

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO EM CURSO DE REDAÇÃO EMPRESARIAL NO CONTEXTO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Moisés de Figueiredo Guimarães*

Viviane Sartori**

Resumo: Este trabalho foi desenvolvido com o intuito de verificar quais critérios de avaliação foram adotados em um curso de *Redação Empresarial* em uma empresa de grande porte localizada na cidade do Rio de Janeiro. O trabalho demonstra ainda como historicamente a educação tecnicista influencia as técnicas utilizadas nas empresas para promover o conhecimento entre seus funcionários e de que forma a educação corporativa surge no Brasil, apontando mudanças nos paradigmas educacionais até então vigentes.

Palavras-chave: Avaliação. Redação empresarial. Educação tecnicista. Educação corporativa.

Introdução

Esta pesquisa pretende demonstrar quais foram os critérios estabelecidos para avaliar os alunos/empregados de uma grande empresa do ramo de energia no Brasil em um curso de aperfeiçoamento em *Redação Empresarial* na cidade do Rio de Janeiro. Pretende-se demonstrar que caminhos foram traçados pelo corpo docente para aferir nota e/ou aproveitamento em turmas heterogêneas em um contexto de educação corporativa.

A pesquisa contemplará as estratégias utilizadas pelo professor do curso de *Redação Empresarial* para construção do conteúdo programático e desenvolvimento do material didático utilizado pelos alunos em sala de aula. Serão demonstrados os conhecimentos linguísticos mínimos exigidos para aferir nota de aproveitamento da turma, e individualmente, uma vez que a “avaliação” em curso de aperfeiçoamento da Escola de Gestão e Negócios¹

* Graduado em Letras pela UFMG (2004), especialista em Produção de Materiais Didáticos pela FacCCAA/RJ (2008) e mestrando em Educação pela FUNIBER (Fundação Universitária Iberoamericana). E-mail: moiguibr@yahoo.com.br

** Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Orientadora do Programa de Pós-Graduação “Máster em Educación” pela FUNIBER (Fundação Universitária Iberoamericana). E-mail: viviane.sartori@funiber.org

¹ Esta escola pertence a uma grande empresa estatal do ramo de energia e está situada numa universidade corporativa na cidade do Rio de Janeiro.

visa compreender se o curso de Redação Empresarial está atingindo a meta de contribuir para o processo de desenvolvimento do conhecimento do aluno/empregado.

Além disso, é importante citar que o estudo se baseia em questionar a metodologia utilizada, tomando como teórico Philippe Perrenoud em seu estudo sobre Avaliação em que se apresenta a ideia prévia de regulação da aprendizagem na escola em função da qual se decidirá a progressão no curso ofertado.

Este trabalho visa compreender o processo de avaliação que se d  em cursos de aperfei amento. Embora o contexto desta pesquisa seja em uma Escola de Gestão e Negócios dentro de uma Empresa Estatal de grande porte do ramo de energia, foram observados quais processos se d o na construção de um conteúdo a ser avaliado no curso de *Redação Empresarial*, ou seja, no curso em que leciono dentro desta instituição.

O tema escolhido nesta pesquisa vai de encontro a uma antiga inquietação minha, uma vez que, como professor de educação de jovens e adultos no Programa do governo Federal – PROJOVEM – em Belo Horizonte em 2005, percebia a urgência de se repensar os critérios adotados nos processos avaliativos nos variados contextos da sala de aula desde aquela época. O curso *Redação Empresarial* era destinado nesta empresa somente para empregados concursados em que somente empregados próprios poderiam acessá-lo através de uma prévia inscrição. Sua indicação estava atrelada a sua atividade, e havia um intuito de desenvolver competências individuais para o cumprimento das metas estabelecidas pela empresa. Portanto, o curso passa a ter um objetivo concreto em dar ao trabalhador condições necessárias para que ele possa competir de igualdade com o mercado de trabalho e ao mesmo tempo, promover a melhoria contínua do seu trabalho. A avaliação ocorre no final do curso com o intuito de ser balizadora do processo de aprendizagem do aluno e, com isso, servir para aprimorar as técnicas e os recursos didáticos utilizados em sala de aula.

