

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

VÍTOR GUSTAVO DE OLIVEIRA

EDUCAÇÃO CORPORATIVA: UM OLHAR SOBRE AS POSSIBILIDADES
DISPONÍVEIS PARA EMPRESAS INVESTIREM EM CAPITAL HUMANO

CURITIBA

2023

VÍTOR GUSTAVO DE OLIVEIRA

EDUCAÇÃO CORPORATIVA: UM OLHAR SOBRE AS POSSIBILIDADES
DISPONÍVEIS PARA EMPRESAS INVESTIREM EM CAPITAL HUMANO

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. José Felipe Araujo de Almeida

CURITIBA

2023

TERMO DE APROVAÇÃO

VÍTOR GUSTAVO DE OLIVEIRA

EDUCAÇÃO CORPORATIVA: UM OLHAR SOBRE AS POSSIBILIDADES DISPONÍVEIS PARA EMPRESAS INVESTIREM EM CAPITAL HUMANO

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Economia.

Prof. Dr. José Felipe Araujo de Almeida
Orientador
Departamento de Economia, UFPR

Prof. Dr. Victor Nunes Leal Cruz e Silva
Departamento de Economia, UFPR

Prof. Dr. Hugo Carcanholo Iasco Pereira
Departamento , UFPR

Curitiba, 24 de fevereiro de 2023

*Dedico esta monografia à minha mãe, que
sempre foi uma das minhas maiores
motivações para seguir em frente com a
graduação.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço às amizades que fiz durante o curso, às quais não pouparam esforços para que eu chegasse até aqui, tendo dedicado muita energia pelo meu sucesso.

Ao meu irmão, que me ajudou financeiramente durante um período significativo dos meus estudos.

Ao meu namorado, que me apoiou lendo e relendo o material conforme a construção do mesmo, me ajudando a encontrar várias oportunidades de melhoria neste trabalho.

Ao meu orientador, Prof. José Felipe Araujo de Almeida, por ter me instruído de forma leve e compreensiva, formato o qual foi fundamental para que eu fosse capaz de navegar até a conclusão do trabalho.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar a importância e os benefícios da Educação Corporativa para as empresas, bem como apresentar uma relação entre o investimento nesta prática e a geração de riqueza. A teoria do Capital Humano, que considera as habilidades adquiridas e utilizáveis dos indivíduos como parte do capital de uma sociedade, é o ponto de partida para estudar a relação entre desenvolvimento econômico e Capital Humano. A Educação Corporativa é vista como uma forma de investir no Capital Humano, pois garante que todos os envolvidos na cadeia de valor adquiram as habilidades profissionais necessárias para alcançar as metas estratégicas da organização. A monografia será baseada em uma revisão da literatura sobre o tema e em uma análise, propondo um olhar mais atento sobre a relevância do investimento em Capital Humano a partir das práticas de Educação Corporativa. Espera-se que a monografia possa contribuir para a compreensão da importância da Educação Corporativa e fornecer insights valiosos para empresas interessadas em implementar programas de Educação Corporativa.

Palavras-chave: Capital Humano; Educação Corporativa; Brasil

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to analyze the importance and benefits of Corporate Education for companies, as well as to present a relationship between investment in this practice and the generation of wealth. The Human Capital theory, which considers the skills acquired and usable by individuals as part of a society's capital, is the starting point to study the relationship between economic development and Human Capital. Corporate Education is seen as a way to invest in Human Capital, as it ensures that all those involved in the value chain acquire the necessary professional skills to achieve the organization's strategic goals. The monograph will be based on a literature review of the subject and an analysis, proposing a closer look at the relevance of investment in Human Capital from Corporate Education practices. It is expected that the monograph can contribute to the understanding of the importance of Corporate Education and provide valuable insights for companies interested in implementing Corporate Education programs.

