Sistemático, item 4.1.2, num período correspondente aos últimos 08 (oito) anos, localizamos apenas uma revisão sistemática, do ano de 2016, sobre o tema Educação Corporativa a Distância (ECAD), porém com foco em um levantamento sobre as ferramentas de apoio a EaD na educação corporativa. Verificou-se que essa revisão sistemática não invalida o mapeamento sistemático de literatura ora empreendido por este ser mais abrangente.

Segundo *Petersen et al* (2008, p. 68-77), "O mapeamento sistemático é uma metodologia que envolve a busca por literatura a fim de verificar a natureza, a extensão e a quantidade de estudos publicados (chamados de estudos primários) na área de interesse".

4.1.2 Considerações Iniciais

O objetivo principal deste mapeamento é fornecer uma visão geral de pesquisas que vem sendo conduzidas sobre ECAD na capacitação de empreendedores de EPP. Devido à quase ausência de resultados que investigam a ECAD na capacitação de empreendedores de EPP - encontrou-se apenas um estudo, sobre a Universidade Corporativa (UC) do SEBRAE - manteve-se a base ampliada do mapeamento sobre a ECAD.

Como objetivo secundário deste mapeamento sistemático, pretendeu-se também identificar a existência de demandas por cursos de capacitação gerencial em ambientes corporativos.

4.1.3 Processo do Mapeamento Sistemático

O mapeamento conduzido foi baseado no processo descrito por *Petersen et al* (2008, p. 68-77), segundo o qual, há cinco passos essenciais a serem seguidos: (i) definição de questões de pesquisa (QP), (ii) realização da pesquisa de estudos primários relevantes, (iii) triagem dos documentos, (iv) *keywording* dos resumos, e (v) a extração de dados e mapeamento.

Considerando que as questões de pesquisa devem exemplificar os objetivos do estudo de mapeamento, as seguintes questões foram elaboradas:

QP1: Em quais tipos de organizações a ECAD tem sido mais investigada?

QP2: Quais os tipos de estudos mais investigados na área de ECAD?

QP3: Quais são os principais objetivos dos estudos realizados na ECAD?

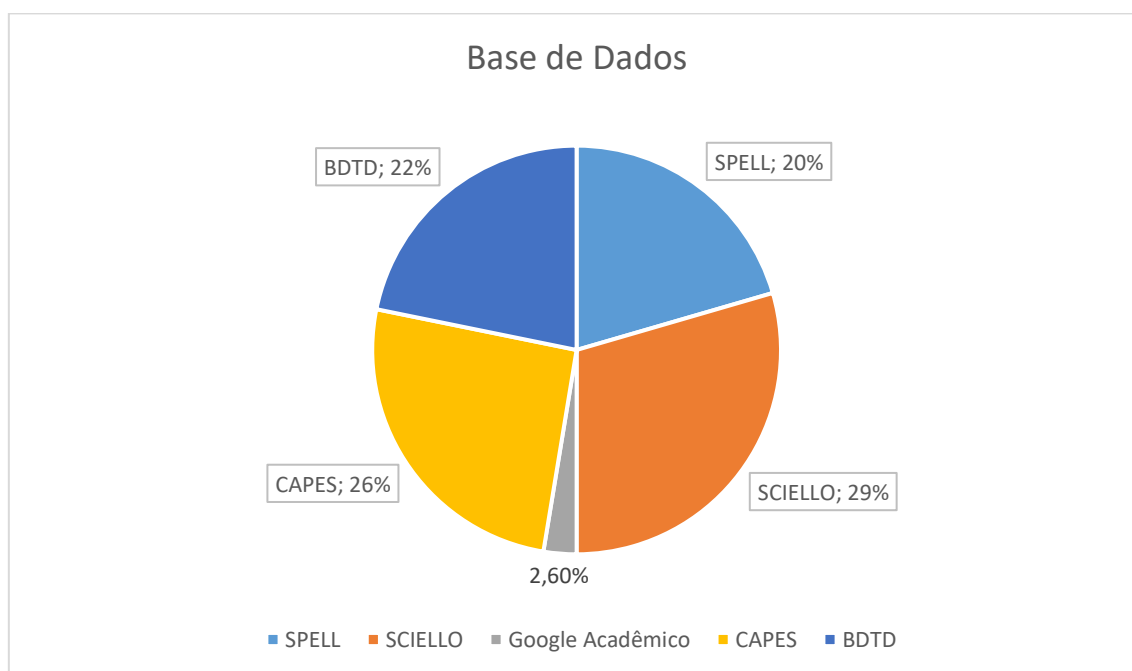
QP4: Qual a contribuição da ECAD na capacitação de empreendedores?

Inicialmente foram realizados alguns testes com palavras que seriam utilizadas como palavras-chave nas buscas. Os testes consistiram na combinação dos termos Educação a Distância (EaD); Educação Corporativa (EC); Educação Corporativa a Distância (ECAD); Empresas de Pequeno Porte (EPP); e, Capacitação Gerencial. A pesquisa foi realizada entre os meses de novembro de 2019 e janeiro de 2020.

Contemplou apenas artigos no idioma português, de estudos sobre ECAD no Brasil. Na combinação de capacitação gerencial com empresas de pequeno porte encontrou-se apenas um resultado. Por este motivo, os termos foram limitados a Educação Corporativa e Educação a Distância ou Educação Corporativa a Distância. Com essa combinação houve aumento na base de estudos retornados.

A maioria dos estudos analisados estavam disponíveis nas bibliotecas digitais da SCIELO e CAPES, com a BDTD e SPELL também com boas participações em quantidade de estudos, como pode ser observado na figura 12:

Figura 12 - Distribuição por base de dados



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Foi feito o *download* de 16 (dezesseis) estudos no SPELL, 23 (vinte e três) no SCIELO, 2 (dois) no Google Acadêmico, 20 (vinte) na CAPES e 17 (dezessete) na BDTD. Totalizando 78 estudos. É importante ressaltar que as buscas foram conduzidas e nenhum filtro de busca foi utilizado, como por exemplo, data da publicação.

Na primeira etapa, todos os estudos primários recuperados foram avaliados a fim de se identificar aqueles relevantes para responder às questões de pesquisa. Após a leitura dos títulos, resumos e palavras chaves, verificou-se que havia estudos duplicados, escritos na forma de artigo publicado em revista ou apresentado em congresso, concomitante a tese ou dissertação do mesmo autor e assunto. Estes foram eliminados, sendo selecionado o estudo mais completo, como as teses e dissertações. Verificou-se, ainda, que havia estudos elaborados há mais de 8 anos da data de publicação. Adotou-se novo critério de exclusão, selecionando-se estudos no período compreendido entre os anos de 2012 e 2019.

Este conjunto inicial foi reduzido para 23 artigos que continham estudos relacionados à educação corporativa a distância. Durante esta triagem, foi aplicado mais um critério de exclusão para cada estudo recuperado: relatórios técnicos, documentos que estão disponíveis na forma de resumos ou apresentações (*gray literature*) e estudos secundários (ou seja, revisões sistemáticas da literatura e mapeamentos de estudos).

Em uma segunda etapa, procedeu-se a leitura dos resumos, introdução e conclusão e novamente à aplicação do novo critério de exclusão, acima citado, nos 23 artigos candidatos e o resultado foi um subconjunto de 17 estudos primários, conforme tabela 3:

Tabela 3 - Estudos retornados por cada base de dados eletrônica e seleção final.

Base de dados	Quantidade
Speel	16
Sciello	23
Google Acadêmico	02
CAPES	20
BDTD	17

Total	78
Candidatos	23
Seleção final	17

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Na terceira etapa, os 17 (dezesete) estudos que compõem a seleção final foram lidos na íntegra. Foi realizada uma busca por palavras chaves e conceitos. Depois, uma combinação entre estas palavras chaves e conceitos permitiu a criação das categorias que serão apresentadas a seguir. Cada estudo primário foi classificado de acordo com o objetivo principal do estudo em relação à ECAD e sua aplicação na área de formação profissional e gerencial.

Destaque-se que, de acordo com os objetivos dos estudos, estas categorias podem se sobrepor, o que significa que os estudos podem ser classificados em uma ou mais categorias. As categorias identificadas foram:

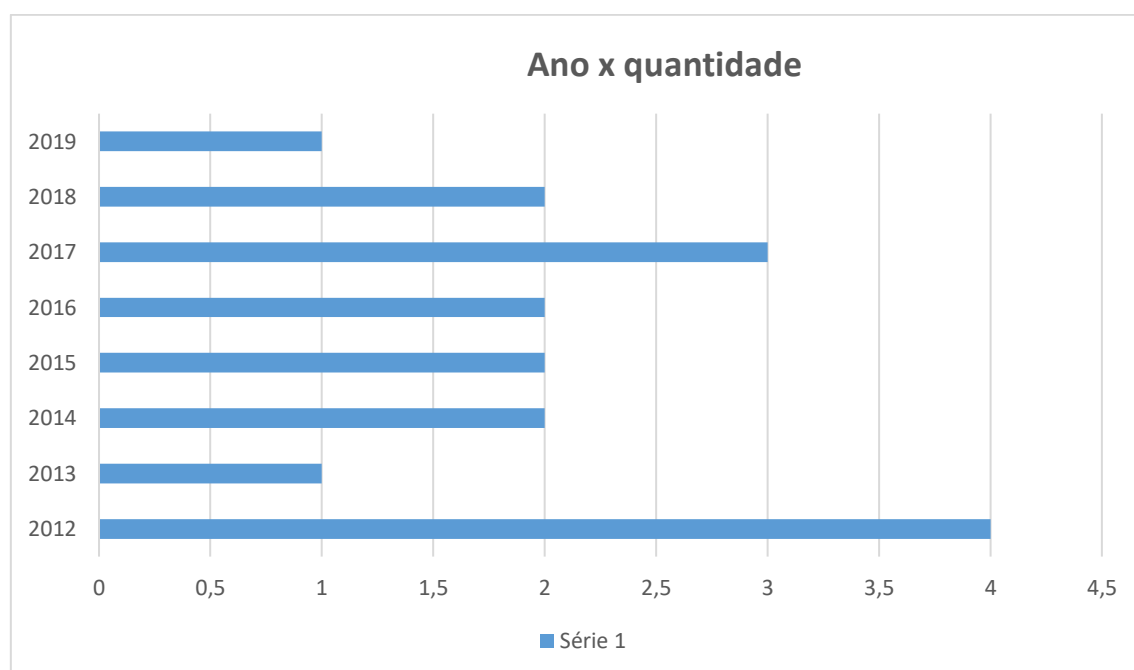
- Maximizar o Aprendizado: esta categoria abrange estudos que propõem soluções para aprimorar a maneira como a ECAD pode, através de diversas ferramentas, maximizar os resultados do processo de aprendizagem;
- Desenvolver Competências: estudos que propõem aprofundar o conhecimento, o desenvolvimento de habilidades ou a mudança comportamental nos participantes;
- Apresentar Proposta: estudos que descrevem uma solução técnica, abordagem ou estratégia e defendem a sua utilidade;
- Avaliar Comportamento: a avaliação comportamental na definição de Menvie (2021) “é um método usado no campo da psicologia para observar, descrever, explicar, prever e às vezes corrigir o comportamento”. A avaliação comportamental tem sido útil nos contextos educacionais e corporativos;
- Avaliar Eficácia: estudos que avaliam ou buscam uma maior compreensão de uma modalidade educacional. Procuram comprovar sua eficácia na educação;
- Socialização do Conhecimento: estudos nesta categoria discutem que a aprendizagem pode ocorrer em condições mais favoráveis quando contemplam interatividade, compartilhamento do conhecimento, aprendizagem colaborativa e transferência de conhecimento tácito.

4.1.4 Análise

Neste item, o objetivo é apresentar os primeiros resultados obtidos com base nas informações coletadas durante o processo de tabulação e classificação deste estudo. São apresentados gráficos para organizar estas informações e fornecer subsídios para responder às questões de pesquisa elaboradas.

As pesquisas sobre ECAD vêm sendo realizadas desde o início deste século. Dentre as 17 selecionadas neste estudo, a mais antiga foi publicada em 2012 e o mais recente, em 2019. Conforme mostra a figura 13:

Figura 13 – Ano de publicação dos estudos por quantidade

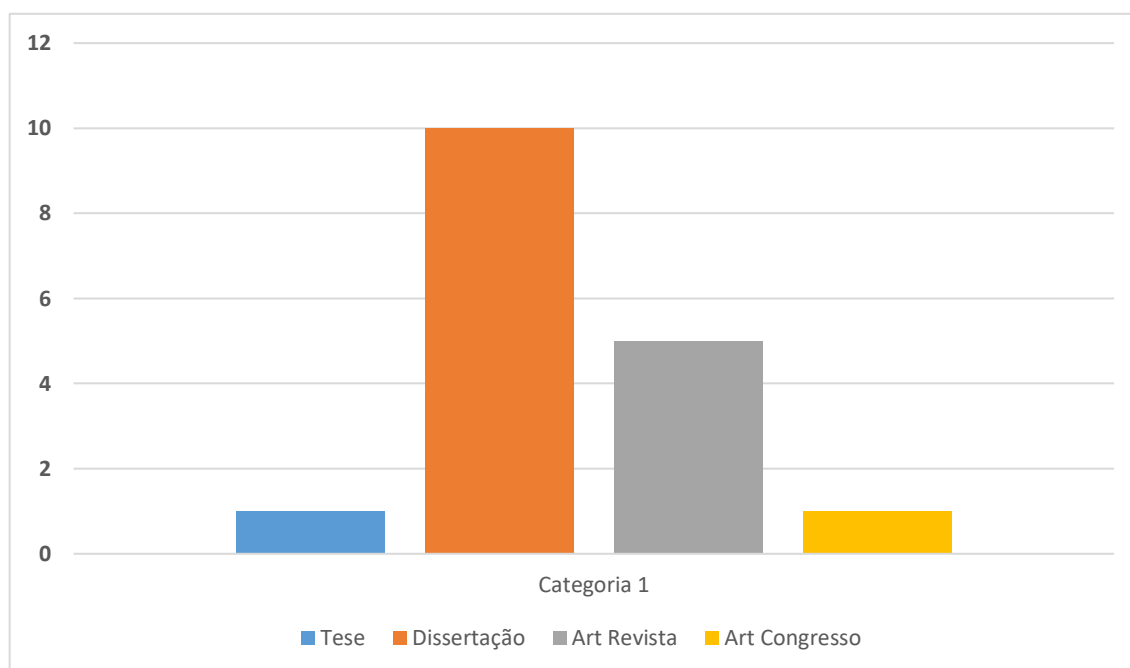


Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Os dois anos em que houve maior quantidade de trabalhos publicados foram 2012, com 4 (quatro) publicações e 2017, com 3 (três) publicações. Nos anos de 2014, 2015, 2016 e 2018, 2 (duas) publicações para cada um.

Foram analisados estudos primários constantes em teses, dissertações, artigos de revistas e simpósios. A figura 14 apresenta a quantidade de estudos por tipo de publicação:

Figura 14 – Tipo de publicação



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Os estudos estão assim distribuídos: 01 (uma) tese de doutorado; 10 (dez) dissertações de mestrado; 05 (cinco) artigos publicados em revistas científicas; e, 01 (um) artigo em congresso.

Os estudos identificados e avaliados, em atendimento ao escopo da pesquisa, estão descritos no quadro 10, representando um total de 17 estudos. Cada item comenta de forma resumida o teor de cada publicação sobre a Educação Corporativa a Distância:

Quadro 10 - Publicações relacionadas à pesquisa

N	Autor (es)	Título	Objetivos	An
1	José Marcos Alves	Indicadores de qualidade na formação corporativa: gestão da EaD no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	Analisar a importância do design instrucional na oferta de cursos e a compreensão indicadores de excelência	2018
2	Williana Carla Silva Alves	A educação a distância e a competência informacional ambientes corporativos: um estudo de caso para os bibliotecários da UFRPE	Analisar como o conhecimento e o desenvolvimento de competências informacionais podem ser favorecidos pela	2018

			EaD	
3	Queila Cândida Ferreira Moraes	Educação a distância integrada educação corporativa: estudo de caso	Compreender como a modalidade de educação a distância integrada a educação corporativa no FNDE	2017
4	Jussara Araújo Ideião	Produção de material didático impresso para EaD corporativa	Analisar a produção de material didático para Corporativa, considerando concepções dos servidores que atuam na área contábil e financeira de uma instituição pública federal de ensino superior	2017
5	Débora Gomes de Araújo	Contribuições da educação corporativa na modalidade a distância: um estudo na UFPB	Compreender de que forma os cursos na modalidade a distância contribuem com a aprendizagem organizacional na UFPB	2017
6	Nádia Brunetta Peretti	Concepções e práticas acerca dos processos de aprendizagem e de construção de conhecimento em educação a distância: contextos acadêmico e corporativo	Identificar as principais concepções e práticas que fazem parte dos cursos EaD em contextos acadêmicos e corporativos	2016
7	Lais Pereira de Oliveira	Gestão do conhecimento universidade corporativa Banco do Brasil	Análise na gestão do conhecimento em nível organizacional	2014
8	Alzira de Fátima Vieira	Educação corporativa: a universidade corporativa Sebrae e suas trilhas de aprendizagem	Promover a educação continuada de seus colaboradores diretos e indiretos, visando o atendimento de excelência ao empreendedor e à micro e pequena empresa	2012
9	Ronaldo José Nilo de Souza	Educação corporativa a distância proposta de produção de material didático para os servidores do sistema penal de Pernambuco	Finalidade da criação de material didático para EaD da Escola Penitenciária de Pernambuco (EPPE)	2014
10	André Otaviano	Gestão do Conhecimento na corporativa: tensões e possibilidades na transferência do conhecimento nas comunidades e redes sociais	Analisar a gestão do conhecimento em uma IES e verificar se a Comunidade Virtual dos Professores (CVP)	2015

			viabiliza a socialização conhecimento tácito	
11	Ângelo Nunes da Silva	EaD nas Universidades Corporativas: o desafio das empresas públicas na busca pela competitividade	Descrever o papel que a Educação a Distância (EaD), por meio da Universidade Corporativa, desempenha desenvolvimento dos funcionários de empresas públicas	2013
12	Carolina Aparecida de Freitas	Avaliação de resultados em educação corporativa: estudo com as organizações que se destacam em gestão de pessoas	Avaliar se a Educação Corporativa contribui para o alcance dos objetivos da empresa	2012
13	Alberto Luiz Albertin	Resistência à educação a distância na educação corporativa	Identificar e analisar as principais dimensões de resistência à educação a distância (EaD) na educação corporativa (EC)	2012
14	Rogério Faé	Aprendizagem Organizacional: estudo de caso sobre o Ensino a Distância	Compreensão sobre a dinâmica do processo aprendizagem organizacional em uma grande empresa de financeiros	2012
15	Eliane de Fátima Rauski, Vanessa Vieira da Rosa, Donary Matheus Bolzan	Educação corporativa a distância na formação de agentes universitários e estagiários na UEPG	Propiciar aos trabalhadores docentes variadas oportunidades de capacitação, motivando-os a progredir no trabalho e contribuir para o desenvolvimento institucional e pessoal	2016
16	Juliana Maria Ganzela Pimentel Ernando Brito Gonçalves Junior	Treinamentos corporativos por meio da educação a distância: estudo de caso na empresa SANEPAR – unidade regional de Antônio da Platina	Averiguar como tem sido o aproveitamento treinamentos corporativos on-line realizados na empresa Sanepar	2019
17	Thaís Zerbini Gardênia Abbad Luciana Mourão Lara Barros Martins	Estratégias de Aprendizagem em Corporativo a Distância: como Estudam os Trabalhadores?	Objetiva verificar as evidências de validade da Escala de Estratégias Aprendizagem (EEA) aplicada em um curso a distância em ambiente corporativo	2015

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Os estudos contribuíram para dar uma visão amplificada sobre o que vem sendo pesquisado no meio acadêmico sobre a ECAD.