1 Desenvolvimento

O objetivo geral desta pesquisa é apresentar os critérios de avaliação para o curso de Redação Empresarial em contexto de educação corporativa e demonstrar quais estratégias foram utilizadas pelo docente no contexto da instituição pesquisada: Escola de Gestão e Negócios de uma empresa estatal de grande porte do ramo de energia.

1.1 Objetivos específicos

- a) Relatar a experiência na construção de material didático para o curso de aperfeiçoamento em Redação Empresarial para empresa de grande porte do ramo de energia;
- b) Descrever os critérios de avaliação em contexto corporativo;
- c) Apresentar alguns possíveis caminhos para avaliação em turmas heterogêneas em contexto de educação corporativo.

1.2 Problematização do estudo

O problema da pesquisa é: “Como estabelecer critérios de avaliação em curso de aperfeiçoamento em Redação Empresarial em turmas de educação corporativa?”

Como o foco da nossa pesquisa é compreender como se dão os processos de avaliação de curso de Redação Empresarial em contexto corporativo, é preciso definir conceitualmente o que é educação corporativa e como ela se aplica à realidade das atividades exercidas por esses alunos-empregados.

Antes de conceituarmos educação corporativa, ao realizar a pesquisa, foi possível contestar alguns preconceitos estabelecidos que presumem que educação corporativa seja educação tecnicista. Afinal de contas, a função técnica da educação corporativa definiria que ela seja educação tecnicista? O que difere essas duas vertentes? Historicamente, temos que a educação tecnicista – no Brasil foi muito difundida na época da ditadura militar – é aquela que o aluno.

Historicamente, a educação tecnicista surge com um modelo pedagógico inspirada nas teorias behavioristas da aprendizagem nos Estados Unidos a partir da segunda metade do séc. XX. A uma intervenção muito grande exigida pelo próprio sistema capitalista. No Brasil, nas décadas de 60 e 70, período da ditadura militar, a ênfase ao modelo de pedagogia tecnicista² ganha força, sobretudo porque o governo entende que a educação formal (ou tradicional) não prepara o aluno ao mercado de trabalho, e essa carência no setor faz com que o país não se desenvolva. Entretanto, como ressalta Demerval Saviani, essa pedagogia não contribuiu para o desenvolvimento de outras competências necessárias para o desenvolvimento intelectual do aluno, a saber:

² Esta proposta foi utilizada no período do regime militar do país, onde era necessário formar mão-de-obra para o mercado de trabalho. Aqui temos o formato behaviorista de ensino, onde eram utilizados estímulos, reforços negativos e positivos para se obter a resposta desejada, moldando o comportamento do sujeito, de forma a controlar a conduta individual. Era ensinado apenas o necessário para que os indivíduos pudessem atuar de maneira prática em seus trabalhos.

A partir do pressuposto da neutralidade científica e inspirada nos princípios de racionalidade, eficiência e produtividade, a pedagogia tecnicista advogou a reordenação do processo educativo de maneira a torná-lo objetivo e operacional. De modo semelhante ao que ocorreu no trabalho fabril, pretendeu-se a objetivação do trabalho pedagógico. Buscou-se, então, com base em justificativas teóricas derivadas da corrente filosófico-psicológica do behaviorismo, planejar a educação de modo a dotá-la de uma organização racional capaz de minimizar as interferências subjetivas que pudessem pôr em risco sua eficiência. Se na pedagogia tradicional a iniciativa cabia ao professor e se na pedagogia nova a iniciativa deslocou-se para o aluno, na pedagogia tecnicista o elemento principal passou a ser a organização racional dos meios, ocupando o professor e o aluno posição secundária. A organização do processo converteu-se na garantia da eficiência, compensando e corrigindo as deficiências do professor e maximizando os efeitos de sua intervenção (SAVIANI, 1998³, grifo meu).