Keywords: Human Capital; Corporate Education; Brazil

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	CAPITAL HUMANO	11
2.2	EDUCAÇÃO CORPORATIVA	17
2.3	PERCURSO METODOLÓGICO	20
2.4	DADOS E ESTUDOS DE MERCADO	21
3	RESULTADOS	25
3.1	DISCUSSÃO SOBRE A LITERATURA	25
3.2	ANÁLISE DOS DADOS	26
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
	REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento econômico é um dos principais objetos de estudo da ciência econômica. Para entender como ele ocorre e determinar de que forma pode ser atingido, os economistas se debruçam sobre uma série de aspectos teóricos e práticos presentes em uma sociedade. Nesse sentido, um dos fatores que mais se relaciona ao desenvolvimento econômico é o Capital Humano.

De acordo com a Teoria do Capital Humano, os investimentos em educação melhoram as capacidades individuais, resultando em maior produtividade no trabalho. Dessa forma, o "fator humano" é visto também como uma forma de capital. Tal teoria tem suas raízes nas ideias desenvolvidas por economistas como Adam Smith em sua obra "A Riqueza das Nações" (1776). Ele propôs que as habilidades adquiridas e utilizáveis de todos os indivíduos de um país fossem consideradas como parte do capital. John Stuart Mill abordou o conceito de capital humano em sua obra "Princípios de Economia Política", publicada em 1848. Além destes, Irving Fisher em "*The Nature of Capital and Income*" (1906) e Alfred Marshall em "Os princípios econômicos do mais valioso investimento dos capitais, os seres humanos" (1920) também contribuíram para o assunto. Mais tarde, a teoria do Capital Humano foi melhor estruturada na Escola de Chicago com os teóricos da economia Gary Becker, Jacob Mincer e Theodore Schultz (CABRAL; SILVA; SILVA, 2016). Schultz foi quem cunhou a expressão Capital Humano, a qual ele usou para descrever o investimento em educação e treinamento como um meio de aumentar o rendimento econômico de uma pessoa ou de uma sociedade.

Ao examinar por um prisma microeconômico, é possível notar que o comportamento de uma organização é, num sentido estrito, porém importante, redutível ao comportamento dos indivíduos que a compõem (NELSON; WINTER, 1985). Assim, na realidade de uma empresa, a valorização do Capital Humano faz referência a riqueza que uma empresa pode ter com a qualificação dos indivíduos (funcionários). O aperfeiçoamento dos trabalhadores influencia os processos de produção, fazendo com que ao ter mais funcionários qualificados, aumenta a eficiência dos processos (REIS, 2019). Dessa forma, o poder de gerar riquezas é diretamente proporcional ao Capital Humano.

Uma das formas de investir no Capital Humano é através da Educação Corporativa. A Educação Corporativa é uma série de iniciativas educacionais estabelecidas pela empresa para garantir que todos os envolvidos na cadeia de valor, incluindo funcionários, parceiros, fornecedores e clientes, possam adquirir as habilidades profissionais necessárias para alcançar as metas estratégicas da organização, com ênfase nos objetivos do negócio (MEISTER, 2004; ANTONINI, 2009). Assim, as práticas de Educação Corporativa favorecem o aprendizado e criam condições para a inovação, o empreendedorismo e o desenvolvimento de lideranças nas empresas (EBOLI, 2004).

A presente monografia tem como objetivo analisar a importância e os benefícios da Educação Corporativa para as empresas, bem como apresentar uma relação entre o investimento nesta prática e a geração de riqueza. Para isso, será realizada uma revisão da literatura sobre o tema. Em seguida, uma análise é feita, propondo-se um olhar mais atento sobre a relevância do investimento em Capital Humano a partir das práticas de Educação Corporativa. Assim, espera-se que esta monografia possa contribuir para a compreensão da importância da Educação Corporativa e fornecer insights valiosos para empresas interessadas em implementar programas de Educação Corporativa. Além disso, espera-se que este estudo possa servir como inspiração para empresas que desejam investir em Capital Humano para alcançar seus objetivos estratégicos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CAPITAL HUMANO

Adam Smith é considerado um dos principais economistas do século XVIII e é considerado o pai da economia política. Sua obra "A Riqueza das Nações" (1776) é considerada uma das principais obras sobre economia e tem uma grande influência na teoria do Capital Humano. Smith defendia a ideia de que o Capital Humano é uma forma de capital, assim como o capital físico. Em um trecho de seus escritos, o autor aponta que o saber de um trabalhador é como uma ferramenta que melhora sua eficiência, a qual chega a explicar a diferença nos salários (PEREIRA, 1999).