Para responder à questão QP1, foi feito um levantamento dos tipos de organizações estudadas na tabela 4.

Tabela 4 – Tipos de organizações estudadas

Organização	Quantidade	Percentual
Instituições públicas	08	47,0%
Economia mista	01	5,9%
Sem fins lucrativos	01	5,9%
Não informado	03	17,6%
Várias organizações	04	23,5%
TOTAL	17	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Somando-se as 08 (oito) instituições públicas, representando 47% do total dos estudos; 01 (uma) empresa de economia mista, 5,9%; 01 (uma) instituição sem fins lucrativos, 5,9%; e, 03 (três) instituições em que o autor não divulgou a situação jurídica da organização, 17,6%, totaliza-se 13 (treze) estudos realizados em uma única organização (estudos de caso), sobre a ECAD associado a outros objetivos, que veremos em seguida. Isto representa 76,4% do total pesquisado, o que responde à questão QP1.

Após a leitura do material selecionado, foi considerado importante caracterizar os *tipos de estudos* realizados pelas publicações analisadas neste mapeamento. Assim, foi aplicada a classificação proposta por Petersen et al (apud BORGES et al, 2013, p. 7). Tal classificação inclui os seguintes *tipos* de pesquisa:

Validation Research: trabalhos que apresentam uma nova técnica implementada e validada em laboratório;

Evaluation Research: trabalhos que fazem uma avaliação de uma técnica implementada na prática (com base em situação real);

Opinion Papers: relatam a opinião dos autores, porém sem conter evidências que suportem essas posições;

Philosophical Papers: são similares aos *Opinion Papers*, porém apresentam novas maneiras através das quais abordagens educacionais podem se beneficiar de novas ferramentas ou tecnologias;

Solution Proposal: estudos que descrevem uma nova solução técnica ou extensão de uma abordagem existente ou estratégia inovadora. Estudos nesta categoria geralmente apresentam exemplos e sólida linha de argumentação;

Experience Papers: apresentam as experiências pessoais dos autores de um trabalho, em geral uma técnica.

Com base nos seis tipos de estudo criou-se a tabela 5, que fornece uma segunda visão sobre os estudos realizados na área da ECAD.

Tabela 5 – Quantidade de tipos de estudo

Tipos de estudo		%
<i>Validation Research</i>	-	-
<i>Evaluation Research</i>	15	88,2
<i>Opinion Papers</i>	2	11,8
<i>Philosophical Papers</i>	-	-
<i>Solution Proposal</i>	-	-
<i>Experience Papers</i>	-	-
TOTAL	17	100

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Verifica-se que a maior parte dos estudos selecionados tem como tipo de estudo avaliar (*evaluation*) uma técnica implementada na prática (com base em situação real), fato este constatado em 15 estudos, representando 88,2% do total pesquisado, o que responde à questão QP2.

Em seguida, um outro aspecto considerado importante, foi a identificação dos seis *objetivos principais* que foram enfatizados pelos autores: (1) maximizar o aprendizado; (2) desenvolver competências, como: conhecimento, habilidades e atitudes; (3) apresentar propostas que descrevem uma solução técnica, abordagem ou estratégia; (4) avaliar comportamento nos contextos educacionais e corporativos;

(5) avaliar eficácia de uma modalidade educacional; (6) socialização do conhecimento, por interatividade, compartilhamento e/ou transferência de conhecimento tácito.

Com base nos seis objetivos identificados criou-se a tabela 6, que fornece uma visão mais precisa dos estudos realizados na área de educação corporativa a distância.

Tabela 6 – Objetivos principais enfatizados pelos autores

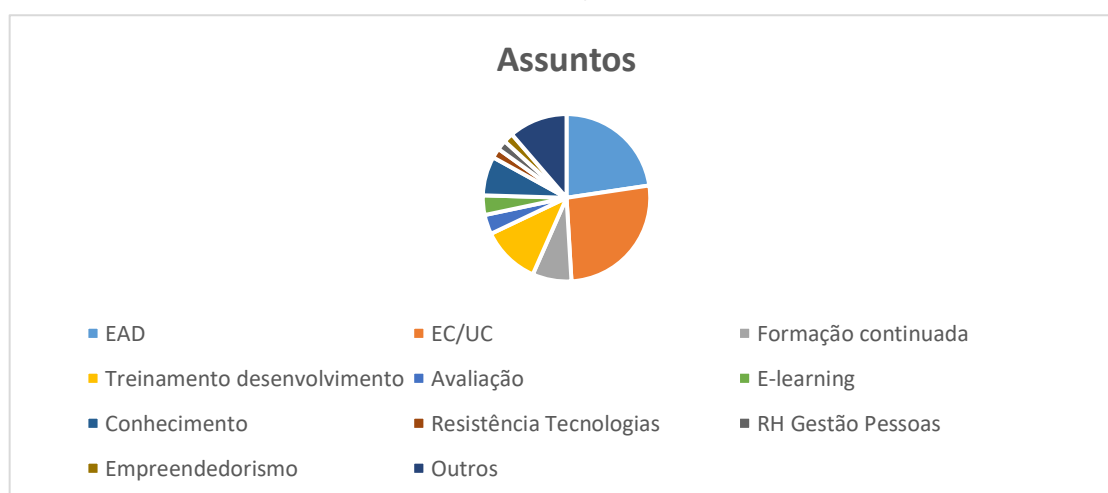
Objetivos principais		%
Maximizar Aprendizado	12	25,0
Desenvolver Competências	15	31,3
Apresentar Proposta	2	4,1
Avaliar Comportamento	1	2,1
Avaliar Eficácia de uma Modalidade Educacional	17	35,4
Socialização do Conhecimento	1	2,1
TOTAL	48	100

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Observando o mapa da tabela 4, em relação aos objetivos principais, identificou-se três objetivos que se destacaram: eficácia da modalidade educacional, desenvolvimento de competência e maximização do aprendizado, com 35%, 31% e 25% dos estudos, respectivamente. Fato este constatado em 17, 15 e 12 estudos, respectivamente, o que responde à questão QP3.

Por fim, foi levantada a quantidade de publicações por assunto, conforme mostra a figura 15:

Figura 15 – Publicações por assunto



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A tabela 7 quantifica as publicações por assunto, baseados nas palavras-chave (*keywords*):

Tabela 7 - Quantidade de publicações por assunto

ASSUNTOS (palavras-chave)	QUANTIDADE	
EaD	12	70,6%
EC/UC	14	82,4%
Formação continuada	4	23,5%
Treinamento/desenvolvimento	6	35,3%
Avaliação	2	11,8%
<i>E-learning</i>	2	11,8%
Conhecimento	4	23,5%
Resistência Tecnologias	1	5,9%
Empreendedorismo	1	5,9%
RH Gestão Pessoas	1	5,9%
Outros	6	35,3%

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Os assuntos mais estudados, obviamente, foram educação a distância, com 70,6% e educação corporativa ou universidade corporativa, com 82,4% dos estudos. No entanto, cada um deles trazia mais de um objetivo, de forma que a soma dos assuntos é superior à quantidade de estudos investigados.

Verificou-se apenas um estudo investigando a capacitação de empreendedores, representando 5,9% do total investigado. O que responde à questão QP4.

4.1.5 Ameaças à Validade

O fato de o autor ter utilizado apenas publicações na língua portuguesa gera a possibilidade de que estudos relevantes não tenham sido incluídos. Os critérios de inclusão e exclusão e a coerência do sistema de classificação elaborado, que foram criados de forma independente, podem significar uma ameaça a validade, já que o conhecimento necessário para os elaborar, de acordo com Pretorius e Budgen (apud BORGES *et al*, 2013, p. 9) muitas vezes só é obtido ao final da seleção.

4.1.6 Considerações Finais

O objetivo desse estudo foi proporcionar uma visão geral do que tem sido investigado no contexto da educação corporativa a distância. Para isso, seguiu-se a metodologia do mapeamento sistemático. Para tanto, foram definidas quatro questões de pesquisa que foram respondidas pelo mapeamento:

QP1: Em quais tipos de organizações a ECAD tem sido mais investigada?

QP2: Quais os tipos de estudos mais investigados na área de ECAD?

QP3: Quais são os principais objetivos dos estudos realizados na área de ECAD?

QP4: Qual a contribuição da educação corporativa a distância na capacitação de empreendedores?

De acordo com os resultados, a maioria das pesquisas realizadas foram estudos de caso em uma organização (QP1 - ver Tabela 2) para avaliação de uma técnica implementada na prática (QP2 - ver Tabela 3) e para avaliar a eficácia de uma modalidade educacional, desenvolver competências e maximizar o aprendizado (QP3 - ver Tabela 4). Também, verifica-se apenas um estudo investigando a capacitação de empreendedores (QP4 - ver Tabela 5).

A principal contribuição desta pesquisa são as Tabelas 3, 4 e 5 que mostram as respostas às questões de pesquisa e carências de tipos, objetivos e assuntos estudados na investigação da ECAD. Isso representa oportunidades para futuros estudos nessa área.

4.2 Perfil dos empreendedores de EPP – Empresas de Pequeno Porte da cidade do Recife

Em pesquisa realizada com dados publicados pelo SEBRAE (2018), com base em estatística do Simples Nacional (optantes pelo Simples), existem 111.249 Microempresas e EPP no estado de Pernambuco.

Dessas, 369,7 mil são EPP. Neste estado, o segmento representa a seguinte situação: 26,1% do PIB de Pernambuco; 41,1% da massa salarial das empresas; e, 48,6% do total de empregos com carteira assinada.

De acordo com o SEBRAE-PE (2019), utilizando-se de informações da SRF – Secretaria da Receita Federal, apresentamos a tabela 8 com a distribuição das empresas por porte, na Região Metropolitana do Recife (RMR):

Tabela 8 - Distribuição das MPE por porte (Recife e municípios vizinhos)

Município	MEI	ME	EPP	2019
RECIFE	76.106	41.513	9.874	127.493
JABOATAO DOS GUARARAPES	28.653	10.428	1.385	40.466
OLINDA	17.773	7.620	1.316	26.709
PAULISTA	14.909	4.489	560	19.958
CAMARAGIBE	6.841	2.891	237	9.969
SAO LOURENCO DA MATA	3.428	1.497	140	5.065
TOTAL	147.711	68.438	13.512	229.660

Fonte: SEBRAE (2019)

Na cidade do Recife são 9.874 EPP. Não foi possível conseguir informações sobre o faturamento dessas empresas na capital do estado. Dá para auferir que essas empresas faturam, pelo menos, R\$ 3,55 bilhões/ano. Ou, no máximo, R\$ 47,4 bilhões/ano. Considerando-se os valores mínimos e máximos para enquadramento como EPP.

Esses recursos são injetados na economia recifense na forma de pagamento de salários, recolhimento de impostos, aluguéis, fornecedores, energia elétrica, água, telefone, serviços de terceiros e outros. Contribuindo assim para a geração de emprego e renda. Demonstra-se, dessa forma, a importância das EPP para a economia local.

Para conhecer melhor o perfil dos empreendedores do comércio e serviços de Recife, de pequenas empresas, foi realizada uma pesquisa, pelo Google Forms, com 35 respondentes. Esta pesquisa foi composta de um questionário com 22 questões. Sendo 5 questões pessoais, relativas ao empreendedor ou gestor da EPP e 3 sobre a empresa pesquisada. E mais 14 questões abertas sobre a percepção quanto à ECAD, que serão tratadas no próximo item.

A primeira questão sobre o perfil dos empreendedores refere-se aos dados identificadores dos respondentes: nome e telefone. Preservados, em acordo estabelecido entre as partes.

A segunda questão teve a finalidade de excluir respostas dadas por empreendedores fora do público-alvo definido como sujeitos da pesquisa, conforme, figura 16:

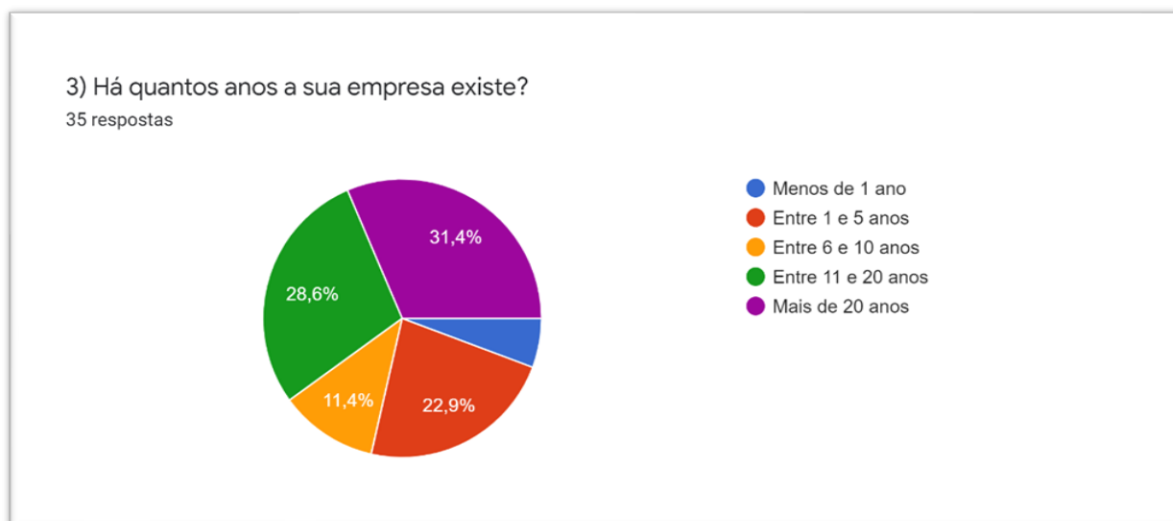
Figura 16 – EPP, Comércio e Serviços, do Recife



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

O percentual de respostas “SIM” necessariamente teria que ser de 100% das respostas, pois todos que respondessem “NÃO” estariam desenquadrados do público-alvo da pesquisa. Isso aconteceu, pois, houve 5 respostas “NÃO” cujos questionários foram excluídos da pesquisa. O total de respondentes foram 40, restando 35 enquadrados como público-alvo.

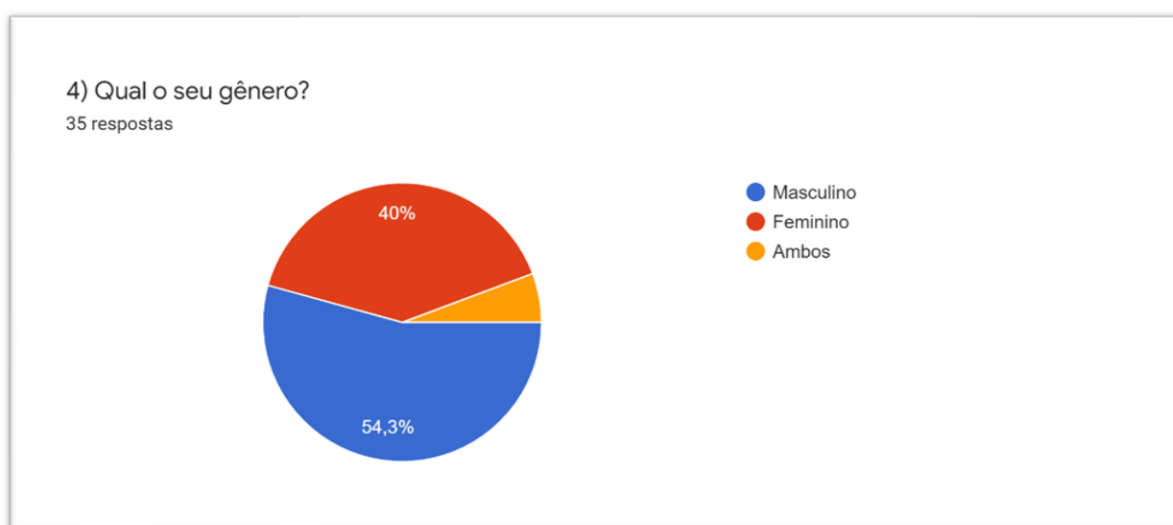
A terceira questão demonstra que 60% das empresas participantes da pesquisa existem entre 11 anos e 20 anos; e, mais de 20 anos, conforme a figura 17:

Figura 17– Tempo de existência da empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Pode-se inferir que a maioria dos empreendedores são pessoas experientes na gestão dos negócios. Logo, podem contribuir de uma maneira mais efetiva para o entendimento do objeto pesquisado.

A quarta questão retratou o gênero dos respondentes das questões. O público do gênero masculino foi maioria com 54,3%, conforme figura 18:

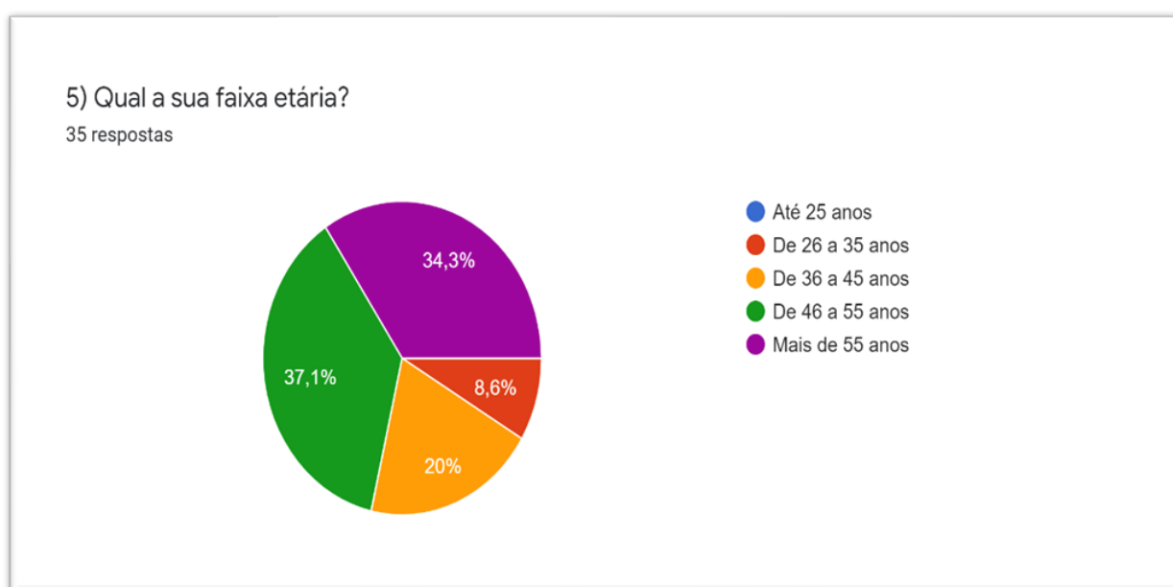
Figura 18 – Gênero

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A participação feminina do público pesquisado, de 40%, contribui para mostrar, mesmo que não em bases científicas, que ainda há espaço para crescimento da quantidade de mulheres no mundo do empreendedorismo em Recife.