Essa foi a grande crítica do educador Paulo Freire. A função restritiva da pedagogia tecnicista (educação tecnicista) fazia que outras competências não fossem desenvolvidas no aluno, limitando-o ao conhecimento amplo e universal. Mas, é preciso entender que – até onde se acreditava na eficácia dessa educação – os resultados foram grandes no Brasil, sobretudo em termos de oferta de cursos técnicos para estudantes de classe média e baixa, que com a falta de qualificação e pouca perspectiva de acesso às universidades, se via cooptados nessa rede de ter que se inscrever num curso técnico para “conseguir” alcançar uma qualificação profissional e ser inserido no mercado de trabalho.

Na educação corporativa o desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais de seus atores (empregados, funcionários, colaboradores) é o principal carro-chefe dessa pedagogia, é o que nos diz Bertha de Borja Reis do Valle:

A educação corporativa, entendida como um sistema de aprendizagem com foco nos seus participantes, busca desenvolver as competências técnicas e comportamentais para que todos se envolvam com as metas e objetivos da organização e tenham o desejo de aprender mais, de conhecer melhor o ambiente de trabalho e de suas possibilidades profissionais. Enfim, vai tornar possível o desenvolvimento de uma cultura institucional, com identidade própria, com valores e tradições, com uma história (VALLE, 2005, p.X.).

Historicamente, a educação corporativa é algo recente no Brasil, e começa surgir conceitualmente nas últimas três décadas. As empresas, principalmente aquelas de grande porte no Brasil, como CAIXA, Petrobras, Banco do Brasil, Vale, possuem internamente suas próprias universidades corporativas. Mas, o que são universidades corporativas? Para que servem?

As universidades corporativas surgem no Brasil com intuito de responder com mais eficácia às demandas do mercado. Não que as instituições tradicionais não preparassem seus

³ Disponível em: <<http://cantodestudo.blogspot.com.br/>>.

alunos para o mercado de trabalho, ocorre que há um *déficit*, segundo analistas, entre eles GOULART, que compreendem uma formação em que a aprendizagem é fortemente baseada em conceitos acadêmicos, e não baseada na prática do mundo dos negócios.

As universidades corporativas atuam desenvolvendo novos formatos e metodologias mais adequadas ao atendimento das necessidades da organização, que possam garantir maior agilidade, flexibilidade e redução de custos. Ao tempo, promovem a gestão do conhecimento e dos talentos, visando direcioná-los para a realização das estratégias da organização (GOULART, 2005, p. 41, grifo meu).

A partir do momento que eu desenho um “modelo” mais adequado de ensino-aprendizagem para minha organização, a eficiência na obtenção de resultados é notoriamente correspondida. Sobretudo porque os gestores que trabalham para o aperfeiçoamento das habilidades dos funcionários apontarão quais serão as reais demandas dessas áreas e como habilitar os “instrutores” (professores inclusive vindos de instituições educacionais externas) para que os cursos possam ser formatados da maneira em que o trabalhador se sinta confortável para desenvolver sua capacitação. Algumas instituições, por exemplo, optam pelo formato em EAD (educação a distância) por entender que é mais viável economicamente para a empresa e por propiciar uma flexibilidade maior para o empregado realizar o estudo.

2 Metodologia

A metodologia utilizada nessa pesquisa foi qualitativa. Através das avaliações aplicadas no curso de Redação Empresarial para cinco turmas da universidade corporativa de uma grande empresa do ramo de energia, foram verificadas as competências adquiridas em língua portuguesa para as atividades voltadas no negócio.

Através de três formas de avaliação: participativa (referente a participação em sala de aula nas dinâmicas e atividades propostas), interativa (de contribuir para o aprendizado coletivo – atividades em grupo) e formativa (de caráter formal, aquela que ao final do curso verifica-se se o conhecimento apreendido foi alcançado) foi possível verificar se o aluno alcançou o desenvolvimento individual a ele requerido através de sua inscrição para o curso de Redação Empresarial.