Ainda em "A Riqueza das Nações" (1776), Smith também destacou a importância do investimento em Capital Humano para aumentar a competitividade das empresas e para melhorar a qualidade de vida das pessoas. Ele argumentava que as habilidades e conhecimentos adquiridos pelas pessoas são tão importantes quanto os recursos físicos para o desenvolvimento econômico de um país. Ele acreditava que o investimento em educação e treinamento era essencial para aumentar a produtividade e o crescimento econômico (SMITH, 1974). Assim, o aumento salarial é uma consequência da educação. De acordo com o autor:

[...] se uma espécie de trabalho requer um grau bastante elevado de engenho e destreza, a consideração que os homens têm por esses talentos levá-los-á naturalmente a dar ao produto um valor superior ao que dariam tendo apenas em conta o tempo necessário para produzir. Muitas vezes, estes talentos só podem ser adquiridos depois de muito tempo, e o maior valor do produto pode ser, afinal, uma mera compensação pelo tempo e trabalho gastos para adquirir o treino necessário (SMITH, 1974, p. 47).

John Stuart Mill cita Adam Smith em sua obra "Princípios de Economia Política" (1848). Nesta obra, Mill apresenta a educação e o desenvolvimento humano como uma forma importante de enriquecimento pessoal e coletivo. Tal livro teve uma forte influência e tornou-se o principal livro de Economia Política nas universidades inglesas na segunda metade do século XIX (SCOVILLE; OLIVEIRA, 2015). Muitos economistas ingleses, incluindo Alfred Marshall (1842–1924), foram fortemente influenciados pelas ideias contidas no livro.

Em "*On Liberty*" (1859), Mill argumenta que a educação é um investimento importante e destaca a importância de políticas públicas que promovam o seu

desenvolvimento. Ele ainda o compara aos investimentos em ativos físicos, como máquinas e edifícios. Segundo ele, assim como o capital físico, o Capital Humano requer investimento e pode ser acumulado ao longo do tempo.

Contudo, de acordo com Mill, o objetivo do desenvolvimento humano é permitir a evolução dos atuais sistemas sociais, mesmo enquanto considerados benéficos. Ele acredita que a natureza humana pode ser elevada constantemente, permitindo a reinvenção e aprimoramento da forma de governo. Assim, o aperfeiçoamento que ele tem em mente é um que permita a constante evolução e superação dos atuais arranjos sociais (CONSIGLIO FILHO, 2020).

Para Mill, o aperfeiçoamento das pessoas é a chave para alcançar um futuro melhor, onde a maioria compreenda a natureza multifacetada da verdade. Ele acredita que, com esse aperfeiçoamento, as discussões serão mais produtivas e pacíficas, tanto na esfera pública em geral quanto entre os partidos políticos. É por meio dessa aposta no desenvolvimento humano que Mill tem esperanças de um futuro mais harmonioso e pacífico (CONSIGLIO FILHO, 2020).

Diante de uma perspectiva mais voltada à esfera laboral, analisando os elementos que definem a superioridade da produtividade, segundo Mill, o conhecimento e a habilidade, tanto dos trabalhadores quanto dos líderes, são fatores que influenciam a eficiência do trabalho (MORETTO, 1997).

Assim como os supracitados, Alfred Marshall (1842–1924) também é conhecido por sua teoria do Capital Humano, sobretudo devido à obra "Os princípios econômicos do mais valioso investimento dos capitais, os seres humanos" na qual ele trata da importância do Capital Humano na economia.

Marshall argumenta que, assim como o capital físico é investido para produzir renda, o Capital Humano também é investido para aumentar a produtividade e, conseqüentemente, a renda. Diante disto, o Capital Humano seria formado por habilidades, conhecimentos e experiências adquiridas pelas pessoas ao longo de suas vidas. Ele pode ser investido através de educação, treinamento e outras formas de desenvolvimento pessoal e profissional (MARSHALL, 1920).