A quinta questão mostra a distribuição do público pesquisado por faixa de idade, em que houve predomínio da quantidade de empreendedores com mais de 46 a 55 anos; e, mais de 55 anos, a soma dos dois representando 71,4% dos respondentes, conforme figura 19:

Figura 19 – Faixa etária

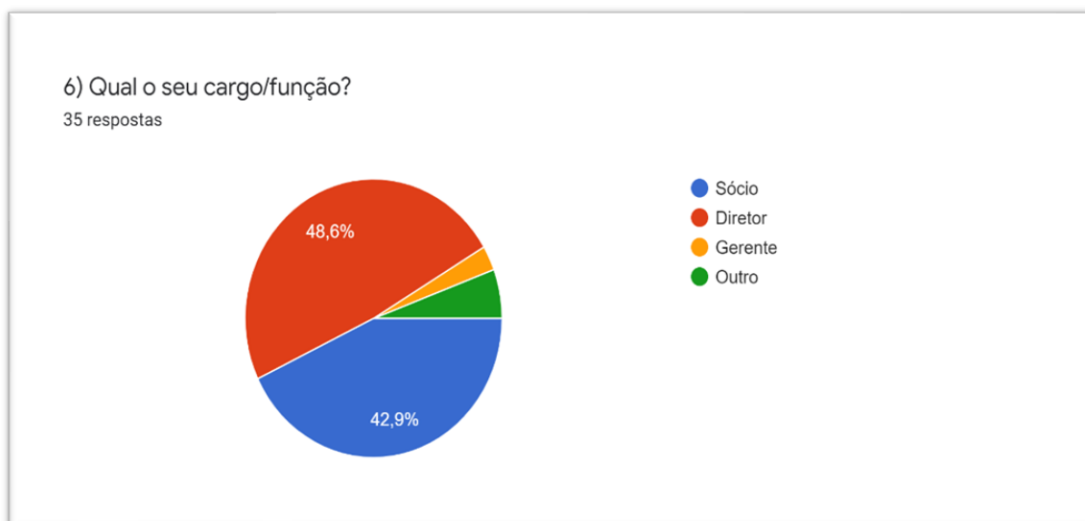


Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Essas respostas, associadas ao resultado da questão 3, mostram que o público pesquisado detém experiência no ramo em que atua.

A sexta questão indicou que a maioria absoluta dos respondentes é composto de dirigentes e sócios de EPP, conforme figura 20:

Figura 20 – Cargo/Função

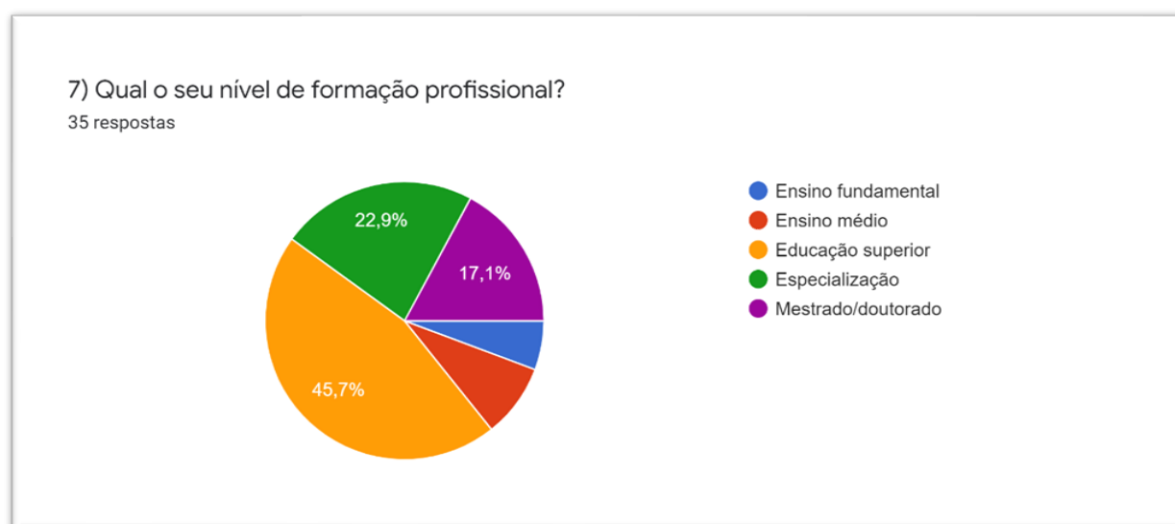


Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os diretores de empresa representaram 48,6% dos entrevistados. Já os sócios, foram 42,9%. Os primeiros podem ser, por suposição, empreendedores de carreira. Pessoas que foram ao longo do tempo assumindo responsabilidades e galgando promoções ou parentes próximos do proprietário (sócio majoritário) que assumiram a responsabilidade pelos destinos do negócio.

A sétima questão, retratou o nível de formação acadêmica dos pesquisados, sendo a maioria composta por empreendedores com curso de graduação e especialização, conforme figura 21:

Figura 21 – Formação acadêmica



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Foram 45,7% dos pesquisados que responderam que têm curso de graduação superior. Ficando em segundo lugar, com 22,9%, os que informaram ter curso de pós-graduação, no nível de especialização. Surpreendeu, em relação ao nível de formação escolar da população brasileira, que o terceiro grupo mais representativo, com 17,1%, declarou ter cursado um mestrado ou doutorado. Dessa forma, somando-se os três grupos temos 85,7% dos entrevistados com nível superior ou pós-graduação. O que destoa da realidade educacional da população brasileira. Outra conclusão, por inferência, é que as EPP têm tempo médio de sobrevivência de 17 anos, talvez por esse grau de formação acadêmica mais elevado, o que os leva a tomar uma quantidade maior de decisões corretas do que as microempresas (que tem tempo médio de sobrevivência de 14 anos), evitando que a empresa incorra em riscos elevados à sua existência.

A oitava questão buscou identificar o fator mais importante para o sucesso empresarial, na visão do grupo entrevistado, conforme figura 22:

Figura 22 – Fator mais importante para o sucesso empresarial



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A “boa gestão empresarial” foi o fator mais votado, com 40% das respostas, seguido da “qualidade dos produtos ou serviços”, com 28,6% e, em terceiro lugar na preferência dos entrevistados, com 11,4% das respostas, o “bom atendimento ao cliente”.

O perfil do entrevistado nesta pesquisa, de maneira geral, é do gênero masculino; na faixa etária entre 46 e 55 anos; grau de escolaridade superior; diretor de uma empresa de pequeno porte; que atua no mercado há mais de 20 anos; e, na sua visão, o fator mais importante para o sucesso empresarial é a boa gestão empresarial.

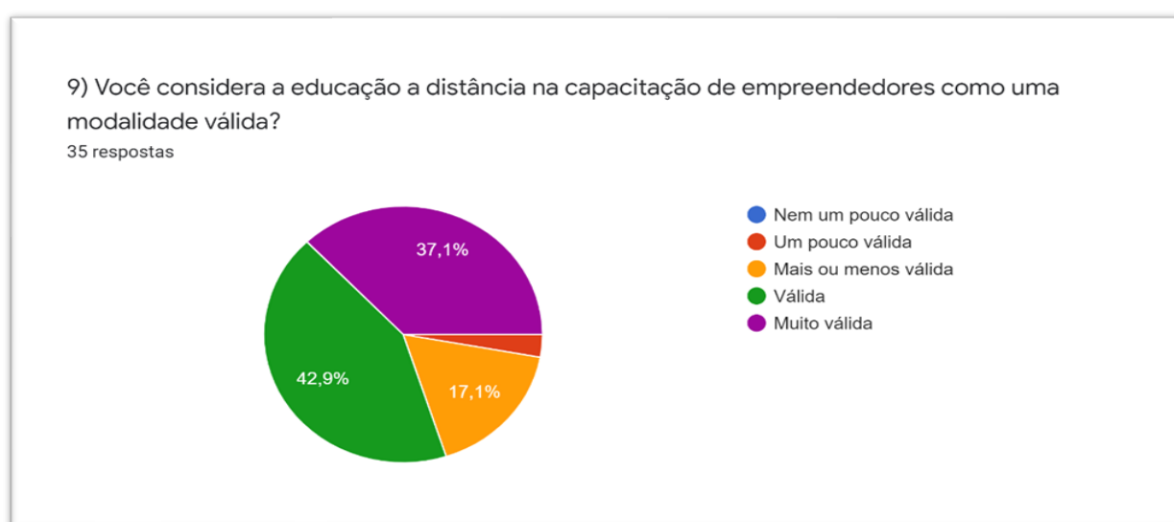
4.3 Percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife e da gestão da EaD do SEBRAE-PE quanto à ECAD como modalidade para qualificação gerencial

Iniciamos esta seção com a pesquisa aplicada junto aos empreendedores de EPP, seguindo a cronologia do questionário aplicado.

Até a oitava questão, além dos dados pessoais dos entrevistados, buscou-se traçar o perfil do empreendedor, como foi visto na seção anterior. Da nona questão em diante, passou a considerar a percepção dos empreendedores em relação à educação corporativa a distância, como veremos a seguir.

A nona questão pergunta se o entrevistado considera válida a utilização da educação a distância na capacitação de empreendedores de EPP, conforme figura 23:

Figura 23 – EaD como modalidade educacional na capacitação de empreendedores

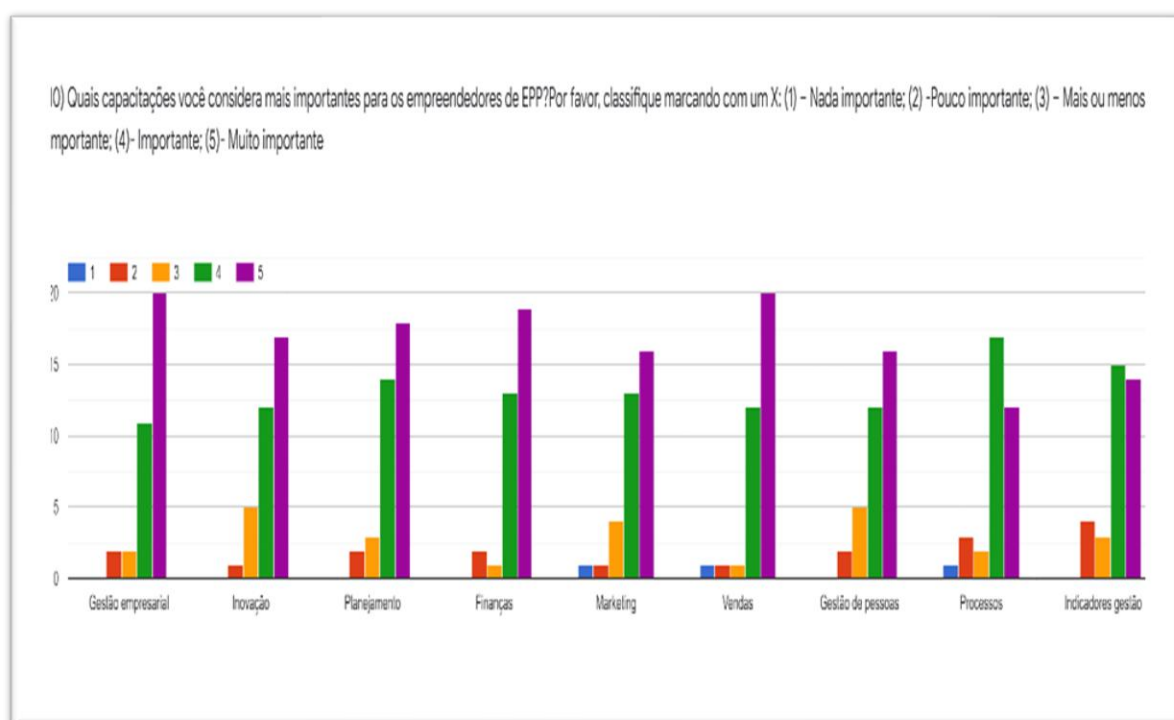


Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A educação a distância na capacitação de empreendedores foi considerada como uma modalidade válida para qualificar esses profissionais por 42,9% dos entrevistados. E, muito válida, por 37,1% dos respondentes. De forma que, a grande maioria, representada por 80% do total entrevistado, considerou esta modalidade de ensino válida para ser utilizada na qualificação profissional dos empreendedores.

A décima questão perguntou quais capacitações os entrevistados consideram mais importantes para os empreendedores de EPP. O gráfico, na escala Likert, ficou assim definido, conforme figura 24:

Figura 24 – Capacitações mais importantes para o empreendedor



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

As respostas estão sintetizadas na tabela 9, por quantidade de citações como “importante” e “muito importante” por áreas de capacitação:

Tabela 9 – Capacitação de empreendedores

CAPACITAÇÕES PARA EMPREENDEDORES - EPP		
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Gestão Empresarial	11	20
Inovação	12	17
Planejamento	14	18
Finanças	13	19
Marketing	13	16
Vendas	12	20
Gestão de Pessoas	12	16
Processos	17	12
Indicadores	16	14

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

As duas capacitações mais votadas como “muito importante” foram Gestão Empresarial e Vendas. Porém, quando ponderadas em função do peso, o quadro mudou de ordem de importância, conforme tabela 10:

Tabela 10 – Capacitação de empreendedores (ponderada)

CAPACITAÇÕES PARA EMPREENDEDORES - EPP				
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	PONDERADA	
Gestão Empresarial	44	100	16,00	4º
Inovação	48	85	14,78	5º
Planejamento	56	90	16,22	3º
Finanças	52	95	16,33	2º
Marketing	52	80	14,67	6º
Vendas	48	100	16,44	1º
Gestão de Pessoas	48	80	14,22	8º
Processos	68	60	14,22	8º
Indicadores	60	70	14,44	7º

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Após a ponderação, com a quantidade de citações consideradas como “importante” sendo multiplicadas pelo peso 4; e, as “muito importantes” pelo peso 5, somando-se os dois resultados e dividindo-se pela soma dos pesos ($5 + 4 = 9$), obtém-se o índice ponderado. A classificação ficou assim definida: 1) vendas; 2) finanças; 3) planejamento; 4) gestão empresarial; 5) inovação; 6) marketing; 7) indicadores de gestão; e, 8) gestão de pessoas e processos (empatados com a mesma pontuação).

Todos esses temas são fundamentais na gestão empresarial. O empreendedor que desenvolve competências em todas essas áreas e coloca seus conhecimentos e habilidades em prática, acredita-se, passa a tomar decisões acertadas, comete menos erros e a empresa tende a crescer mais. Esse tema pode ser assunto para futuras pesquisas.

A décima primeira questão perguntou que outras capacitações os empreendedores consideram importantes ou muito importantes. As respostas estão sintetizadas no quadro 11:

Quadro 11 – Outras capacitações importantes para os empreendedores

OUTRAS CAPACITAÇÕES CONSIDERADAS IMPORTANTES PELOS EMPREENDEDORES	
1	Capacitação entre pares
2	Trabalhar o lado pessoal e fragilidades atuais
3	Reuniões motivacionais / qualificação de pessoas
4	Tendências de mercado
5	Utilização de sistemas informatizados
6	Liderança
7	Objetivo, foco (missão e visão de futuro)
8	Autoconhecimento
9	Empreendedorismo
10	Tudo que o mercado exige, estar sempre atualizado
11	Precificação dos produtos
12	Valores
13	Atendimento ao cliente
14	Matemática para empreendedores
15	Pesquisa de mercado
16	Inglês
17	Público-alvo
18	Coaching
19	Mídias digitais e vendas online
20	LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados
21	Relacionamento interpessoal

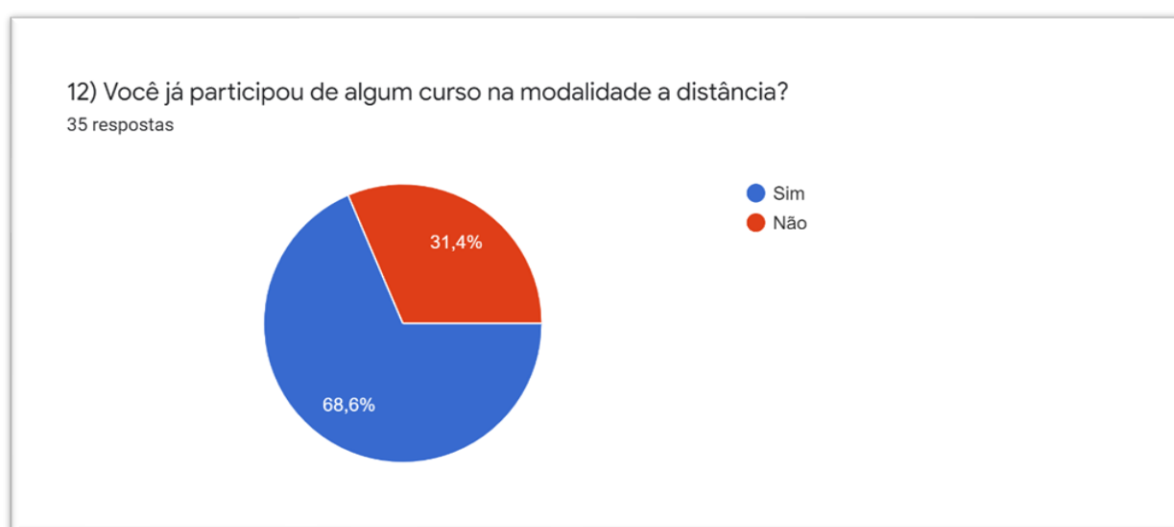
22	Gestão do conhecimento
23	Qualificação RH
24	Sustentabilidade e Responsabilidade social
25	Consultoria Digital
26	Network
27	Motivação

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Curiosamente os entrevistados registraram 27 sugestões de capacitações com raras coincidências de temas. Apenas a palavra motivação foi citada duas vezes. Outros temas por semelhança: qualificação em RH, relacionamento interpessoal e capacitação entre pares; trabalhar o lado pessoal e autoconhecimento. Mesmo assim, necessariamente não existe um elo formal entre os temas. Para se caracterizar que algum desses temas tenha demanda suficiente para que seja ofertado, na capacitação de empreendedores de EPP, seria necessário um percentual maior de respostas coincidentes. Na décima questão, com os temas previamente sugeridos, foi possível identificar as preferências do grupo entrevistado.