Os instrumentos de pesquisa que utilizamos em sala de aula foram:

a) Após a apresentação do Novo Acordo Ortográfico, solicitamos que os alunos-empregados realizassem em grupo (de 5 a 7 pessoas, dependendo da quantidade de alunos na turma) uma seleção de palavras que pudessem representar cada exemplo das alterações

significativas do Novo Acordo Ortográfico. Nisso, eles utilizaram os jornais distribuídos e recortavam as palavras e as classificavam nos grupos afins.

b) Após apresentarmos o vídeo sobre discurso direto e indireto, solicitamos aos alunos que realizassem as atividades propostas na apostila que dizem a ver com a temática, solicitando que eles apresentassem as versões do discurso direto e indireto nos exemplos, atentando para a voz passiva e ativa na construção das orações;

c) No último dia de aula, compreendida numa carga horária de 16h, foi realizado a avaliação formativa. Nela constavam conteúdos referentes ao conhecimento esperado do material didático desenvolvido no curso de Redação Empresarial.

3 Resultados

Cinco turmas do curso de Redação Empresarial foram selecionadas na Universidade Corporativa de uma empresa de grande porte do ramo de energia do Rio de Janeiro, durante o ano de 2014. Foram realizadas avaliações que procuravam verificar o grau de apreensão do conhecimento obtido durante o curso através da apostila (material didático) utilizada.

Em sala de aula, foi observado os seguintes aspectos:

- a) Conhecimento prévio em língua portuguesa;
- b) Desenvoltura na escrita;
- c) Competência redacional em contexto corporativo.

Como dito anteriormente, as turmas são formadas por empregados de diversos setores da grande empresa do ramo de energia aqui analisada. São as suas gerências que tra am os cursos que esses alunos-empregados irão realizar para o desenvolvimento de suas competências, conhecido internamente como GD (Gestão de Desenvolvimento).

No curso de Redação Empresarial, procurou-se expor quais são as necessidades de trabalhar alguns conteúdos para o aperfeiçoamento da escrita desses trabalhadores e, sobretudo, de atualização do Novo Acordo Ortográfico vigente desde 2009.

Foi demonstrado ainda quais são as habilidades necessárias para a construção do texto. A construção de um texto se deve a várias fatores, mas no contexto empresarial d -se através das ações e deliberações para alcançar um projeto ou resolução de um problema. O texto, por sua vez, tem uma base que não escapa da delimitação dos objetivos, a natureza da comunicação e a forma de apresenta-lo.

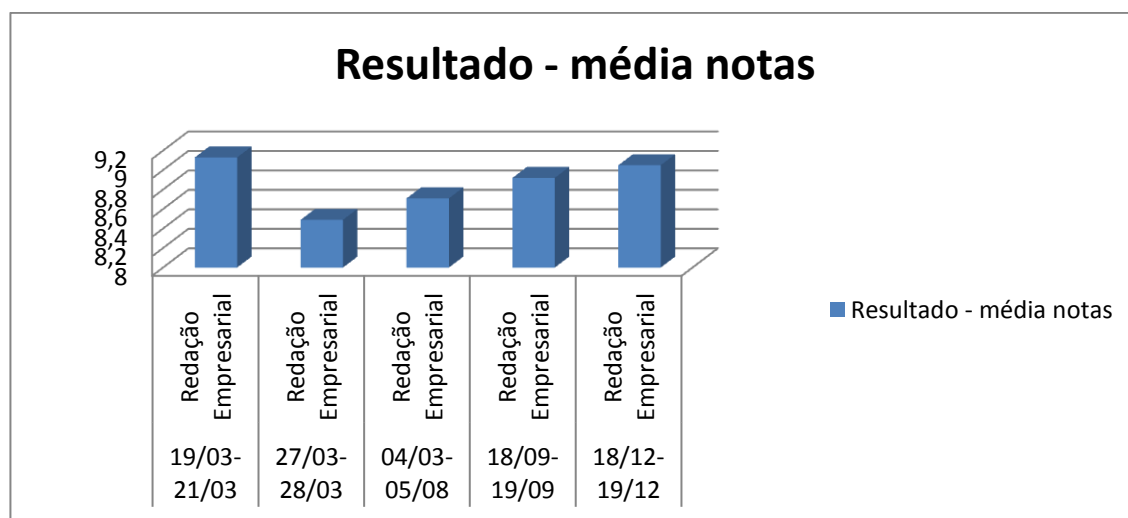
3.1 Dos resultados do objeto dessa pesquisa