Em sua obra, Marshall também destaca a importância da educação como meio de investimento em Capital Humano, sob a justificativa de que ela permite às pessoas adquirir habilidades e conhecimentos que serão úteis em suas carreiras e na sociedade como um todo (PEREIRA, 1999). Assim, ele também ressalta a importância

do investimento em Capital Humano em relação ao crescimento econômico, pois pessoas com mais habilidades e conhecimentos tendem a ser mais produtivas e gerar mais renda.

Além disso, Marshall argumenta que o investimento em Capital Humano é importante para a equidade, pois permite que pessoas de diferentes origens sociais tenham acesso à educação e outras oportunidades de desenvolvimento, o que pode ajudar a reduzir desigualdades econômicas (PEREIRA, 1999). Desta forma, a obra de Alfred Marshall traz fortes argumentos para justificar a importância do Capital Humano como fator crucial para o crescimento econômico e a equidade social. Além disso, é possível relacionar a ideia de que a educação é um meio crucial para o investimento em Capital Humano (MARSHALL, 1920).

Além de Marshall, Irving Fisher também é lembrado por suas contribuições para a teoria do capital humano. Ele é creditado como um dos primeiros economistas a argumentar que o investimento em educação e treinamento pode ser considerado como um tipo de capital, assim como o investimento em máquinas e outros bens físicos. Em sua obra, "*The Nature of Capital and Income*" (1906), Fisher argumentou que a educação e a capacitação são formas de capital humano, pois aumentam a produtividade do trabalhador e, conseqüentemente, aumentam seu rendimento. Ele também defendeu que o investimento em capital humano pode ser medido e comparado a outros tipos de investimento, e que o retorno desse investimento pode ser medido pelo aumento de renda que ele gera.

Um dos principais estudos referentes a Capital Humano veio de Theodore Schultz, renomado professor da Escola de Chicago (1902–1998), que foi quem cunhou a expressão Capital Humano, expondo sua teoria nesta mesma década (CABRAL; SILVA; SILVA, 2016). A nova ideia de capital compreenderia então as aptidões e habilidades pessoais, que poderiam ser características naturais intrínsecas da pessoa ou adquiridas ao longo do tempo. Isso permitiria que a pessoa obtivesse benefícios e se tornasse mais eficiente. Estas pesquisas de Schultz fizeram o economista receber um Nobel de Economia em 1979.

Desta forma, de acordo com Schultz (1973), o investimento básico no ser humano se dá por meio da educação. Segundo o autor, as pessoas valorizam as suas capacidades, tanto como produtores, quanto como consumidores, pelo investimento que fazem em si mesmas. Sendo a educação a melhor forma de se investir em Capital

Humano, pois, enquanto o nível de bens de produção tem declinado em relação à renda, o Capital Humano tem aumentado. A caracterização da educação se dá por meio do “ensino” e do “aprendizado”, sendo que seu significado decorre da extração de algo potencial ou latente de uma pessoa, aperfeiçoando-a, moral e mentalmente, a fim de torná-la suscetível a escolhas individuais e sociais. Preparando-a para uma profissão, por meio de instrução sistemática e exercitando-a na formação de habilidades.

Ainda, a educação, segundo Theodoro Schultz, está, intimamente, associada à cultura da comunidade a que serve. O que a educação tem como constante, em que pese à caracterização emprestada por essas peculiaridades culturais, é o "ensino" e o "aprendizado". Mesmo diante dos possíveis benefícios futuros advindos de um maior nível de educação, é importante ressaltar seu custo para adquiri-la. Segundo Schultz (1973), esse custo é o custo de oportunidade, ou seja, o custo de deixar de ser remunerado por um período de tempo, além do seu próprio custo com a educação, para buscar novos conhecimentos e aumentar suas chances de obter melhores resultados/rendimentos no futuro. Assim, a educação é considerada de duas formas distintas: consumo, num primeiro momento, pois, a curto prazo, sempre demandará gastos para sua execução; e investimento, num segundo momento, devido à possibilidade de elevar as rendas futuras dos estudantes, resultando em crescimento econômico (VIANA; LIMA, 2010).

Diante disso, pode-se compreender a importância que o investimento em Capital Humano, especificamente na educação, exerce sobre a atividade econômica. Melhorando seu nível de produtividade, amenizando as discrepâncias salariais, reduzindo as desigualdades econômicas e impactando no sistema econômico como um todo.