Na décima segunda questão, sobre se o empreendedor já participou de algum curso na modalidade a distância, 68,6% dos entrevistados confirmaram já ter participado de um ou mais cursos à distância, conforme figura 25:

Figura 25 – Participação em curso na modalidade à distância



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Por outro lado, 31,4% dos participantes nunca participaram de nenhum curso de capacitação na modalidade à distância. Esse resultado mostra que ainda há espaço para se crescer na oferta de cursos para capacitação de empreendedores fazendo uso da ECAD, bem como motivar esse grupo a fazer uso dessa modalidade para capacitação profissional.

Na décima terceira questão, indagou-se quais cursos o empreendedor já participou na modalidade a distância e por quais instituições, conforme o quadro 12:

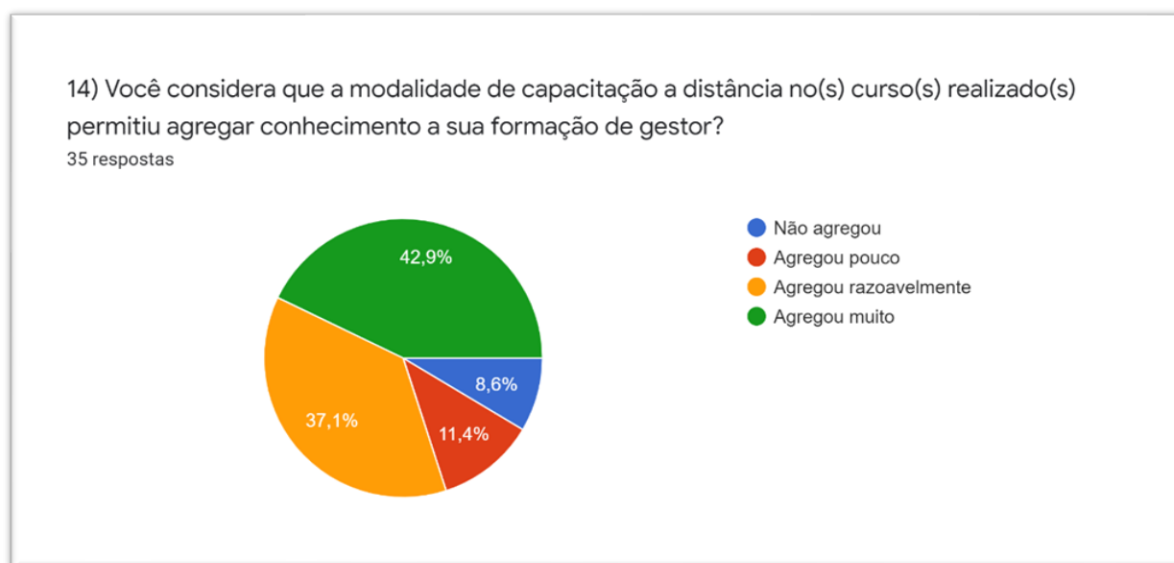
Quadro 12 – Participação em cursos EaD e por quais instituições

QUAIS CURSOS OS EMPREENDEDORES PARTICIPARAM E POR QUAIS INSTITUIÇÕES		
Nº	CURSO	INSTITUIÇÃO
1	N/R	Amcham
2	Nutrição	N/R
3	Psicologia hospitalar na COVID	FioCruz
4	Pós-graduação clínica médica para cães e gatos	Equalis
5	Cursos técnicos e de vendas	3M, Dormer
6	Gestão empresarial	São Miguel
7	Indicadores de gestão	Sebrae
8	Finanças	N/R
9	Gestão de TI	N/R
10	Vendas	N/R
11	Mestrado em Controle de Pragas	UNINTER
12	Cursos de finanças e vendas online	N/R
13	Pós-graduação online	N/R
14	Gestão financeira	Estácio de Sá
15	N/R	Fiocruz
16	Agricultura Orgânica, fluxo de Caixa	N/R
17	Marketing Digital, Atendimento, Vendas	N/R
18	Cursos rápidos	Sebrae

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Verifica-se coincidência em apenas duas áreas: finanças e vendas, ambas com quatro citações. O restante dos cursos sugeridos foram variados.

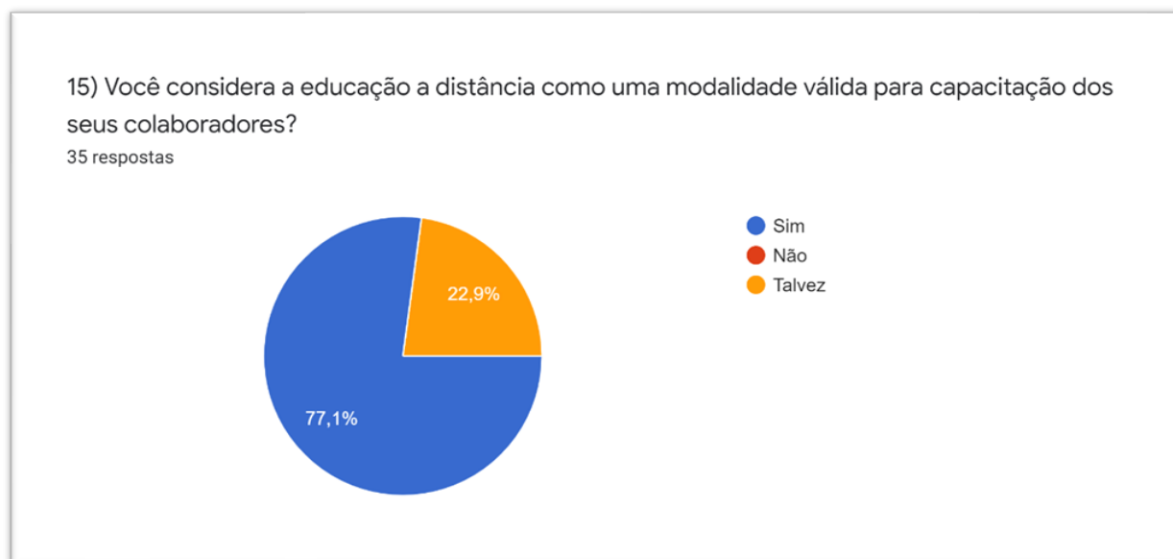
A décima quarta questão, voltada apenas para os que responderam SIM na questão anterior, buscou descobrir se os cursos realizados agregaram conhecimentos para o empreendedor, conforme figura 26:

Figura 26 – Agregação de conhecimento através de cursos EaD

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Para 42,9% dos entrevistados, os cursos realizados na modalidade EaD “agregaram muito conhecimento”. Enquanto para 37,1%, “agregou conhecimentos apenas razoavelmente”. Uma parcela menor, composta por 11,4%, respondeu que “agregou poucos conhecimentos” e, a menor fatia, composta de 8,6% dos respondentes, registrou que os cursos EaD “não agregaram conhecimento algum”. Esse quadro sugere aos atores da EaD, persistir nos esforços de melhoria contínua para tornar cada vez mais a EaD uma modalidade de qualificação profissional mais eficaz, eficiente e efetiva.

A décima quinta questão buscou responder se os empreendedores participantes da pesquisa consideram válida a EaD na capacitação de seus colaboradores. As respostas estão demonstradas na figura 27:

Figura 27 – Validade da EaD na capacitação de colaboradores

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A maioria absoluta dos entrevistados, com 77,1%, considerou a EaD como uma “modalidade válida para capacitação de seus colaboradores”. A parcela restante dos entrevistados, representando 22,9%, responderam que a EaD “talvez seja uma modalidade válida para capacitação de seus colaboradores”. Esse quadro demonstra a aceitação da maioria dos empreendedores em investir na qualificação profissional de seus colaboradores com uso da modalidade EaD. Já os 23% restantes aceitam analisar a proposta de qualificação através da EaD que lhes for apresentada para só então tomar a decisão de investir. Isto representa oportunidade para ampliação da oferta de cursos de qualificação de empreendedores com utilização da EaD.

A décima sexta questão busca resposta para as vantagens e desvantagens em um curso a distância. As opiniões dos entrevistados estão demonstradas no quadro 13:

Quadro 13 - Vantagens e desvantagens nos cursos EaD

Vantagens	Desvantagens
Conhecimento III	Sem networking
Disponibilidade	Dependência de bons equipamentos e sinal de web
Flexibilização nos horários	Dificuldade de concentração
Poder assistir aula onde quiser, não ter deslocamento	Falta de interação com os outros participantes

Flexibilidade e mais tempo para se dedicar aos temas	Facilidade de relaxamento
A principal vantagem é a praticidade e o tempo aproveitado com o avanço da internet e o desenvolvimento de plataformas específicas os cursos EaD Estão ficando cada vez melhor e mais procurados a própria pandemia fez com que este mercado acelerasse seu crescimento, o que fez com que o nicho por si só se moldasse para poder competir num novo mercado, minimizando as desvantagens do passado.	Acho os presenciais mais proveitosos devido ao contato olho no olho, as dúvidas são mais debatidas e dirimidas com mais segurança para quem as tem
Não ter deslocamento para o curso	Facilidade de perda de atenção
Otimização de tempo	Presencialmente seria melhor para um bom entendimento e aprendizado
Ganhar tempo por não ter deslocamento	Falta de troca de experiência e o contato pessoal com os colegas e instrutores
Comodidade, baixo custo, gestão de tempo e proatividade	Problemas com internet, falta dinamismo, não ter conteúdo que agregue com exemplos
Sem locomoção, poder assistir de qualquer lugar redução de custos	Distrações pelo ambiente escolhido muitas vezes não contribuir para a aula
Possibilidade de fazer o curso em qualquer lugar	Difícil manter a disciplina
Flexibilidade de horário	Falta da presença do professor
Redução de despesas	Falta a prática
Vantagem de não se deslocar	Dificuldade de manter o ritmo e o entusiasmo de estudo
Adequação de horários	Sempre deixar para depois
Gerenciamento do tempo	Pouca cobrança
Acessibilidade; precisa estar comprometido	O <i>time</i> de <i>feedback</i> do aprendizado, ou seja, o professor não tem a percepção se a turma compreendeu na primeira tentativa de explicar o conteúdo, perdendo assim o <i>feeling</i> da situação
Comodidade, não há custos de deslocamento qualidade de vida	Perda de network e falta de qualificação tecnológica do estudante
Aprendizado	Falta de interesse
Tempo, comodidade, economia e aprendizagem	As principais desvantagens são a falta de credibilidade em instituições distantes desconhecidas. Agora é possível uma universidade por exemplo que tem perto de você oferecer um curso online. E a falta de uma didática eficiente aplicada ao segmento

Comodidade de não se deslocar, facilidade para pesquisas e aulas personalizadas	Networking fica bastante restrito e o relacionamento é fundamental em qualquer carreira
Comodidade	Não ter aulas práticas; Falta de contato, olho no olho
Facilidade de acesso às informações, comodidade pois pode ser acessado em qualquer horário	Falta de comunicação síncrona podendo ser utilizado a ferramenta de <i>chat</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Entre as vantagens mais citadas, verifica-se: flexibilidade de horário pela disponibilidade; facilidade de assistir em qualquer local; comodidade por não precisar se deslocar e baixos custos. Entre as desvantagens mais citadas, registramos: a falta do networking, interação, troca de experiências e contato pessoal; dificuldades com equipamentos, internet e qualificação tecnológica; dificuldade de concentração, distração, perda de atenção e falta de disciplina; falta da presença do professor, olho no olho, debates e tira-dúvidas. Sobre a resposta de três empreendedores, que consideraram: “sem networking”, “perda de networking” e “networking fica bastante restrito” como desvantagem da EaD, consideramos que o networking (rede de relacionamentos) existe tanto na EaD quanto na educação presencial.

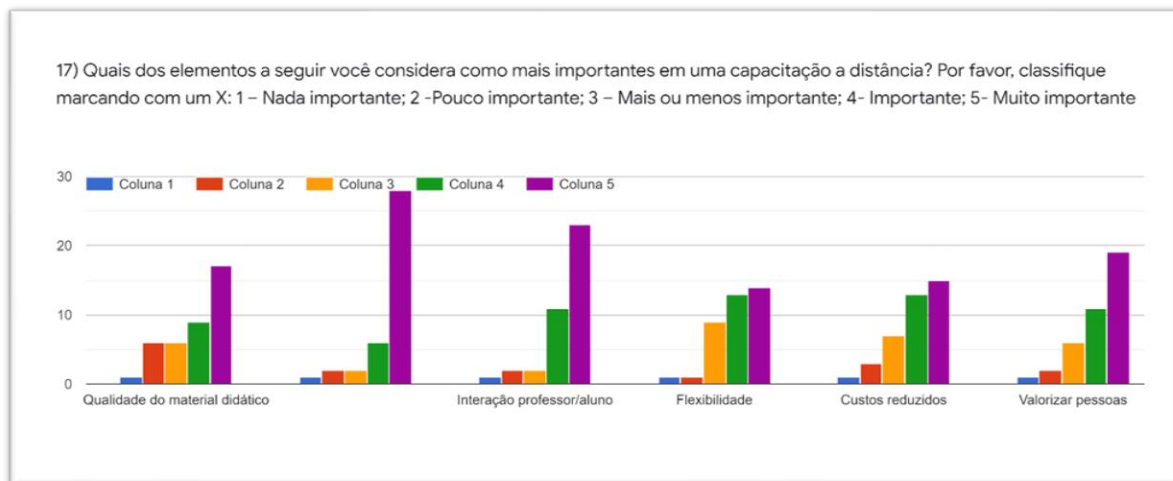
Em sua dissertação de mestrado sobre networking, Pereira (2015), diz:

"embora o networking virtual seja eficaz, o presencial continua a ser mais proveitoso, com um índice de concordância de 96,4%. Esta hipótese é reforçada pelo fato de os inquiridos discordarem que o networking virtual supera o presencial com um grau de discordância de 85,7%".(PEREIRA, 2015, pg.73).

Pelo fato de haver contato físico, ouvir a voz e ver as expressões, Misner et al., (2010) consideram o networking presencial mais eficaz do que o virtual para desenvolver e aprofundar relações.

A décima sétima questão tratou de identificar quais os elementos mais importantes em uma capacitação a distância, conforme demonstrado na figura 28:

Figura 28 – Elementos mais importantes em uma capacitação a distância



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A competência do formador e a interação professor aluno foram classificados com as maiores pontuações no nível “muito importante”, 28 e 23 citações, respectivamente, conforme se pode ver na tabela 10:

Tabela 10 - Elementos mais importantes em uma capacitação a distância

Elementos mais importantes na capacitação a distância		
Elementos	Importante	Muito importante
Qualidade do material didático	9	17
Competência do formador	6	28
Interação professor/aluno	11	23
Flexibilidade	13	14
Custos reduzidos	13	15
Valorizar pessoas	11	19

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No entanto, após a ponderação do resultado, atribuindo peso 5, para “muito importante”; e, peso 4, para “importante”, o quadro mudou a ordem de classificação, conforme demonstrado na tabela 11:

Tabela 11 - Elementos mais importantes em uma capacitação a distância (resultado ponderado)

Elementos	Importante	Muito import.	Soma	Div.por 9 (peso)	Posição
Qualidade do material didático	36	85	121	13,44	6º
Competência do formador	24	140	164	18,22	1º
Interação professor/aluno	44	115	159	17,67	2º
Flexibilidade	52	70	122	13,56	5º
Custos reduzidos	52	75	127	14,11	4º
Valorizar pessoas	44	95	139	15,44	3º

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Após ponderação dos resultados pelos níveis “importante” e “muito importante”, a classificação dos elementos por ordem de preferência ficou assim estabelecida: 1) competência do formador; 2) interação professor/aluno; 3) valorizar pessoas; 4) custos reduzidos; 5) flexibilidade; e, 6) qualidade do material didático.

Verifica-se que o grupo de empreendedores de EPP entrevistados valoriza o aspecto “competência do formador”. Sobre este elemento, um formador precisa deter um conjunto de competências. Orte, Ballester, Vives & Amer (2015), dizem que estas se subdividem em competências psicossociais, socioemocionais e técnicas. As primeiras abrangem o saber-estar em contexto profissional. A necessidade do formador ter competências como: assiduidade, pontualidade, postura pessoal e profissional, responsabilidade, autonomia, capacidade de negociação e espírito de equipe. Além de capacidade de relacionamento interpessoal e estar bem consigo próprio, com destaque para competências como a comunicação, empatia, motivação, liderança, estabilidade emocional, tolerância, resistência à frustração, juízo crítico, autoconfiança, gestão de conflitos e, ainda, o sentido ético pessoal e profissional (Orte, Ballester, Vives & Amer, 2015). Em relação às competências socioemocionais,

Orte & Ballester (2018) e Gondim, Morais & Brantes (2014) registram que estas podem ajudar a desenvolver competências profissionais de jovens e adultos, favorecendo a autoconfiança e criando ambiente favorável a aprendizagem continuada. No contexto técnico, ter capacidade de compreensão e de integração dos sistemas de formação, processos de aprendizagem e organização de cursos ou ações de formação. Adaptação e flexibilidade em função das circunstâncias e grupos de formandos. (RODRIGUES & FERRÃO, 2012).

Daí percebe-se a importância da competência do formador para o grupo de empreendedores de EPP.

O aspecto “interação professor/aluno”, classificado em segundo lugar em importância, pode ser estimulado através de ferramentas como fóruns síncronos ou assíncronos, chats e videoconferências de formas que a EaD aumente mais ainda o seu conceito entre os empreendedores de pequenas empresas. Esse aumento da interação professor/aluno pode permitir um melhor atendimento do terceiro elemento considerado como mais importante numa capacitação a distância: valorizar pessoas. O formador pode oferecer um atendimento mais personalizado. Quanto aos “custos reduzidos” sabemos que são primordiais num país em que a maioria da população encontra-se nas classes sociais mais baixas. A EaD é um caminho para capacitar os empreendedores dessas classes sociais a um custo mais baixo.