A média de aproveitamento do curso de Redação Empresarial no período analisado – março a dezembro de 2014 – na Universidade Corporativa de uma Empresa de Grande Porte do Ramo de Energia com matriz na cidade do Rio de Janeiro (RJ) foi alta. Como é possível verificar no quadro abaixo. Observe o gráfico do Quadro comparativo:

Quadro 01 – Quadro comparativo Media Redação Empresarial

Universidade Corporativa de Empresa de Grande Porte do Ramo de Energia						
Período	característica turma	Nível	nº de alunos presentes	Local	Resultado - média notas	Aproveitamento
19/03-21/03	Redação Empresarial	pós-graduação	33	UP-Rio de Janeiro	9,13	A
27/03-28/03	Redação Empresarial	Técnico	19	CENPES - Rio	8,49	A
04/03-05/08	Redação Empresarial	Técnico	17	UP-Rio de Janeiro	8,71	A
18/09-19/09	Redação Empresarial	Técnico	16	UP-Salvador	8,92	A
18/12-19/12	Redação Empresarial	Técnico	18	UP-Salvador	9,05	A

Quadro 02 – Resultado – médias notas



A turma de Pós-graduação, com 33 alunos, teve um desempenho muito superior aos demais alunos que compõem o quadro funcional técnico nesta empresa. Fazendo uma análise, podemos concluir que os alunos com maior grau de escolaridade tem um desempenho redacional melhor que os alunos com menor grau de escolaridade. O conhecimento prévio somado com a avaliação necessária à qualificação do candidato a titulação de pós em MBA

pode sinalizar que há uma disposição maior por parte desse aluno-empregado em focar seus estudos em prol de um objetivo comum: seu interesse em especializar e o interesse de sua empresa em investir no seu crescimento profissional. Como é um investimento que a empresa faz para o aluno, pagando o curso para que ele possa se qualificar, o nível de comprometimento   maior, diferentemente do curso de “rotina”, que acaba sendo da programação de GD (gestão de desenvolvimento) do aluno que o faz sem dar uma maior “ nfase” ao seu aprendizado. Isso não quer dizer que o aproveitamento de estudo de um funcionário do quadro técnico seja razoavelmente inferior ou que não tenha a qualidade de um candidato com nível superior. As relações variam de turma para turma e do “ambiente” que é criado para no período de aula para o desenvolvimento das atividades de Redação Empresarial.

Observe que no quadro acima, a turma do CENPES (Centro de Pesquisa dessa Empresa de Grande Porte do Ramo de Energia) teve o menor aproveitamento de nota, entretanto, sua média continuou alta, entendendo que o aproveitamento B está para alunos que tiraram notas abaixo de 8,00 pontos. Além disso, é preciso frizar que a avaliação final não vale 100, e sim 80, porque duas outras atividades são realizadas em sala de aula, propiciando uma avaliação de desempenho no transcorrer do curso. O aluno, dessa maneira, pode se favorecer também da consulta ao material a qualquer momento para retomada do tema abordado e leitura do conteúdo programático já apresentado.

Nessas cinco turmas avaliadas em espaços distintos geograficamente (UP-Rio, UP-Salvador e CENPES-Rio) cabe aqui uma análise comparativa porque quando nos referimos ao ambiente, salas confortáveis, com recursos didáticos disponíveis, power-point, etc, somados ao deslocamento desses funcionários para suas respectivas unidades de trabalho, pode contribuir para sua maior disponibilidade de participação e envolvimento em sala.