Outra referência importante é o artigo "*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*" de Gary Becker, publicado em 1964, no qual é apresentada uma análise teórica e empírica do conceito de Capital Humano, com ênfase na educação. Becker, que foi um economista americano que ficou conhecido por sua abordagem econômica da análise dos comportamentos humanos, define o Capital Humano como "qualquer característica dos indivíduos que afeta seus rendimentos econômicos" (VIANA; LIMA, 2010). Ele argumenta que a educação é um dos principais investimentos em Capital Humano, já que aumenta as

habilidades e conhecimentos dos indivíduos, melhorando sua capacidade de ganhar renda no futuro (PEREZ, 2018).

Becker também discute como as decisões de investir em educação são afetadas por fatores econômicos, incluindo o custo de educação, os benefícios futuros da educação e as oportunidades de emprego disponíveis para indivíduos com diferentes níveis de educação (VIANA; LIMA, 2010). Ele também analisa como políticas governamentais, como subsídios à educação e programas de bolsas de estudo, podem afetar a oferta de educação e a demanda por investimento em Capital Humano. O artigo de Becker também apresenta uma análise empírica do Capital Humano, usando dados de renda e educação de indivíduos nos Estados Unidos. Ele mostra que existe uma forte relação entre o nível de educação e a renda de uma pessoa, sugerindo que o investimento em educação leva a um aumento no Capital Humano e, conseqüentemente, na renda (VIANA; LIMA, 2010).

Assim, as publicações de Becker apresentam uma análise completa do conceito de Capital Humano, com ênfase na educação como um importante investimento. Ele mostra como as decisões de investir em educação são afetadas por fatores econômicos e como políticas governamentais podem afetar a oferta e demanda de educação (VIANA; LIMA, 2010). Ele também apresenta uma análise empírica que suporta a ideia de que o investimento em educação leva a um aumento no Capital Humano e renda.

Becker (1993) apresenta uma classificação dos tipos de capital humano. O primeiro tipo é chamado de capital humano geral, onde as habilidades adquiridas pelos indivíduos têm uso amplo, por isso um treinamento pode melhorar sua capacidade de forma geral. O segundo tipo é o capital humano específico, onde as habilidades são aplicadas de forma específica, oferecendo um valor adicional pontual. Assim, torna-se mais atrativo para os indivíduos investirem em habilidades que enriqueceram seu capital humano de forma ampla, pois terão maiores chances de valorização em diferentes mercados de trabalho (PEREZ, 2018).

"Investment in human capital and personal income distribution" é um artigo de 1958 escrito por Jacob Mincer, outro economista americano conhecido por sua contribuição para a teoria do Capital Humano. Neste artigo, Mincer argumenta que o investimento em educação e treinamento é um importante determinante do rendimento individual (VIANA; LIMA, 2010). Ele também propõe uma equação de

investimento em Capital Humano, que relaciona o rendimento ao tempo gasto em educação e treinamento, bem como à renda familiar (MINCER, 1958). Este artigo é considerado um marco na teoria do Capital Humano e é amplamente citado na literatura econômica.

O livro "*Schooling, Experience, and Earnings*" de Jacob Mincer é considerado uma obra-chave na teoria do Capital Humano. Neste livro, Mincer apresenta uma análise detalhada da relação entre escolaridade, experiência de trabalho e renda. Ele argumenta que a escolaridade é uma forma importante de investimento em Capital Humano e que a renda de um indivíduo é diretamente proporcional à sua escolaridade e experiência de trabalho (VIANA; LIMA, 2010). Mincer também desenvolveu o chamado "Modelo Mincer de Escolaridade", no qual ele analisa como a escolaridade afeta o salário ao longo da vida de um indivíduo. Ele mostrou que quanto maior a escolaridade, maior é o salário inicial e o crescimento salarial ao longo da vida (MINCER, 1974).

Além disso, o autor também discute a importância do investimento em educação para o crescimento econômico e para a redução das desigualdades de renda (VIANA; LIMA, 2010). Ele argumenta que o investimento em educação é crucial para aumentar a produtividade e a competitividade de uma economia. Além disso, segundo Mincer, quando um indivíduo possui capital humano, sua participação na sociedade como cidadão melhora consideravelmente (PEREZ, 2018). Este livro é considerado como uma referência para estudiosos da área econômica e educacional, e é frequentemente citado como um marco na história da teoria do Capital Humano.