A décima oitava questão buscou respostas para outros elementos que o empreendedor julga importantes/muito importantes numa capacitação a distância, conforme quadro 14:

Quadro 14 - Outros elementos importantes/muito importantes em uma capacitação a distância

Outros elementos importantes/muito importantes em uma capacitação a distância	
1	Experiências
2	Incentivo
3	Feedbacks
4	Amplitude geográfica
5	Conteúdo proposto
6	Independente da capacitação ser ou não a distância, a importância maior é a dedicação do aluno, principalmente no aprofundamento dos conceitos. Hoje o que se vê são candidatos com cursos de especialização, MBA ou mestrado sem uma base sedimentada

7	O tempo, agendamento e a flexibilização
8	Bom entendimento
9	Estudos de casos, vídeos, dinâmica do palestrante
10	Equipe de facilitadores capacitada em aulas virtuais
11	Fator custo benefício
12	Manter sua equipe sempre pronta para os desafios que enfrentamos que não são poucos
13	A didática do formador tem que ser prática, clara e objetiva
14	Interação
15	Assistência pós-curso
16	Objetividade nas aulas, conteúdo enxuto
17	Diversidade de cursos
18	Multiplataforma, conteúdo dinâmico, intuitivo e interativo
19	Dinâmicas
20	Fazer alguns encontros presenciais
21	Praticidade
22	Comunicação
23	Os assuntos precisam ter questões mais práticas

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os entrevistados apresentaram 23 elementos que consideram importantes numa capacitação à distância. Várias delas ditas com palavras diferentes, porém já citadas anteriormente, como: flexibilidade, interação, qualidade do material didático e custo reduzido. Outras, dependem do *design* instrucional do curso ou do padrão de qualidade adotado pela instituição ofertante do curso EaD. Uma das respostas citou “dedicação do aluno”, atribuindo ao aprendiz a responsabilidade total pelo aprendizado, desconsiderando outros elementos igualmente importantes. Outra, registra: “manter sua equipe sempre pronta para os desafios”, revelando o benefício que o empreendedor deseja obter ao capacitar seus colaboradores. Já a citada “diversidade de cursos” sugere que a oferta atual de cursos EaD voltados para a capacitação de empreendedores não cobre o espectro de competências que o aprendiz deseja cursar. Algumas sugestões podem ter sua viabilidade analisada pelos gestores de EaD de maneira geral: “assistência pós-curso”, sugere agregar consultoria posterior ao curso; “fazer alguns encontros presenciais”, sugere o ensino híbrido, modalidade já adotada pelo SEBRAE-PE, que pode também ser adotada por outros ofertantes de educação empreendedora.

A décima nona questão indagou sobre os objetivos estratégicos das empresas dos entrevistados. As respostas estão no quadro 15:

Quadro 15 – Objetivos estratégicos empresariais

Objetivos estratégicos das empresas
Agregar sustentabilidade aos projetos
Expandir via melhora no atendimento e excelência na qualidade
Compartilhar saberes
Crescimento na perspectiva financeira
Expandir prestação de serviços de consultoria e instrutoria
Ser a melhor empresa de gestão de pessoas, alicerçada no atendimento às empresas e candidatos, no respeito as pessoas pautadas na capacitação da equipe (técnica e gestão)
Fazer com que minha empresa continue crescendo
Expansão através de um bom atendimento, confiança e um bom pós-venda ou serviço
Crescimento das vendas através de serviços/produtos de qualidade para o cliente final
Promover a interação das fábricas com os clientes distribuidores e crescer
Superar esse momento de custo sem tantas vendas e sobreviver
Prestar sempre o melhor serviço atendo as necessidades do nosso público-alvo
Estar sempre na vanguarda daquilo que propomos para nossos clientes
Aumentar as vendas para crescer
Promover o crescimento da empresa
Fidelizar cliente, vender mais e crescer
Fabricar peças metálicas e expandir negócios
Inovar cada vez mais, aumentar produtividade e atingir novos mercados
Expandir área geográfica de atuação (abrir filiais em SP, RJ, PE, CE e PB)
Aumento de vendas, expansão para vendas em atacado.
Aumentar faturamento, melhorar o nível de processos, crescer nas vendas online
Consolidar a marca, melhorar o pós-venda, ampliar mercado de atuação
Crescimento com foco na inovação sempre
Atender nossos clientes com excelência e promover o crescimento da empresa
Qualidade e eficiência na prestação dos serviços
Melhorar o atendimento e promover a expansão dos negócios
Escalar consultorias digitais
Contabilidade de qualidade
Expansão através do comércio digital e ser reconhecido e lembrado pelo consumidor no momento de efetivar suas compras no e-commerce

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A maioria das empresas cujos empreendedores foram entrevistados têm objetivos de crescimento e expansão, representando 72,4% dos entrevistados que responderam esta questão. Uma delas busca apenas sobreviver ao período de crise em que atravessa, representando 3,4% dos respondentes. Há também empresas com objetivos de qualidade, sendo estas 21,7% do total de respostas. Por fim, uma com objetivo social, com 3,4%. De forma que o principal objetivo estratégico do grupo entrevistado é promover o crescimento de suas empresas de pequeno porte.

A vigésima questão indaga sobre os objetivos de aprendizagem da empresa. Foram registrados 27 objetivos de aprendizagem, conforme demonstrado no quadro 16:

Quadro 16 – Objetivos de aprendizagem empresarial

Objetivos de aprendizagem na empresa	
1	Inovação e aprendizagem
2	Melhorar capacidade da equipe
	Capacitar para suprir as necessidades dos clientes, naquilo que nos propomos a realizar
4	Aprender a lidar com clientes, gestão da empresa
5	Capacitar e atualizar
6	Capacitar colaboradores a servir bem aos clientes
7	Conhecimento técnico e comercial
8	Fazer mais com menos, produtividade
9	Tendências de mercado visando sempre o melhor para nosso time e clientes
10	Nos manter sempre capacitados e manter a perenidade da empresa.
11	Aprender a interpretar o que os números mostram
12	Valorizar ação
13	Capacitar para atendimento ao cliente
14	Melhorar os processos de produção, gestão e venda
15	Capacitação em vendas
16	Trabalho em equipe, produtividade
17	Atualização em nosso segmento de atuação
18	Capacitação da equipe de vendas, capacitação do quadro societário
19	Entender do negócio, das estratégias e das necessidades do cliente
20	Desenvolvimento pessoal, vendas, cursos de gestão
21	Melhorar a capacidade dos colaboradores
22	Indicadores de alto padrão
23	Controlar desperdícios
24	Gamificação

25	Melhoria contínua, qualificação dos consultores
26	Reciclagem
27	Capacitação profissional e tecnológica

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os objetivos de aprendizagem das empresas citados têm alguns pontos em comum: capacitação, atualização e reciclagem da equipe e capacitação dos empreendedores

. Mais especificamente foram citados treinamentos: atendimento; finanças; produtividade; gestão empresarial; vendas e produção. No entanto, esses objetivos costumam estar associados aos objetivos estratégicos da empresa. A transformação das empresas se dá através da transformação dos gestores e colaboradores que nelas atuam. Para atingir a competência empresarial é preciso desenvolver as competências individuais de pessoas para obter competitividade. De forma que, o objetivo de aprendizagem das empresas deve estar num nível em que se busca atingir a visão de futuro da empresa.

A vigésima primeira questão versa sobre os principais desafios para desenvolver pessoas no cenário atual. Foram registradas 30 respostas, conforme demonstrado no quadro 17:

Quadro 17 – Principais desafios em desenvolver pessoas no cenário atual

Principais desafios em desenvolver pessoas no cenário atual	
1	Conseguir engajamento da equipe
2	Falta de recursos
3	Fragilidade e disposição
4	Qualificação para os desafios de gestão
5	Identificar talentos
6	Disponibilidade de tempo das pessoas e acesso à informação, falta de recursos
7	Elevar o nosso modelo educacional, partindo da base
8	Fazer com que as pessoas aprendam e se tornem melhores no que fazem
9	Manter o padrão de qualidade nas capacitações
10	Manter os funcionários sempre empenhados
11	Motivar as pessoas

12	Instituições capacitadas e dispostas a incentivar pessoas a participar de cursos, capacitações meios para que elas se preparem cada vez mais para o mercado
13	São o querer das pessoas, não adianta você como empregador querer, o colaborador tem que querer. Acho que isso é o principal
14	Tempo e oportunidades
15	Conhecimento
16	Obter comprometimento
17	Achar instituições de capacitações no ramo que atuamos
18	Bons cursos à distância
19	Conscientização das pessoas acerca da necessidade de capacitação
20	Técnicas específicas
21	Procrastinação. Conteúdos não atrativos
22	Principal desafio é a qualificação das pessoas no sentido de educação básica e tecnológica
23	Muitas distrações, formação básica muito fraca
24	Honestidade e perseverança
25	Acesso à Internet e pandemia
26	Reestruturação do cenário atual com a pandemia em que estamos atravessando, inovação e criatividade das ações empresariais envolvendo as pessoas
27	Motivação
28	Mantê-las ativas, motivando-as a permanecerem no curso, evitando assim que desgarrem
29	No desenvolvimento das pessoas fazer com que entendam todos os processos, conseguir que opinem e multiplicar as boas ideias
30	Escassez de recursos é o principal limitador. Dentre os recursos encontra-se também o tempo que diante do corre-corre do dia a dia também se encontra escasso. Por isso, vencido quesito da desconfiança do mercado digital o ensino a distância tende a ter um alto crescimento nos próximos anos

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Entre os principais desafios em desenvolver pessoas no cenário atual mais comentados pelos empreendedores, destacamos alguns que chamaram a atenção: a) “engajamento”; “funcionários sempre empenhados”; “motivação”; “querer das pessoas” e “motivar a permanecer no curso”. Todas essas citações têm relação direta com a motivação do colaborador, com a capacidade da empresa conseguir motivar as pessoas. E essa responsabilidade é do empreendedor, através das políticas de recrutamento e seleção; capacitação; remuneração e premiação adequadas; além da interação com os colaboradores, fazendo-os sentir-se parte da organização, entre outras; b) “qualidade nas capacitações”; “instituições capacitadas”; “instituições de

capacitações no ramo que atuamos”; “bons cursos à distância” e “conteúdos não atrativos”. Todas essas citações têm relação com a oferta de cursos de capacitação. Questionam a qualidade dos cursos ofertados ou identificam falhas na oferta de cursos de capacitação profissional que tenham qualidade; c) “se tornem melhores no que fazem”; “técnicas específicas” e “qualificação das pessoas em tecnologia”. Todas passam pelo desenvolvimento de habilidades. Nesse caso, será preciso qualificar os colaboradores para que eles desenvolvam Conhecimentos, Habilidades e Atitudes; d) “identificar talentos”. Esta é uma competência que, se o empreendedor não a tem, precisa desenvolver; e) “inovação e criatividade das ações empresariais envolvendo as pessoas”. Esse desafio é talvez o maior de todos acima descritos. As empresas precisam descobrir benefícios e recompensas, formas de interação e compartilhamento, redefinição de processos de maneira a desenvolver e ampliar o desempenho dos colaboradores.

A vigésima segunda e última questão respondida pelos empreendedores indaga se eles concordam com a expansão da modalidade de Educação a Distância na capacitação de empreendedores de EPP na cidade do Recife. A resposta se apresenta na figura 29, abaixo:

Figura 29 - Concordância com a expansão da EaD na capacitação de empreendedores de EPP na cidade do Recife



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A quase totalidade dos empreendedores entrevistados responderam favoravelmente à expansão da modalidade de Educação a Distância na capacitação de empreendedores de EPP da cidade do Recife, com 97,1% do total das respostas. Apenas um empreendedor, representando 2,9% dos entrevistados, discordou da expansão. Esse resultado é positivo para os atores da EaD que pretendem aproveitar a oportunidade identificada de ofertar cursos de capacitação empresarial para esses empreendedores de EPP.

Sobre a percepção do gestor da EaD do SEBRAE-PE (que doravante será identificado apenas como gestor) quanto a ECAD como modalidade para qualificação gerencial, foi aplicado um questionário com 18 perguntas, através do formulário Google Forms. A primeira pergunta continha dados de identificação. A pergunta seguinte, indagou se o gestor acredita que a EaD, pelo emprego de suas metodologias diferenciadas, é um modelo de educação empreendedora mais eficiente, eficaz e efetiva em relação ao ensino presencial.

O gestor assim respondeu: “Considero que a EaD com certeza é mais eficaz pela possibilidade de tornar mais acessível em todos os aspectos - desde ser mais barato, a estar disponível a qualquer hora e lugar. Portanto, a EaD tem a capacidade de democratizar em larga escala o conhecimento, que antes ficava restrito a poucos. Entretanto, não considero que ela seja na sua plenitude mais eficiente e efetiva do que o ensino presencial. Não acredito que toda a experiência da educação presencial possa ser transposta para o digital, pelo menos ainda não. Dessa forma, dinâmicas, trocas de experiência e o próprio convívio social fica muito comprometido no EaD e esses são elementos fundamentais para o aprendizado. Portanto, considero muito importante o EaD para ganharmos escala no atendimento, mas se pudermos atrelar a uma educação híbrida, com momentos on-line e presencial, o resultado é sem dúvidas, maior. É nisso que o SEBRAE/PE tem acreditado.”

Ao indagar se o gestor considera que a modalidade de educação a distância adotada pelo SEBRAE potencializa a capacitação de empreendedores de EPP, ele alegou: “Por conta da pandemia tivemos que adotar nossa EaD 100% digital, mas não é esse modelo que acreditamos proporcionar maior resultado. O que temos investido nos últimos 3 anos é na construção e execução de modelos de aprendizado híbrido, onde o empreendedor tem acesso a todo conteúdo em nossa plataforma. Ou seja, ele

tem acesso a informações onde, quando e como ele quiser. Porém, atrelado ao digital, temos encontros presenciais, onde realizamos dinâmicas para potencializar o aprendizado com dinâmica e métodos ativos de aprendizagem.”

Em seguida, o gestor respondeu sobre os principais diferenciais da modalidade de EaD adotada pelo SEBRAE-PE, dizendo: "Temos investido em criação de comunidades. Nossa plataforma tem uma lógica de rede social e temos tutores que ficam animando os participantes para interagir na plataforma entre si e com os conteúdos. Portanto, o EaD não é uma jornada autônoma e independente, nós criamos um senso de grupo e formamos turmas que também se encontram presencialmente para proporcionar a troca de experiências e o compartilhamento de conhecimento de forma ativa. O formato também é um diferencial, nós temos vídeos gravados com especialistas e formatamos trilhas de aprendizado com diferentes materiais e uma jornada híbrida em que o participante precisa levar para o presencial o que construiu no online e o inverso também."

Foram apresentadas algumas características de comportamento empreendedor: busca por informações; inovação e conhecimento do ramo em que empreende; planejamento e monitoramento sistemático do projeto; persistência, otimismo e flexibilidade; independência e autoconfiança com disposição para tomar decisões e liderar equipes.

O gestor foi indagado sobre quais dessas características, acima citadas, considera que mais apresentam similaridade, em ordem decrescente, com as características de alunos de EaD. Na visão do gestor são as seguintes: independência e autoconhecimento; planejamento e monitoramento sistemático; busca por informação; inovação, persistência, otimismo e flexibilidade.

A próxima questão versou sobre os pontos fortes da EaD do SEBRAE. Quanto a isso, ele defende que são o modelo de aprendizado híbrido e lógica de rede social.

Sobre as limitações dos cursos EaD ofertados pelo SEBRAE, o gestor afirmou que se gasta muito tempo para desenvolvimento, perdendo o tempo que deveria estar disponível; que há necessidade de integração com os sistemas internos, o que torna a jornada do participante mais complexa.

Indagado a respeito do que conhece sobre os empreendedores das EPP clientes da EaD do SEBRAE, o gestor informou que dispõe de várias pesquisas sobre

o público. Que vários empreendedores estão buscando informações sobre negócios e outros empresários querem desenvolver determinadas áreas nas suas empresas.

Sobre as tendências da EaD SEBRAE para o futuro de curto e médio prazo, o gestor discorreu: “Estamos montando uma estrutura de gravação interna que possibilitará maior agilidade para gravação e publicação das videoaulas. Estamos entregando novo de design da plataforma que tornará a usabilidade do usuário mais fácil.”

Questionado sobre as principais demandas por capacitação de empreendedores através da EaD do SEBRAE, o gestor citou: “vendas online; marketing digital; gestão financeira e planejamento.”

Perguntado se o SEBRAE-PE, na elaboração dos seus cursos na modalidade EaD, adota os princípios da Andragogia (processo educacional de um adulto), o gestor confirmou que sim e que buscam utilizar métodos ativos de aprendizagem para gerar mais significado e relevância para os empreendedores.

Um dos princípios da andragogia afirma que “a experiência é o livro do adulto”. Ao ser perguntado se concorda com essa afirmação, o gestor confirmou, dizendo que os momentos presenciais são importantes para possibilitar um ambiente propício para o compartilhamento de experiências. Na EaD a pessoa fica limitada apenas a sua experiência e no presencial de forma coletiva é possível aprender com a experiência dos outros.

Relatou que os cursos na modalidade EaD elaborados pelo SEBRAE consideram os conhecimentos prévios dos cursistas como motivação para o aprendizado, a aprendizagem significativa.

Questionado se o Sebrae tem feito uso da Aprendizagem Colaborativa e de técnicas para EaD como: discussão, ensino recíproco, resolução de problemas, organização visual de ideias (mapas conceituais, infográficos) e jogos, o gestor confirmou que sim, porém apenas no ensino presencial. Na EaD não conseguem proporcionar uma boa experiência para isso. Apenas resolução de problemas com desafios que são lançados para o empreendedor aplicar na sua realidade.

Em relação às novas tecnologias da educação a distância que têm sido utilizadas como modalidade de capacitação de empreendedores, o gestor informou que utiliza o ambiente digital de rede social que possibilita que os participantes possam interagir entre si para trocar conhecimentos.

Ao ser indagado sobre qual a percepção do SEBRAE sobre os empreendedores que cursam EaD quanto ao atendimento das expectativas, motivação, contribuição à formação profissional, ferramentas tecnológicas empregadas, ambiente virtual de aprendizagem adotado e interação, o gestor respondeu que: “para eles é uma situação nova e muitos têm dificuldades na utilização (das ferramentas tecnológicas, plataforma) e mesmo motivação para participar.

Para finalizar a entrevista, foi perguntado ao gestor quais, por ordem decrescente, ele considera que são os mais importantes, entre os princípios da Universidade Corporativa (que adota a educação corporativa a distância-ECAD), apresentadas a seguir:

- a) Prover oportunidades de aprendizagem que deem suporte para a empresa atingir seus objetivos críticos do negócio;
- b) Considerar o modelo de UC um processo e não apenas um local de aprendizado;
- c) Desenhar programas que incorporem os três C: Cidadania, Contexto e Competências;**
- d) Treinar as pessoas componentes da cadeia de valor da empresa;
- e) Migrar do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem;
- f) Estimular gerentes e líderes a se envolver com a aprendizagem, tornando-se também responsáveis pelo processo;
- g) Dependem cada vez menos da alocação de orçamento da empresa e buscar um orçamento próprio;
- h) Assumir foco global no desenvolvimento de soluções de aprendizagem;
- i) Criar sistemas eficazes de avaliação dos investimentos e resultados obtidos;
- j) Utilizar a UC para sustentar vantagem competitiva e entrar em novos mercados;
- k) Todas as alternativas igualmente importantes?

Sobre essa questão o gestor informou que, dos princípios citados, ele considera o descrito nas letras **c, e, h**.