O texto no contexto da Redação Empresarial tem uma especificidade. Ele serve para uma tarefa que é comunicar as partes interessadas dentro e fora da empresa sobre as deliberações necessárias para atividade a elas conferida. Portanto, não se pode negar a intenção do texto, como vimos é preciso saber para quem será elaborado o texto e por sua vez, o aluno-empregado deverá ter a mesma percepção que o texto existe por uma necessidade social, para cuja realização se elabora, cujo conteúdo se fixa de acordo com a situação comunicativa e a intenção do falante.

Conclusões

Esta pesquisa procurou compreender melhor que concepções pedagógicas subjazem a atual prática de avaliação do processo ensino-aprendizagem em uma empresa em curso de aperfeiçoamento em Redação Empresarial. Foi visto que o acompanhamento pedagógico por parte do professor é fundamental para o desenvolvimento do aluno. Sobretudo, por entender que o conhecimento prévio do aluno-empregado é importante para o seu processo de aprendizagem.

Não se pode negar que o conhecimento é algo controlado dentro de uma empresa. Ela investe no trabalhador com um propósito. E esse propósito está direcionado em que objetivos ela pretende atingir com a qualificação daquele profissional. Então, a gestão do conhecimento é algo que a empresa valoriza no sentido de dar ferramentas para que ela possa “desenvolver” potenciais que façam atingir o seu plano estratégico.

No escopo analisado foi verificado que os empregados inscritos nas turmas de *Redação Empresarial* precisariam desenvolver competências redacionais para que pudessem ser usadas estrategicamente nas atividades da empresa. Saber avaliar o aluno é fundamental, sobretudo para repor metodologias que sejam mais eficazes nessa “carência” de aperfeiçoamento. Entretanto, o que as grandes empresas querem ao investirem em seus profissionais é que a avaliação seja formativa, ou seja, aquela que preocupa-se com o processo de apropriação dos saberes pelo aluno, os diferentes caminhos que percorre, mediados pela intervenção ativa do professor, a fim de promover a regulação das aprendizagens, revertendo a eventual rota do fracasso e reinserindo-o no processo educativo.

Através da pesquisa, verificou-se que a variedade de métodos de avaliação contribui para compreender parte de um todo, não necessariamente o todo porque o modelo de avaliação qualitativa configura-se um modelo de transição, por ter como centralidade a compreensão dos processos dos sujeitos e da aprendizagem, o que produz uma ruptura com a primazia do resultado característico do processo quantitativo.

Além disso, a maioria dos sistemas educativos exerce algum controle sobre a qualidade de seu produto (CUTTANCE, 2006, p.20). Para garantir que sejam obtidos os resultados em qualidade é preciso que os sistemas de inspeção façam o controle e a certificação dessa qualidade requerida. Portanto, na educação, esses “reparos” são um dos aspectos de processos, como a retenção de alunos, até que tenham atingido um certo padrão e não-certificação formal de alguns deles, conclui.

A grande crítica aos cursos de aperfei amento está na não continuidade modulares do aprendizado. Ou seja, os alunos-empregados são inscritos por suas respectivas gerências para um determinado curso de aperfei amento e o curso   compactado num formato que não h a continuidade ou o aprendizado em módulos que poderiam ser mais eficazes para dar prosseguimento a esses estudos.

Como professor, acredito que o conhecimento adquirido precisa ser “reavivado” no decorrer do processo por não ser tão eficaz a avaliação somativa. Os dados levantados – m dias das turmas – são nos mostram um cenário pontual sobre o aproveitamento a partir de estímulos propostos nas atividades em sala de aula. Como FREIRE, PERRENOUD, MORIN nos dizem, a educação é um processo contínuo que ocorre no indivíduo e deve ser estimulado para que o conhecimento possa se aflorar e por fim, dinamizar. Concluo com uma frase importante de MORIN (1999) “o conhecimento não é um espelho das coisas ou do mundo externo. Todas as percepções são, ao mesmo tempo, traduções e reconstruções cerebrais com base em estímulos ou sinais captados e codificados pelos sentidos”. Dessa maneira, a avaliação diagnóstica aponta um recurso didático para melhor aferir que grau de conhecimento foi atingido pelo aluno até aquele estágio, não sendo, assim, uma avaliação conclusiva, uma vez que existem outros fatores sócio-históricos que interferem no processo do ensino-aprendizagem.