Em resumo, levando em consideração os estudos realizados por Mincer, Schultz e Becker, podemos afirmar que o investimento em capital humano é benéfico para o crescimento econômico de um país ao melhorar a produtividade dos indivíduos e empresas. Esse aumento na economia, inicialmente notado a nível individual, acaba se refletindo em uma escala mais ampla. Ainda, o investimento em capital humano pode contribuir para a redução da desigualdade social, fornecendo uma distribuição mais equitativa de renda e gerando externalidades positivas. Além disso, ao investir na educação, além de ajudar a pessoa individualmente, melhora-se sua capacidade de compreender o mundo, o que tem impactos positivos na sociedade como um todo (PEREZ, 2018).

2.2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Algumas correntes econômicas explicam períodos prolongados de crescimento contínuo e sustentável da renda per capita, alcançados por poucos países, através do aumento da terra e do capital físico por trabalhador. Estas análises apontam os retornos decrescentes como uma limitação para esse crescimento (ANDRADE, 2010). No entanto, a Teoria do Capital Humano apresenta uma abordagem diferente, enfatizando o papel dos indivíduos e suas escolhas. Pelo viés do Capital Humano, a maior parte das diferenças nos ganhos parece refletir as diferenças na saúde e educação dos trabalhadores. O Capital Humano tem a capacidade de aumentar a produtividade e influenciar o crescimento econômico das nações. De acordo com Becker:

Presumivelmente, a resposta está na expansão do conhecimento científico e técnico que aumenta a produtividade do trabalho e outros fatores de produção. A aplicação sistemática do conhecimento científico à produção de bens aumentou muito o valor da educação, da escola técnica e do treinamento no trabalho, já que o crescimento do conhecimento se tornou incorporado nas pessoas – em cientistas, acadêmicos, técnicos, gerentes e outros contribuintes para a produção (1993, p. 24, tradução nossa).

Além disso, o avanço tecnológico faz com que a educação se torne cada vez mais importante para o desenvolvimento econômico. Países que apresentaram um aumento constante na renda também tiveram um crescimento na educação e treinamento da sua força de trabalho. O rápido crescimento experimentado pelos chamados "tigres asiáticos" a partir da década de 1960 é uma demonstração da relevância do capital humano para o desenvolvimento econômico (ANDRADE, 2010). Mesmo com limitações em recursos naturais, devido ao tamanho pequeno de seus territórios, esses países conseguiram atingir um crescimento econômico rápido graças a uma mão de obra que recebeu investimento.

De acordo com Nelson e Winter (1985), a forma como uma organização se comporta é afetada pelo comportamento individual de cada pessoa. Isso porque, as tendências de comportamento dos indivíduos têm um impacto significativo na organização, pois, ao se tornarem mais eficientes, elas ajudam a criar rotinas e memórias organizacionais que aumentam o valor para a organização.

Dado este plano de fundo teórico referente à importância da teoria do Capital Humano e suas relações com o investimento em educação, o qual foi apresentado

previamente, cabe contemplar o tema Educação Corporativa dentro das empresas como um dos instrumentos para aumentar o Capital Humano.

Ao observar as transformações que ocorreram entre o final do século XX e início do século XXI, é perceptível que, no início do século passado, o mundo do trabalho apresentava uma estabilidade relativa, permitindo uma distinção entre trabalho físico e intelectual. Contudo, com o advento de um mercado em constante evolução, especialmente a partir da metade do século XX, houve uma significativa mudança no perfil dos colaboradores e dos líderes, exigindo uma disseminação mais rápida e eficiente do conhecimento e um comprometimento maior de todos os envolvidos com os objetivos organizacionais (EBOLI, 2004). As empresas do século XXI precisam estar cientes das mudanças no mercado e prover meios para que seus funcionários possam aprender e se desenvolver de forma eficaz (MOSCARDINI; KLEIN, 2015).