Diante das respostas do gestor, apresentamos no quadro 18, um resumo com as principais considerações em relação à ECAD:

Quadro 18 – Percepção do gestor da EaD do Sebrae PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação gerencial

Percepção do gestor da EaD do Sebrae PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação gerencial		
	Aspecto	Percepção
1	Eficácia da EaD	EaD é eficaz por ter menor custo e maior disponibilidade. Democratização do conhecimento em escala
2	Potencializar a capacitação de empreendedores	Modelo híbrido, com acesso a plataforma digital e encontros presenciais, trocas de experiência, convívio social, dinâmicas e métodos ativos de aprendizagem geram melhores resultados
3	Limitações dos cursos EaD	Limitações com gasto de tempo no desenvolvimento de soluções e necessidade de integração com os sistemas internos, torna a jornada do participante mais complexa
4	CCE dos alunos EaD	CCE de alunos EaD: independência e autoconhecimento; planejamento e monitoramento sistemático; busca por informação; inovação, persistência, otimismo e flexibilidade
5	Tendência EaD Sebrae PE	Tendência é criar estrutura de gravação interna, ágil na gravação e publicação de videoaulas. Melhorar a experiência do usuário e a usabilidade
6	Demandas por capacitação de empreendedores	As principais demandas por capacitação: Vendas Online, Marketing Digital, Gestão Financeira e Planejamento
7	Andragogia	Princípios da Andragogia com utilização de métodos ativos de aprendizagem e o compartilhamento de experiências. Aprender com a experiência dos outros
8	Aprendizagem significativa	Considera os conhecimentos prévios dos cursistas como motivação para o aprendizado, a aprendizagem significativa
9	Aprendizagem Colaborativa	Aprendizagem Colaborativa apenas no ensino presencial. Na EaD apenas resolução de problemas com desafios lançados para o empreendedor aplicar na sua realidade
10	Novas TDIC	Novas tecnologias da educação a distância, muitos ainda têm dificuldades na utilização das ferramentas tecnológicas, pouco uso da plataforma e desmotivação para participar
11	Princípios da Universidade Corporativa	Incorporar os três C: Cidadania, Contexto e Competências; migrar do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem; e, assumir foco global no desenvolvimento de soluções de aprendizagem

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em relação a essas percepções, acrescentamos que a educação a distância com o uso da internet proporciona a transmissão de conhecimentos em escala e contribui para reduzir significativamente os custos da qualificação profissional. Os participantes não precisam ter despesas com deslocamento, nem os promotores das ações ter gastos com aluguel de salas e equipamentos. Em relação à disponibilidade, permite que o aluno estude em qualquer horário. Essas facilidades são facilmente reconhecidas.

O modelo híbrido (blended, semipresencial ou misto) é o que foi adotado pelo SEBRAE-PE como sendo o que gera melhor resultado. Sobre isso, Horn & Staker (2015) registram que há inovações disruptivas trazendo novas configurações híbridas, dinâmicas e integradoras.

Esse modelo híbrido pode resolver a carência registrada pelos empreendedores de EPP da cidade do Recife, que responderam a pesquisa, neste estudo, sobre os principais elementos em uma capacitação a distância e elegeram a "interação professor/aluno" como o elemento mais importante.

Em relação às quatro principais demandas por capacitação no SEBRAE-PE, citadas pelo gestor, três delas (planejamento, finanças e vendas) aparecem nos três primeiros lugares na pesquisa deste estudo com os empreendedores de EPP. A quarta demanda citada (marketing digital), também figura na pesquisa com os empreendedores, porém apenas com o nome "marketing", sem o "digital". O que contribui para corroborar as respostas escolhidas pelos empreendedores.

Já a aprendizagem significativa, segundo Ausubel (1963), o aprendiz deve ter conhecimentos prévios, o material aplicado deve ser potencialmente significativo e o aprendiz deve apresentar uma disposição para aprender.

As abordagens pedagógicas e as metodologias de aprendizagem colaborativa, vistas no referencial teórico, como: aprendendo juntos; investigando em grupo; grupos de discussão; e, solução de problemas são algumas das alternativas de interação que, possibilitadas pelo avanço das TDIC, podem ser incorporadas na capacitação de empreendedores e estimular a utilização dessa modalidade educacional.

O fator disposição para aprender tem importância crucial para a aprendizagem significativa, pois o aprendiz pode ter conhecimentos prévios e a desmotivação levá-lo à evasão. Esse fato tem sido verificado em relação às novas TDIC, na questão dos

equipamentos e tecnologia, quando estes não atendem os requisitos para se obter bons rendimentos na EaD, contribuem para desmotivar o aprendiz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este documento apresenta e fundamenta a contribuição da EaD para capacitação de empreendedores de EPP. Inicialmente, com a proposta de investigar se a educação corporativa a distância contribui para capacitação de empreendedores de empresas de pequeno porte, em um contexto de educação profissional inovadora. O resultado da pesquisa indicou resultados favoráveis. Foi realizado um mapeamento sistemático da literatura sobre educação corporativa a distância na formação de empreendedores de empresas de pequeno porte, com as seguintes conclusões: de acordo com os resultados, a maioria das pesquisas realizadas foram estudos de caso em uma organização para avaliação de uma técnica implementada na prática e para avaliar a eficácia de uma modalidade educacional, desenvolver competências e maximizar o aprendizado. Também, verifica-se apenas um estudo investigando a capacitação de empreendedores. As principais contribuições desta pesquisa são as Tabelas 3, 4 e 5 que mostram as respostas às questões de pesquisa e carências de tipos, objetivos e assuntos estudados na investigação da ECAD. Isso representa oportunidades para futuros estudos nessa área. Foi caracterizado o perfil dos empreendedores de EPP – Empresas de Pequeno Porte da cidade do Recife que responderam à pesquisa, resultando na seguinte descrição: o perfil do entrevistado nesta pesquisa, de maneira geral, é do gênero masculino; na faixa etária entre 46 e 55 anos; grau de escolaridade superior; diretor de uma empresa de pequeno porte; que atua no mercado há mais de 20 anos; e, na sua visão, o fator mais importante para o sucesso empresarial é a boa gestão empresarial. Foi avaliada a percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife e da gestão da EaD do SEBRAE-PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação gerencial chegando a tal resultado. A maioria absoluta dos entrevistados, com 77,1%, considerou a EaD como uma modalidade válida para capacitação de seus colaboradores. A parcela restante dos entrevistados, representando 22,9%, responderam que a EaD talvez seja uma modalidade válida para capacitação de seus colaboradores. A quase totalidade dos empreendedores entrevistados respondeu favoravelmente à expansão da modalidade de Educação a Distância na capacitação de empreendedores de EPP da cidade do Recife, com 97,1% do total das respostas. Apenas um empreendedor, representando 2,9% dos entrevistados discordou da expansão da modalidade de Educação a

Distância na capacitação de empreendedores de EPP da cidade do Recife. Foi elaborada uma cartilha digital sobre responsabilidade socioambiental para EPP, que poderá ser postada em um repositório digital, como a página do PPGTEG da UFRPE e ofertada ao Sebrae-PE para ser postada no portal, gratuitamente, à disposição dos empreendedores de EPP em qualquer momento ou lugar.

Desdobramentos da pesquisa para trabalhos futuros

É gratificante saber que este estudo não termina, pois ele apenas faz parte de um processo que ajudou a sentir a importância da educação corporativa a distância para a capacitação de empreendedores de EPP como uma modalidade que pode propiciar o crescimento, tanto para eles quanto para os ofertantes de capacitações empresariais. Foi importante, para minha formação, ter a possibilidade de vivenciar esse processo de dentro dele, pois conhecer as reflexões, as decisões tomadas e as ações em ambientes de educação a distância, proporcionaram uma experiência única ao pesquisador.

Percebi que há uma preocupação se os donos de MPE aproveitaram o crescimento do PIB para abrir suas empresas, ou seja, optaram por abrir empresas em função das oportunidades e não, necessariamente, da necessidade. Essa suposição carece de estudos que venham a comprovar ou não, representando uma oportunidade de desdobramento da pesquisa.

Outra percepção é a de que, em função da pandemia da Covid-19, houve redução na oferta de cursos de qualificação profissional no formato presencial e aumento na oferta de cursos na modalidade EAD. Após verificação de que algumas instituições que tiveram queda na qualidade da educação, quando praticada à distância, até por serem forçadas a praticar a EaD, mesmo que não estivessem preparadas para isso, muitos passaram a considerar a educação presencial como mais eficaz do que a EAD. Essa hipótese é outra que demanda mais estudos que a comprovem ou não.

Entendo que, para um futuro, seja necessário testar a ECAD com a utilização concomitante de novas tecnologias, metodologias ativas, incluindo ensino híbrido e interação educador/aluno e entre os próprios treinandos, pois este estudo poderia trazer boas contribuições.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G. S.; ZERBINI, T.; SOUZA, D. B. L. **Panorama das pesquisas em educação a distância no Brasil**. Estudos de Psicologia, set./dez.2010. p. 291-298. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2010000300009&script=sci_arttext>. Acesso em: 02 de junho de 2015.
- ABED – Associação Brasileira de Educação a Distância (2019). **Censo EaD.BR 2018**: Relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil. Curitiba: Intersaberes. 1ª edição p. 123. Disponível em: http://abed.org.br/arquivos/censo_digital_ead_2018_portugues.pdf. Acesso em: 05 ago. 2020.
- ABED - Associação Brasileira de Educação a Distância. **Censo EAD – BR – 2017**. Disponível em: <<http://www.abed.org.br>>. Acesso em 13 de agosto de 2019.
- ABTD – **O panorama do treinamento no Brasil**: Indicadores e Tendências em Gestão de T&D - 15ª edição – 2021.
- ALLEN, M. *The next generation of corporate universities: innovative approaches for developing people and expanding organizational capabilities*. São Francisco: Pfeiffer, 2007.
- ALVES, Williana Carla Silva. **A Educação a Distância e a competência informacional em ambientes corporativos**: um estudo de caso para os bibliotecários da Universidade Federal Rural de Pernambuco. - 2016.
- ARENHARDT, Daniel Luís. **A importância da inovação para pequenas e médias empresas europeias**: um estudo de casos múltiplos com especialistas em gestão da inovação. 2014. 17f. Artigo - Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, Universidade Federal de Santa Maria – UFSM – Santa Maria/RS, 2014. Disponível em: <<https://www.revistageintec.net>>. Acesso em: 25 out. 2020.
- AUSUBEL, DP. *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grune & Stratton; 1963. 255 p.
- AZEVEDO, Carlos Eduardo F. de Marcos da F. Elia. **Proposta de uma Aplicação de Mundos Virtuais na Educação usando o OpenSimulator com diferentes requisitos tecnológicos**. Anais do XXII SBIE - XVII WIE, 2011.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BAUDRIT, A. *L'apprentissage coopératif*: origines et évolutions d'une méthode pédagogique. Bruxelles: De Boeck & Larcier, 2005.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 123**, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Brasília, DF: Presidência

da República, 2006. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm> Acesso em: 05 abr 2021.

BORGES, Helena M. Reis. Artigo publicado no II Congresso Brasileiro de Informática na Educação (CBIE 2013), XXIV Simpósio Brasileiro de Informática na Educação (SBIE 2013), **Gamificação Aplicada à Educação: Um Mapeamento Sistemático** Simone de S. Borges, Helena M. Reis, Vinicius H. S. Durelli, Ig I. Bittencourt Patricia A. Jaques e Seiji Isotani.

CAMPOS, V.F. **TQC: controle da qualidade total** (*no estilo japonês*). Belo Horizonte: FCO/UFMG, 1992.

CETIC. Pesquisa sobre o **Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos domicílios brasileiros - TIC Domicílios 2019**. CGI.br/NIC.br, Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br). Disponível em: <<https://cetic.br/pesquisa/domicilios/>> Acesso em: 08 mar.2021.

DELOITTE. Pesquisa **Educação corporativa no Brasil** - Habilidades para uma nova era do conhecimento. Deloitte e pelo grupo DMRH. 2018. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-02-06/educacao-corporativa.html>> Acesso em: 24 out. 2020.

EBOLI, M. **A educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

EBOLI, M.; HOURNEAUX, F.; MANCINI, S. **Panorama Brasil: educação corporativa**. T&D — Inteligência Corporativa, ed. 142, ano 13, 2005.

Empresas optantes pelo simples nacional. Brasília – DF: SEBRAE (2019). Disponível em:
<<http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Aplicacoes/ATBHE/estatisticasSinac.app/EstatisticasOptantesPorDataMunicipio.aspx?tipoConsulta=1>> Acesso em: 13 set. 2019.

FONSECA, L. A. M. **Noções básicas dos fundamentos da pedagogia empresarial**. Manaus: CEULM/Ulbra, 2003.

FORBES: **Educação a Distância: um modelo que só cresce** <<https://forbes.uol.com.br/negocios/2019/03/educacao-a-distancia-um-modelo-que-so-cresce/>> Acesso em: 24 out. 2020.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa – 6ª Edição**. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GOLDENBERG, Miriam. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, 1997.

GONDIM, S.M.; MORAIS, F.A.; BRANTES, C.A. **Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 14, nº. 4, p. 394-406, 2014.

HOLLAND, N. A. *The POQ model: participative management as a pathway to global competitiveness and total quality*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

HORN, M. B. e STAKER, H. **Blended**: usando a inovação disruptiva para aprimorar a educação. Porto Alegre: Penso, 2015.

KENSKI, Vani Moreira et al (Org.). **Design Instrucional para Cursos Online**. São Paulo: Senac Sp, 2015. 380 p.

KENSKI, V.M. **Novas tecnologias na educação presencial e a distância**: formação de educadores, desafios e perspectivas. São Paulo: Editora Unesp, 2003.

KENSKI, V. M. **Tecnologias e ensino presencial e a distância**. Campinas: Papirus, 2003.

KOWALSKI, Raquel P. G. **Metodologia de projeto para o ensino de design**: uma proposta de aprendizagem colaborativa na perspectiva da pesquisa e inovação responsáveis; orientadora: Patrícia Lupion Torres. Curitiba: [s.n.], 2018. Tese doutorado – Pontifícia universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.

LEITE, Emanuel. **Empreendedorismo, Inovação e Incubação de Empresas – Lei de Inovação**. Recife: Bargaço, 2006.

LEITE, Jan Edson Rodrigues; SOUSA, Hercílio de Medeiros; OLIVEIRA, Estêvão Domingos Soares de. (Org.). **Tecnologias em EaD: métodos e práticas**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2017.

LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel. (Orgs.). **Educação a distância**: o estado da arte. – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel. (Orgs.). **Educação a distância**: o estado da arte, volume 2. – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

MARTINS, H. G. **Para onde vai a universidade corporativa? Notas para uma agenda da educação corporativa brasileira**. In: O futuro da indústria: educação corporativa (coletânea de artigos). Brasília/DF: MDIC/STI: IEL/NC, 2005.

MARTINS, H. G. **Treinamento para a qualidade total**. Dissertação (Mestrado) pela Faculdade de Educação, UFF, Niterói, 1997.

MASIE, E. **Learning, rants, raves, and reflections: a collection of passionate and professional perspectives**. Etobicoke, Ontario, Canadá: John Wiley & Sons, 2005.

MEISTER, J.C. **Educação Corporativa**: Gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo, Makron Books, 1999.

MENVIE. **5 Ferramentas de avaliação comportamental** (2021). *Site*. Disponível em: <<https://menvie.com.br/avaliacao-comportamental/>> Acesso em: 30 mar 2021.

MILL, D.; CARMO, H. **Análise das dificuldades de educadores e gestores da Educação a Distância virtual no Brasil e em Portugal**. In SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – ENCONTRO DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, São Carlos. Anais SIED-EnPED. São Carlos, 10 a 22 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://sistemas3.sead.ufscar.br/ojs1/index.php/sied/article/view/158>>. Acesso em: 15 out. 2015.

MISNER, et al. **Networking like a pro**, Entrepreneur Press, 1º Edição, 2010.

MOORE, M. G; KEARSLEY, Greg. **Educação a distância**: uma visão integrada. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAIS, Queila Cândida Ferreira *in* **Educação a Distância Integrada à Educação Corporativa: estudo de caso**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública – PPGP/FUP, da Universidade de Brasília – UnB - 2017.

MORAN, J. M. **Contribuição para uma pedagogia da educação online**. S/d. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/moran/contrib.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2013.
NÓVOA, A. O passado e o presente dos professores. In: _____ (Org.). *Profissão Professor*. 2. ed. Porto: Porto Editora, 1995.

MORAN, José Manoel. **Interferências dos meios de comunicação no nosso conhecimento**. Revista Brasileira de Comunicação, São Paulo, v. 17, n. 2, jul./dez, 1994.

MORAN, J. **Mudando a educação com metodologias ativas**. PROEX/UEPG, 2015.

MORAN, J. M. **O que é Educação a Distância**. Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/dist.pdf>>. 2002.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. Tradução de Eloá Jacobina. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Trad. Eliane Lisboa. Porto Alegre: Sulina, 2006.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. São Paulo: Cortez, 2003.

OKADA, Alexandra. **Engaging Science: Innovative Teaching for Responsible Citizenship**. ENGAGE. Milton Keynes: The Open University UK. 2016a.

OKADA, A. **Responsible Research and Innovation in Science Education**. Milton Keynes: The Open University UK – Knowledge Media Institute. 2016b.

OLIVEIRA, A. B. **Andragogia, facilitando a aprendizagem**. Educação do Trabalhador, v. 3, CNI-SESI, 1999.

ONU, **Relatório Sobre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio 2015**. Disponível em: <http://abm.org.br/ods/wp-content/uploads/2017/10/Relatorio-sobre-os-Objetivos-do-Milenio-2015.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2022.

ORTE, C.; BALLESTER, L.; VIVES, M.; AMER, J. **El uso de la técnica Delphi en la evaluación sobre el rol de los formadores en los programas de educación familiar**. In AIDIPE (Ed.). Investigar con y para la sociedad (vol. 3). Cadiz, Espanha: Bubok, p. 1745-1762, 2015.

ORTE, C.; BALLESTER, L. **Intervenciones efectivas en prevención familiar de drogas**. Madrid: Octaedro, 2018.

PEREIRA, Ricardo Ferreira Vivas. **Networking Como Instrumento De Desenvolvimento Empresarial: Um Estudo De Caso Sobre A Organização BNI Elite**. 2015. 118 f. Dissertação (Mestrado) - Ciências Empresariais, Universidade Fernando Pessoa (PORTO), 2015. Disponível em: <<https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5002/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final.pdf>> Acesso: 06 fev 2022.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema Integrado de Bibliotecas. **Orientações para elaboração de trabalhos científicos**: projeto de pesquisa, teses, dissertações, monografias, relatório entre outros trabalhos acadêmicos, conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas 9ABNT). 2. ed. Belo Horizonte: PUC Minas, 2016. Disponível em: <www.pucminas.br/biblioteca>. Acesso em: 25 out. 2016.