Referências

AFONSO, Almerindo J. **Avaliação educacional**: regulação e emancipação. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que   educação**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

CALDEIRA, Anna M. Salgueira. Avaliação e proceso de ensino-aprendizagem. **Presença Pedagógica**, Belo Horizonte, v. 3. P. 53-61, set./out. 1997.

CARBONE, Pedro P et all (org). **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

CUTTANCE, Peter. O monitoramento da qualidade educacional. In: PREEDY, Margaret et al. **Gestão em educação**: estratégias, qualidade e recursos. Tradução de Gisele Klein. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DEMO, Pedro. **Professor do futuro e reconstrução do conhecimento**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004.

_____. et al. (org.) **Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos**. São Paulo: Atlas, 2010.

ESTEBAN, Maria Tereza. Pedagogia de Projetos: entrelaçando o ensinar, o aprender e o avaliar à democratização do cotidiano escolar. In: SILVA, J. F.; HOFFMANN, J.; ESTEBAN, M. T. (orgs.) **Práticas avaliativas e aprendizagens significativas: em diferentes áreas do currículo**. 3.ed. Porto Alegre: Mediação, 2004. P. 81-92.

_____. **O que sabe quem erra?** Reflexões sobre a avaliação e fracasso escolar. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza. L. **Aprendizagem e inovação organizacional**. São Paulo: Atlas, 1995.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 43. ed., São Paulo: Paz e Terra, 2011.

GARCIA, R. **O conhecimento em construção: das formulações de Jean Piaget à teoria de sistemas complexos**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

GOULART, Sônia. Universidade Corporativa e Universidade Tradicional: A Parceria Necessária. In: RICARDO, Eleonora J. **Educação Corporativa e Educação a Distância**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

HADJI, Charles. **A avaliação desmitificada**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

KOCH, Ingedore Villaça. **O texto e a construção dos sentidos**. 10 ed. São Paulo: Contexto, 2012.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1998.

_____. **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo, Makron Books, 1999.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya; revisão técnica de Edgard de Assis Carvalho. 2.ed. rev. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2011.

NONAKA, I. A empresa criadora de conhecimento. In: STARKEY, Ken. **Como as organizações aprendem**. São Paulo: Futura, 1997.

PECORA, Alcir. **Problemas de redação**. 6. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2011.

PERRENOUD, Philippe. **Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens – entre duas lógicas**. Tradução de Patricia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PREEDY, Margaret et al. **Gestão em educação**: estratégias, qualidade e recursos. Trad. Gisele Klein. Porto Alegre: Artmed, 2006.

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

SILVA, J. F.; HOFFMANN, J.; ESTEBAN, M. T. (orgs.) **Práticas avaliativas e aprendizagens significativas**: em diferentes áreas do currículo. 3.ed. Porto Alegre: Mediação, 2004.

SORDI, Mara Regina L. de. Alternativas propositivas no campo da avaliação: Por que não?. In: CASTANHO, Sérgio & CASTANHO, Maria Eugênia (Orgs.). **Temas e textos em metodologia do Ensino Superior**. Campinas, SP: Papirus, 2001.

STEWART, T. **Capital Intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 8. ed. Rio de Janeiro, Editora Campus, 1998.

WENECK, Hamilton. **O que é a escola empreendedora**. Petrópolis (RJ): DP et Alii Editora, 2007.

_____. **Educar é sentir as pessoas**. 2.ed Aparecida do Norte: Ideias e Letras, 2004.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, Laboratório de Curso a Distância. Relatório final do curso “**Formação em Gestão Pública**”. Florianópolis. 2002.

VERGARA, S. C. Universidade corporativa: a parceria possível entre empresa e universidade tradicional. **Revista Brasileira de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 34, nº 5, set./out. 2000.