PAIVA, Fernando. **71% dos brasileiros acessam a internet somente pelo celular**. Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), NIC.br e CGI.br. 2019. Disponível em: <<https://www.mobiletime.com.br/noticias/28/08/2019/71-milhoes-de-brasileiros-acessam-a-internet-somente-pelo-celular/#:~:text=19%2014%3A04-,71%20milh%C3%B5es%20de%20brasileiros%20acessam%20a%20Internet%20so%20mente%20pelo%20celular,pelo%20celular%20quanto%20pelo%20computador>>. Acesso em: 24 out. 2020.

PASSOS, André. **Empresas vão investir mais em treinamento de líderes**: organizações se preocupam mais com seus líderes e destinam mais recursos à educação corporativa. **Jornal O Hoje**. 10 dez. 2012. Disponível em: <<http://www.hojenoticia.com.br/noticia/7751/empresas-vaoinvestir-mais-em-treinamento-de-lideres>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

Perfil das Microempresas e Empresas de pequeno porte. Brasília – DF: SEBRAE (2018). Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RO/Anexos/Perfil%20das%20ME%20e%20EPP%20-%2004%202018.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2020.

Perfil dos Pequenos Negócios, Unidade de Gestão Estratégica do Sebrae Nacional, Brasília – DF: SEBRAE (2017). Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/perfil-dos-pequenos-negocios/>> Acesso em: 29 mar. 2021

Pesquisa **Educação corporativa no Brasil** - Habilidades para uma nova era do conhecimento. Deloitte e pelo grupo DMRH. 2018. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-02-06/educacao-corporativa.html>> Acesso em: 24 out. 2020.

Petersen, K., Feldt, R., Mujtaba, S. and Mattsson, M. (2008) **Systematic mapping studies in software engineering**. In Proceedings of the international conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering, 68-77.

PINTO, Paulo Silva. **Redes de inovação**. In: Indústria Brasileira: Revista Semanal do Sistema Indústria CNI/SESI/SENAI/IEL, Ano 8, n.90, ago.2008, p. 12-17.

PRIMO, A. **O aspecto relacional das interações na Web 2.0**. In: E-Compôs, Brasília, v. 9, p. 1-21, 2007. Disponível em: <<http://www6.ufrgs.br/limc/PDFs/web2.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2013.

RICARDO, E. J. **Educação Corporativa e Educação a Distância**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

RODRIGUES, M.; FERRÃO, L. **Formação Pedagógica de Formadores** (10a Edição). Lisboa: Lidel Editora, 2012.

RODRIGUES, Ricardo Batista. **Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação**. Recife: IFPE, 2016.

ROZA, Marcelo Pedroso da. **Processos de aprendizagem e auto(trans)formação docente em ambiente digital imersivo (adi): convergência e novas coreografias no ensino superior**. 2018. 145 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), 2018. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppge/>> Acesso em: 25 out. 2020.

SEBRAE. **Anuário do trabalho nos pequenos negócios**: 2015. 8 ed. Brasília, DF, Dieese, 2017. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/outros-estudosdestaque18,c61af925817b3410VgnVCM200003c74010aRCRD>. Acesso em: 24 abr. 2019.

SEBRAE. **Boletim Estudos e Pesquisas**. Sebrae Nacional, nº 61, dez/2017.

Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/boletins-de-estudos-pesquisas-ano-2017detalhe50,1b82e336168ba510VgnVCM1000004c002100aRCRD>. Acesso em 16 nov. 2018.

SEBRAE. **O que é o Sebrae?** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/o_que_fazemos>. Acesso em: 11 jun. 2021

SEBRAE. **Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira.** Agência Notícias, jul, 2014. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/em-cinco-anos--numero-de-pequenos-negocios-crescera-43,608b0f0fc10f510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

SEBRAE. **Perfil dos Pequenos Negócios**, Unidade de Gestão Estratégica do Sebrae Nacional, 2017. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/perfil-dos-pequenos-negocios/>> Acesso em: 29 mar. 2021.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – (2019). Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em: 09 set. 2019.

SEBRAE. **Sobrevivência das empresas no Brasil.** / Marco Aurélio Bedê (Coord.) – Brasília: 2016. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em: 09 set. 2019.

SENGE, P. **A quinta disciplina.** São Paulo: Best Seller, 1998.

SCHUMPETER, Joseph. **Teoria do desenvolvimento econômico.** Tradução Maria Sílvia Possas. Rio de Janeiro: Editora Nova Cultural, 1997.

SCHWAB, Klaus Martin. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, R. M. **A educação corporativa:** universidades corporativas. In: LITTO, F. M.; FORMIGA, Manuel M. M. (Org.). Educação à distância: o estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

SILVA, Robson Santos. **A educação corporativa: universidades corporativas.** In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. M. M. *Educação a distância: o estado da arte.* São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

SOARES, E. M. S.; VALENTINI, C. B.; RECH, J. **Convivência e aprendizagem em ambientes virtuais:** uma reflexão a partir da biologia do conhecer. Educação em Revista, Belo Horizonte, v.27, n.03, p.39-60, dez. 2011.

SOETL, F. A. **O crescimento econômico da educação corporativa.** In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. M. M. *Educação a distância: o estado da arte.* São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

SOUZA, N. A. de.; BORUCHOVITCH, E. **Mapas conceituais:** estratégia de ensino/aprendizagem e ferramenta avaliativa. Educ. rev., Belo Horizonte, v. 26, n. 3. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982010000300010&lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2021.

Torres, P. L., & Irala, E. A. F (2014). **Aprendizagem colaborativa**: teoria e prática. In: Torres, P. L. (Org.). Complexidade: Redes e Conexões na Produção do Conhecimento. Curitiba: SENARPR, 61-93.

UNESCO. **Padrões de competências em TIC para professores**: marco político. **2009a**. disponível em: <unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156210por.pdf>.

UNESCO. **Padrões de competências em TIC para professores**: diretrizes de implementação, versão 1.0. **2009b**. Disponível em: <unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156209por.pdf>.

UNESCO. **Padrões de competências em TIC para professores**: módulos de padrão de competências. **2009c**. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156207POR.pdf>>.

VALENTE, J. A. **O computador na sociedade do conhecimento**. Campinas, SP: Nield/Unicamp, 1999.

VALENTE, J. A. **Um laptop para cada aluno**: promessas e resultados educacionais efetivos. In: ALMEIDA, M. E. B. de; PRADO, M. E. B. B. O computador portátil na escola: mudanças e desafios nos processos de ensino e aprendizagem. São Paulo: Avercamp, 2011.

VALLE, R; PEIXOTO, J. A. **O movimento pela qualidade dentro da história da racionalidade do trabalho**: análise do caso da indústria brasileira. Caxambu: Coppe-Anpocs, 1994, p.29.

WHEELER, K. **The Corporate University Workbook**: Launching the 21st Century Learning Organization. San Francisco: Pfeiffer, 2005.

**APENDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)
PARA PESQUISAS ON-LINE COM MAIORES DE 18 ANOS**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em Educação a
Distância

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA
PESQUISAS ON-LINE COM MAIORES DE 18 ANOS**

Convidamos você para participar como voluntário da pesquisa **A EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DE EMPREENDEDORES DE PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DO RECIFE-PE**, que está sob a responsabilidade do pesquisador **Jorge Luíz Carneiro de Carvalho**, com endereço à Rua José de Holanda, 854 - Apto. 1403-B - Edf. Parc Torre - Recife-PE, CEP: 50010-140, Telefone 081-99971.1183 e e-mail: jorgecarvalho11@yahoo.com.br e orientação do Prof. Dr. José de Lima Albuquerque, telefone nº 81-98299.6505 e e-mail: limalb53@gmail.com.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde em participar do estudo, guarde uma cópia deste termo eletrônico em seus arquivos para consultar quando necessário. Você também pode solicitar aos pesquisadores uma versão deste documento a qualquer momento por um dos e-mails registrados acima.

Você está livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade. Caso deseje participar do estudo, a sua aceitação será registrada por formulário eletrônico antes de iniciar o questionário para coleta de dados através de questionário. Descrição da pesquisa: objetivo geral investigar se a ECAD contribui para capacitação de empreendedores de EPP, em um contexto de educação profissional inovadora. Como objetivos secundários, realizar um mapeamento sistemático da literatura sobre

ECAD na formação de empreendedores de EPP; caracterizar o perfil dos empreendedores de EPP da cidade do Recife; avaliar a percepção dos empreendedores de EPP da cidade do Recife e da gestão da EaD do Sebrae-PE quanto à ECAD como modalidade de capacitação gerencial; e, elaborar uma cartilha digital sobre responsabilidade socioambiental para as EPP.

Procedimentos para coleta de dados através de questionário: a pesquisa será realizada por meio de um questionário on-line, constituído por 18 perguntas. Estima-se que você precisará de aproximadamente 90 minutos para responder o questionário que será enviado a você por e-mail e/ou WhatsApp. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Possíveis desconfortos causados pela pesquisa, medidas adotadas para minimização e providências em caso de dano. Ao participar da pesquisa, você poderá sentir cansaço mental, aborrecimento ao responder o questionário, vergonha por não conseguir responder algumas questões em relação ao assunto abordado, satisfação profissional ou anonimato. Caso você venha a sentir cansaço mental, aborrecido ou vergonha por não conseguir responder algumas questões em relação ao assunto abordado, interrompa a resposta às perguntas, pare de responder o questionário.

Você poderá combinar com os pesquisadores, o momento mais conveniente para responder o questionário. Você tem o direito de não responder a uma ou mais perguntas sem precisar explicar a sua decisão.

Durante a pesquisa, as informações coletadas serão armazenadas em computador protegido com senha, firewall e antivírus. Periodicamente, serão realizadas cópias de segurança dos dados em dispositivo USB. Esses cuidados serão tomados para contornar os riscos inerentes ao mundo virtual e as limitações dos equipamentos eletrônicos utilizados.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo. Concluído o estudo, o pesquisador armazenará as informações coletadas em dispositivo eletrônico local: computador pessoal e dispositivo USB, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou “nuvem”. Os dados coletados ficarão guardados sob a responsabilidade do Jorge Luíz Carneiro de Carvalho, no endereço Rua José de

Holanda, 854 - Apto. 1403-B - Edf. Parc Torre - Recife-PE, CEP: 50010-140, pelo período mínimo 5 anos.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores, assim como será oferecida assistência integral, imediata e gratuita, pelo tempo que for necessário em caso de danos decorrentes desta pesquisa.

O estudo trará benefícios indiretos aos participantes ao contribuir para o enriquecimento de conhecimentos sobre educação corporativa a distância, os quais poderão ser consultados para elaboração de ações futuras.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFRPE no endereço: Rua Manoel de Medeiros, S/N Dois Irmãos – CEP: 52171-900 Telefone: (81) 3320.6638 / e-mail: cep@ufrpe.br (1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE, ao lado da Secretaria Geral dos Conselhos Superiores). Site: www.cep.ufrpe.br.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRPE, com Parecer Consubstanciado nº _____ e CAAE _____ (somente preencher este campo após a aprovação)

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento para participar da pesquisa.

aceito participar da pesquisa:

Assinatura: _____

não aceito participar da pesquisa

**APENDICE B- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA OS
EMPREENDEDORES DE PEQUENAS EMPRESAS**

Pesquisa para elaboração de dissertação de mestrado

UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco

**PPGTEG - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em EaD -
Educação a Distância**

Orientador: Prof. Dr. José de Lima Albuquerque

Mestrando: Jorge Luíz Carneiro de Carvalho

Título: A educação corporativa a distância na capacitação de empreendedores de pequenas empresas na cidade de Recife-PE

E-mail

1) Dados do respondente: nome e telefone

2) A sua empresa é de pequeno porte (faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões/ano), tem sede na cidade de Recife e é do Setor de comércio e/ou serviços?

Obs: Se a resposta a essa pergunta for NÃO, encerrar preenchimento.

Sim

Não

3) Há quantos anos a sua empresa existe?

Menos de 1 ano

Entre 1 e 5 anos

Entre 6 e 10 anos

Entre 11 e 20 anos

Mais de 20 anos

4) Qual o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Outros

5) Qual a sua faixa etária?

- Até 25 anos
- De 26 a 35 anos
- De 36 a 45 anos
- De 46 a 55 anos
- Mais de 55 anos

6) Qual o seu cargo/função?

- Sócio
- Diretor
- Gerente
- Outro

7) Qual o seu nível de formação profissional?

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Educação superior
- Especialização
- Mestrado/doutorado

8) Qual fator é considerado como mais importante para o sucesso da empresa?

- Competência das pessoas
- Qualidade dos produtos ou serviços

- Boa gestão empresarial
- Bom atendimento ao cliente
- Outros: _____

9) Você considera a educação a distância na capacitação de empreendedores como uma modalidade válida?

- Nem um pouco válida
- Um pouco válida
- Mais ou menos válida
- Válida
- Muito válida

10) Quais capacitações você considera mais importantes para os empreendedores de EPP?

Por favor, classifique marcando com um X:

- (1) Nada importante;
- (2) Pouco importante;
- (3) Mais ou menos importante;
- (4) Importante;
- (5) Muito importante

Gestão empresarial: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Inovação: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Planejamento: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Finanças: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Marketing: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Vendas: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Gestão de pessoas: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Processos: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Indicadores gestão: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

11) Outras capacitações que considero importantes/muito importantes?

12) Você já participou de algum curso na modalidade a distância?

Sim

Não

13) Se a resposta foi SIM na questão anterior, quais cursos você já participou na modalidade a distância e por quais instituições?

4) Você considera que a modalidade de capacitação a distância no(s) curso(s) realizado(s) permitiu agregar conhecimento a sua formação de gestor?

Não agregou

Agregou pouco

Agregou razoavelmente

Agregou muito

15) Você considera a educação a distância como uma modalidade válida para capacitação dos seus colaboradores?

Sim

Não

Talvez

16) Quais as vantagens e desvantagens que você sinaliza em um curso a distância?

17) Quais dos elementos a seguir você considera como mais importantes em uma capacitação a distância?

Por favor, classifique marcando com um X:

- 1 – Nada importante;
- 2 - Pouco importante;
- 3 – Mais ou menos importante;
- 4- Importante;
- 5- Muito importante

Qualidade do material didático: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Competência do formador: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Interação professor/aluno: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Flexibilidade: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Custos reduzidos: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

Valorizar pessoas: 1-() 2-() 3-() 4-() 5-()

18) Que outros elementos você considera importantes/muito importantes em uma capacitação a distância?

19) Quais são os objetivos estratégicos de sua empresa?

20) Quais são os objetivos de aprendizagem na sua empresa?

21) Quais são os principais desafios em desenvolver pessoas no cenário atual?

22) Você concorda com a expansão da modalidade de Educação a Distância na capacitação de empreendedores de EPP na cidade do Recife?

() Sim

() Não

() Talvez

**APENDICE C- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA O GESTOR DA
EaD DO SEBRAE PERNAMBUCO**

Pesquisa para elaboração de dissertação de mestrado

Universidade Federal Rural de Pernambuco

PPGTEG - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Gestão em EaD -
Educação a Distância

Título: A Educação Corporativa a Distância na capacitação de empreendedores de
pequenas empresas na cidade de Recife-PE

Mestrando: Jorge Luíz Carneiro de Carvalho

Orientador: Prof. Dr. José de Lima Albuquerque

E-mail

1) Perfil do respondente: nome; cargo/função; tempo de experiência; formação acadêmica; gênero e idade

2) Você acredita que a EaD, pelo emprego de suas metodologias diferenciadas, é um modelo de educação empreendedora mais eficiente, eficaz e efetiva em relação ao ensino presencial? Apresente suas ponderações principais para fundamentar sua resposta.

3) Você considera que a modalidade de educação a distância adotada pelo SEBRAE potencializa a capacitação de empreendedores de EPP? Apresente suas ponderações principais para fundamentar sua resposta.

4) Quais os principais diferenciais da modalidade de EaD adotada pelo SEBRAE?

5) Quais das características do comportamento empreendedor apresentadas a seguir: busca por informações, inovação e conhecimento do ramo em que empreende; planejamento e monitoramento sistemático do projeto; persistência, otimismo e flexibilidade; independência e autoconfiança com disposição para tomar decisões e liderar equipes; e, todas as alternativas. Quais você considera que mais apresentam similaridade, em ordem decrescente, com as características de alunos de EaD?

6) Quais são os pontos fortes da EaD do SEBRAE?

7) Quais são as limitações dos cursos EaD ofertados pelo SEBRAE?

8) O que você conhece sobre os empreendedores das EPP clientes da EaD do SEBRAE?

9) Quais são as tendências da EaD SEBRAE para o futuro de curto e médio prazo?

10) Quais as principais demandas por capacitação de empreendedores através da EaD do SEBRAE?

11. Você conhece o termo “Andragogia”?

12. O SEBRAE na elaboração dos seus cursos na modalidade EaD adota os princípios da Andragogia (processo educacional de um adulto)?

13. Um dos princípios da andragogia afirma que “a experiência é o livro do adulto”. Você concorda com essa afirmação? Pondere.

14. Os cursos na modalidade EaD elaborados pelo SEBRAE consideram os conhecimentos prévios dos cursistas (empreendedores de empresas de pequeno porte), como motivação para o aprendizado? (aprendizagem significativa).

15. O Sebrae tem feito uso da Aprendizagem Colaborativa e de técnicas para EaD como: discussão, ensino recíproco, resolução de problemas, organização visual de ideias (mapas conceituais e infográficos), jogos etc.? Especifique.

16. Quais novas tecnologias da educação a distância têm sido utilizadas como modalidade de capacitação de empreendedores?

17. Qual a percepção do SEBRAE sobre os empreendedores que cursam EaD quanto ao atendimento das expectativas, motivação, contribuição à formação

profissional, ferramentas tecnológicas empregadas, ambiente virtual de aprendizagem adotado e interação?

18. Quais por ordem decrescente, você considera, que são os mais importantes, entre os princípios da Universidade Corporativa (que adota a educação corporativa a distância-ECAD), apresentadas a seguir:

- a) Prover oportunidades de aprendizagem que deem suporte para a empresa atingir seus objetivos críticos do negócio;
 - b) Considerar o modelo de UC um processo e não apenas um local de aprendizado;
 - c) Desenhar programas que incorporem os três C: Cidadania, Contexto e Competências;
 - d) Treinar as pessoas componentes da cadeia de valor da empresa;
 - e) Migrar do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem;
 - f) Estimular gerentes e líderes a se envolver com a aprendizagem, tornando-se também responsáveis pelo processo;
 - g) Dependem cada vez menos da alocação de orçamento da empresa e buscar um orçamento próprio;
 - h) Assumir foco global no desenvolvimento de soluções de aprendizagem;
 - i) Criar sistemas eficazes de avaliação dos investimentos e resultados obtidos;
 - j) Utilizar a UC para sustentar vantagem competitiva e entrar em novos mercados;
 - k) Todas as alternativas igualmente importantes?
-
-

**APENDICE D- PRODUTO TÉCNICO DA DISSERTAÇÃO - CARTILHA DE
RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL PARA PEQUENAS EMPRESAS**



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Responsabilidade Socioambiental para Pequenas Empresas

Produto técnico da Dissertação de
Mestrado: A EDUCAÇÃO CORPORATIVA
A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DE
EMPREENDEDORES DE PEQUENAS
EMPRESAS NA CIDADE DO RECIFE-PE
Mestrando: Jorge Luíz Carneiro de
Carvalho
Orientador: José de Lima
Albuquerque



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Sumário

- ▶ 1. Introdução
- ▶ 2. Responsabilidade socioambiental
- ▶ 3. Responsabilidade Social Empresarial (RSE)
- ▶ 4. Responsabilidade Ambiental (RA)
- ▶ 5. Desenvolvimento Sustentável (DS)
- ▶ 6. Referências



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Para reflexão



Está claro que a espécie humana não poderá continuar por muito tempo com a sua cegueira ambiental e com sua falta de escrúpulos na exploração da natureza. Tudo tem seu preço, e, quanto maior o abuso, maior será o preço.”

(Lutzenberg, 2012)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



2. Responsabilidade socioambiental

A gestão social e ambiental é um sistema de administração empresarial que dá ênfase na sustentabilidade e na Responsabilidade Social. Desta forma, a Gestão Social e Ambiental visa o uso de práticas e métodos administrativos que sejam capazes de reduzir ao máximo o impacto ambiental das atividades econômicas nos recursos da natureza e ao mesmo tempo promover a inclusão social.

(Tachizava, 2002)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Ecoeficiência

1. Minimizar a utilização de materiais na produção de bens e serviços;
2. Minimizar a utilização energética na produção de bens e serviços;
3. Minimizar a dispersão de agentes tóxicos;
4. Fomentar a reciclabilidade dos materiais;
5. Maximizar a utilização sustentável de recursos renováveis;
6. Estender a durabilidade dos produtos;
7. Promover a educação dos consumidores para um uso mais racional dos recursos naturais e energéticos.

(Gil, 2015)





Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Vantagens da Gestão Ambiental

1. Melhora da sua imagem diante dos consumidores, estimulando o seu crescimento;
2. Segurança no que diz respeito ao não recebimento de sanções legais por descumprimento de normas ambientais;
3. Economia com a redução do uso de matérias-primas, água e energia;
4. Maior qualidade dos produtos e melhor aceitação social dos mesmos;
5. Possibilidade de acesso a recursos de financiamento disponíveis somente para empresas que cumprem metas sociais e ambientais;
6. Possibilidade de manter-se atuando no mercado por maiores períodos de tempo, graças ao uso racional dos recursos de que carece para sobreviver.

(GIL, 2015)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Certificação Gestão Ambiental e de Responsabilidade Social

As organizações mais bem vistas no mercado são aquelas que buscam a excelência na gestão se preocupando na busca da padronização de seus processos, adotando a integração de todos seus setores e sistemas gestão, assim como, a obtenção de certificações como a ISO (*International Organization for Standardization*), essas que são inteiramente interligadas, destacam-se: a **ISO 9000**, normas para a qualidade; **ISO 14000**, normas para a gestão do meio ambiente; **ISO 26000**, nova norma para responsabilidade social; **ISO 31000**, norma para riscos corporativos; e a **OHSAS 18000**, norma de segurança e saúde ocupacional no trabalho.

(Ferreira e Guerra, 2012)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



3. Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

“Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente”

(ISO ABNT NBR 26000, 2010, p.4).



Values



Commitment



Integrity



Charity



Partnership



Sensitivity



Green initiatives



Collaboration



Honesty



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Responsabilidade Social Empresarial



"Comprometimento permanente dos empresários em adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando, simultaneamente a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo"

(Almeida, 2003, p. 137)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Práticas de RSE

1. Bem-estar dos funcionários e seus familiares (saúde, educação, lazer, cultura, trabalho decente):

Ex. auxílio creche; bolsa de estudo; plano de saúde; refeição; seguro de vida.

2. Bem-estar da comunidade em geral (saúde, educação, lazer, cultura):

Ex. capacitação; cultura; doação de produtos; educação; esporte.

3. Igualdade de oportunidades (gênero, sexo, raça, minorias e desfavorecidos, respeito à diversidade, direitos humanos):

Ex. contratação de deficientes, mulheres, negros, pessoas acima de 50 anos, menores aprendizes.

4. Combate à corrupção/governança corporativa:

Ex. atas de reuniões; código de ética; conselhos; políticas de gestão para fornecedores, administração, sócios e clientes.

5. Responsabilidade com seus produtos/serviços (saúde, satisfação, qualidade):

Ex. código de conduta para fornecedores, entrega de produtos que cumpram com a sua finalidade, exigência de boas práticas de RSE dos fornecedores.

Santos (2019)

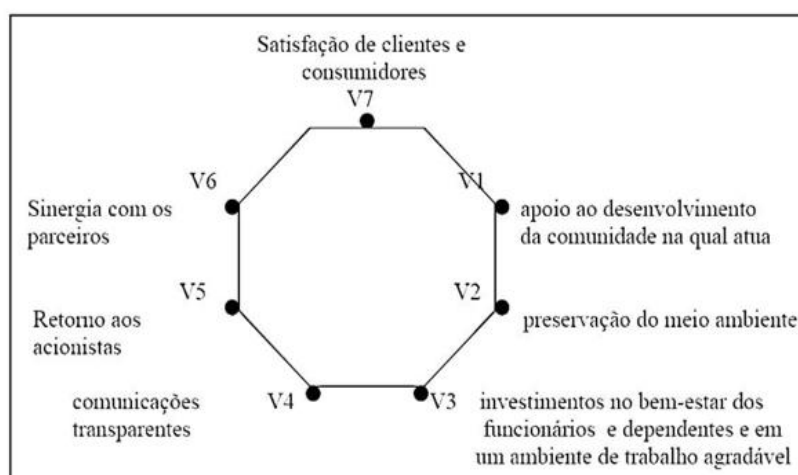


Universidade Federal Rural de Pernambuco
 Unidade Acadêmica de Educação a
 Distância e Tecnologia
 Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
 e Gestão em Educação a Distância



Sete Vetores Principais

Melo Neto e Froes (2001) apontam sete vetores principais que direcionam o processo de gestão e o fortalecimento da responsabilidade social das empresas.



Fonte: Melo Neto e Froes (2001, p.78).



Universidade Federal Rural de Pernambuco
 Unidade Acadêmica de Educação a
 Distância e Tecnologia
 Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
 e Gestão em Educação a Distância



Como atingir objetivos diante dos temas de gestão

TEMA	ECONOMIZAR	AUMENTAR PRODUTIVIDADE	OBTER MAIS VENDAS
Ecologia e Meio Ambiente	Economia de energia; Despesas menores com despejo de lixo	Melhor manejo do lixo	Qualificação para ser fornecedor da empresa; Produtos são escolhidos por mais consumidores
Saúde e Bem Estar	Menos tempo perdido com licenças de funcionários	Funcionários mais saudáveis e contentes; Menor absenteísmo.	Mais continuidade no serviço ao cliente
Diversidade e Direitos Humanos	Custos de recrutamento mais baixos, pois se mantém o quadro funcional; Mais locais para se recrutar.	Menos paradas enquanto se treina o novo pessoal.	Compreensão de certos segmentos de mercado; Atendimento à população representativa dos mercados.
Comunidades	Custos de seguro e segurança reduzidos, por haver menos crimes e vandalismos.	Funcionários mais motivados.	Imagem melhor; Participação em redes, ajudando a identificar novas oportunidades de negócio.

Fonte: GREYSON: HODGES apud MORAES 2004, P.96.



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



4. Responsabilidade Ambiental (RA)

A Responsabilidade Ambiental é a atitude de gerenciar as atividades de uma organização com o propósito de aumentar a eficiência no uso dos recursos naturais, minimizar os impactos causados à sociedade e ao meio ambiente e, com isso, manter ou aumentar a competitividade da empresa. Todas as organizações são afetadas, em maior ou menor escala, pela pressão das regulamentações governamentais ou órgãos internacionais, pela busca da boa reputação junto à sociedade e ao mercado. E também para redução do risco ambiental imposta por investidores, acionistas, bancos e consumidores (Rosen, 2001; Barbieri, 2011)





Universidade Federal Rural de Pernambuco
 Unidade Acadêmica de Educação a
 Distância e Tecnologia
 Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
 e Gestão em Educação a Distância



Técnicas de Responsabilidade Ambiental

1. Recuperação de áreas degradadas
2. Métodos para a exploração sustentável de recursos naturais
3. Técnicas de reflorestamento
4. Estudo de riscos e impactos ambientais para avaliação e liberação de implantação/ampliação de empreendimentos.

(GIL, 2015)

Benefícios Econômicos

Economia de Custos

- Redução do consumo de água, energia e outros insumos
- Reciclagem, venda e aproveitamento de resíduos e diminuição de efluentes
- Redução de multas e penalidades por poluição

Incremento de Receita

- Aumento da contribuição marginal de “produtos verdes”, que podem ser vendidos a preços mais altos
- Aumento da participação no mercado, devido à inovação dos produtos e à menor concorrência
- Linhas de novos produtos para novos mercados
- Aumento da demanda para produtos que contribuam para a diminuição da poluição

North (1992 apud TINOCO, 2006)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Indicadores Ambientais

1. Gestão de recursos hídricos

Ações para redução do consumo
Estação de Tratamento de efluentes
Fonte de captação fluvial
Monitoramento da água descartada

2. Gestão de recursos energéticos

Ações para redução do consumo de energia
Uso de fontes renováveis

3. Gestão de Resíduos, reaproveitamento, reciclagem

Ações para minimizar geração de resíduos
Envio ao aterro sanitário
Reaproveitamento
Reciclagem

4. Gestão de emissão de poluentes

Ações para redução/mitigação
Monitoramento

5. Outras ações relativas à gestão ambiental (projetos, reservas, áreas de preservação)

Áreas de preservação permanente
Certificações
Projetos e programas voltados à gestão ambiental
Reservas florestais
Reflorestamento
Santos (2019)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Responsabilidade Ambiental

“É imprescindível que as empresas estejam conscientes dos impactos de suas atividades no meio ambiente, adotando medidas para amenizá-los. O empresário tem que estar sempre atento as inovações, uso de tecnologias limpas e, sobretudo com a preservação de recursos não renováveis. O desenvolvimento sustentável adere uma perspectiva de longo prazo do processo de desenvolvimento econômico, compreendendo as ressalvas e o incremento do capital ambiental e social. Esse conceito em questão é crucial para o bom desenvolvimento dos negócios e da sociedade, uma vez que não é possível progredir em um ambiente deteriorado” (Seifert, 2007)





Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



5. Desenvolvimento Sustentável (DS)

É a preocupação em suprir as necessidades da geração presente sem afetar as gerações futuras no atendimento de suas necessidades.

Medidas para a implantação de um programa minimamente adequado de desenvolvimento sustentável são:

- uso de novos materiais na construção
- reestruturação da distribuição de zonas residenciais e industriais
- aproveitamento e consumo de fontes alternativas de energia, como a solar, a eólica e a geotérmica
- reciclagem de materiais reaproveitáveis
- consumo racional de água e de alimentos
- redução do uso de produtos químicos prejudiciais à saúde na produção de alimentos
- adequação às leis ambientais, gestão de resíduos, redução/mitigação de poluentes no ar

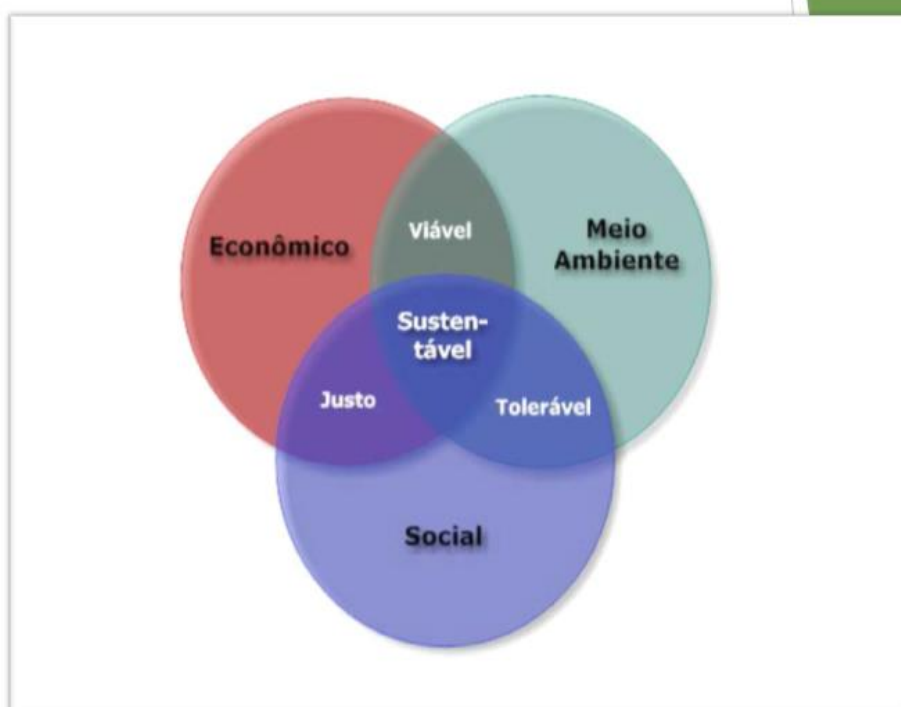
Brundtland (1987)



Universidade Federal Rural de Pernambuco
Unidade Acadêmica de Educação a
Distância e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
e Gestão em Educação a Distância



Desenvolvimento Sustentável



Fonte: Adaptado de Dias, 2012, p.52.

A relação entre o crescimento econômico e o meio ambiente precisa ser viável; entre o meio ambiente e o social, tolerável; e, entre o econômico e o social, justo. A junção dos três pressupostos, caracteriza o desenvolvimento sustentável.



Universidade Federal Rural de Pernambuco
 Unidade Acadêmica de Educação a
 Distância e Tecnologia
 Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
 e Gestão em Educação a Distância



REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, José de Lima (organizador). **Gestão ambiental e responsabilidade social: conceitos, ferramentas e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2009.
- ALMEIDA, Dean Fábio Bueno. **Direito Socioambiental: O Significado da Eficácia e da Legitimidade**. Juruá. Curitiba. 2003.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. **NBR 26000: ISO ABNT NBR 26000**. Diretrizes sobre Responsabilidade Social. São Paulo: ABNT, 2010.
- BARBIERE, J.C. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**, 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.
- BRUNDTLAND, G. H. (1987). **Our common future: the World Commission on Environment and Development**. Oxford: Oxford University Press.
- DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- FERREIRA, B. S.; GUERRA, J. A. de P. Artigo publicado no 8º Congresso Brasileiro de Sistemas, PUC Minas, campus Poços de Caldas, 25 e 26 de Setembro de 2012, Revista Gestão & Conhecimento, nov. 2012, **Responsabilidade Socioambiental: um olhar sistêmico em uma organização estatal**, 2012.
- GIL, Marcelo Freitas. **Responsabilidade Social e Ambiental**. Rede e-Tec Brasil. UFMT. Cuiabá: Instituto Federal Sul-rio-grandense-RS, 2015.



Universidade Federal Rural de Pernambuco
 Unidade Acadêmica de Educação a
 Distância e Tecnologia
 Programa de Pós-Graduação em Tecnologia
 e Gestão em Educação a Distância



REFERÊNCIAS

- LUTZENBERGER, José A. *Fim do Futuro? Manifesto Ecológico Brasileiro*. Porto Alegre: Editora Movimento, 1980.
- _____, José A. *Manual de ecologia: do jardim ao poder - vol. 2*. Porto Alegre: L&PM, 2012.
- MELO NETO, F. P.; FROES, C. *RSE e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- MORAES, Maria Cristina Pavan de. *Ética e responsabilidade social empresarial: uma análise quanto à aplicabilidade em uma empresa do setor de celulose e papel*. 2004, 139 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL, Americana-SP.
- ROSEN, C. M. *Environmental strategy and competitive advantage: an introduction*. *California Management Review*, Berkeley, v. 43, n. 3, p. 9-20, 2001.
- SANTOS, Gilberto Friedenreich. Artigo publicado na revista *Desenvolvimento em Questão*, Editora Unijuí, Ano 16, n. 45, out./dez., *Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Empresarial: Uma Análise entre a Teoria e a Prática*, 2020.
- SEIFFERT, Maria Elizabete Bernardini. *Gestão Ambiental: instrumentos, esferas de ação e educação ambiental*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- TACHIZAWA, Takeshy. *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira*. São Paulo: Atlas, 2002.
- TINOCO, J. E. P. *Balanço social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações*. São Paulo: Atlas, 2006.

APENDICE E - GLOSSÁRIO DE TERMOS TÉCNICOS

Ambientes imersivos: cenário tridimensional dinâmico armazenado em computador e exibido através de técnicas de computação gráfica, em tempo real, de tal forma que faça o usuário acreditar que está imerso neste ambiente.

Ambiente tridimensional: aquele que pode ser definido como tendo três dimensões, sendo altura, profundidade e largura. O efeito da tridimensionalidade de imagens e objetos é dado justamente pela junção das três dimensões com luz e sombra, causando um relevo.

Avatar: representação por meios virtuais. Uma pessoa pode fazer isso criando uma animação de si mesmo com as suas principais características.

Capacitação: tornar capaz, habilitar, desenvolver competências (conhecimento, habilidades e atitudes) e/ou qualificação profissional.

Desconto incondicional: são os descontos que não estão vinculados a alguma contrapartida. Por exemplo: pague à vista e ganhe um desconto de x%.

OpenSimulator: ou *OpenSim* é um servidor de código aberto, ou seja, uma estrutura que pode ser modificada por qualquer programador, desenvolvido para criar e armazenar ambientes virtuais de imersão.

Operação em conta alheia: são os negócios de representação e vendas em consignação.

Operação em conta própria: operações efetuadas com bens e serviços de propriedade da empresa.

Realidade virtual: técnica de interface avançada, através da qual o usuário movimenta-se interagindo com o ambiente tridimensional, em tempo real, podendo fazer uso de dispositivos multissensoriais.

Renderização: processo pelo qual se obtém o produto de um processamento digital qualquer. Este processo aplica-se essencialmente em programas de modelagem 2D e 3D, bem como áudio e vídeo.

Second life: ambiente virtual em três dimensões, possibilitando simular alguns aspectos da vida real e social do ser humano.

Venda cancelada: venda concluída, com emissão de nota fiscal e posterior devolução da mercadoria ou desistência por parte do cliente.

Viewer: programa de computador, responsável por renderizar e mostrar todos os objetos tridimensionais que compõem o ambiente.