Dado este cenário, de um ambiente de trabalho em constante evolução, é importante que as empresas ofereçam oportunidades de aprendizado para seus funcionários. Assim, surge a Educação Corporativa como uma ferramenta que pode ajudar a promover a inovação, o empreendedorismo e o desenvolvimento de líderes eficazes, proporcionando condições para a aquisição de habilidades e conhecimentos importantes para alcançar os objetivos da organização (EBOLI, 2004).

A origem do conceito de Educação Corporativa se deu aproximadamente no final dos anos 1980 nos Estados Unidos, quando as empresas começaram a perceber que o conhecimento estava se tornando obsoleto rapidamente e que era necessário desenvolver sua própria força de trabalho para garantir a competitividade no mercado (MOSCARDINI; KLEIN, 2015).

A Educação Corporativa consiste, assim, em uma estratégia que visa garantir que todos os envolvidos na cadeia de valor, incluindo funcionários, parceiros, fornecedores e clientes, possam adquirir as habilidades e conhecimentos necessários para atingir os objetivos estratégicos da empresa, com ênfase nas metas do negócio (MEISTER, 2004; ANTONINI, 2009). Contudo, a Educação Corporativa precisa ser vista como uma jornada contínua, e não apenas como eventos isolados, é importante que sejam planejados programas educacionais para isso (MARINELLI, 2007).

Assim, a Educação Corporativa deve ser planejada de forma estratégica, levando em consideração a missão, visão, valores, objetivos e metas da empresa,

para garantir que as necessidades tanto dos indivíduos quanto da empresa sejam atendidas. Desta maneira, a Educação Corporativa é um processo dinâmico que evoluiu a partir de uma abordagem tradicional de treinamento e desenvolvimento, para uma abordagem estratégica de ensino e aprendizagem, envolvendo uma atualização constante. Isso permite que a empresa alcance a qualificação contínua necessária para sua sobrevivência e competitividade no mercado (PACHECO et al., 2009).

A Educação Corporativa deve enfatizar programas que permitam o aprendizado através da aplicação prática, possibilitando que os indivíduos continuem a desenvolver-se mesmo depois de terem aprendido. Isso representa uma forma de adaptar o ambiente de aprendizagem para promover a continuidade do desenvolvimento (MOSCARDINI; KLEIN, 2015). Portanto, a Educação Corporativa deve ser proativa e intencional, ou seja, é preciso que exista investimento de recursos por parte da empresa para que ocorra de forma efetiva. Além disso, as suas iniciativas devem se relacionar com os indicadores estratégicos da organização (MEISTER, 2004).

Assim, a Educação Corporativa tem como uma de suas finalidades o aprimoramento de competências individuais dentro da organização. Contudo, avaliar os resultados do investimento em capital humano na empresa é desafiador, uma vez que é difícil identificar o aumento da eficiência da empresa devido ao investimento realizado em seus funcionários (PEREZ, 2018). É complicado medir os benefícios para a empresa, pois há escassa disponibilidade de dados que possam comprovar o aumento da produtividade, capacidade de competir e lucratividade da empresa no mercado (BLUNDELL et al., 1999).

Segundo Becker, Huselid e Ulrich (2002), muito é falado sobre a importância do Capital Humano para tornar as corporações mais competitivas. Contudo, eles alertam algumas oportunidades de melhoria neste sentido. De acordo com Becker, Huselid e Ulrich:

Se o capital humano é um ativo tão importante, por que não fazemos um melhor trabalho de gerenciá-lo como um ativo, em vez de minimizá-lo como um custo? As organizações frequentemente proclamam que "as pessoas são o nosso ativo mais importante" e podem até acreditar nisso, mas acabam não conseguindo traduzir esse slogan em prática organizacional (2002, tradução nossa).

Dentre outros desafios, destaca-se a dificuldade que as empresas enfrentam na hora de mensurar o quanto retorna de seus investimentos em educação (BECKER; HUSELID; ULRICH, 2002). De toda forma, a ideia por trás de uma empresa investir em seus colaboradores é que o dinheiro gasto trará um benefício no futuro que será maior do que o valor investido. Segundo Dessler:

Cada vez mais se reconhece que pode ser obtida vantagem competitiva com uma força de trabalho de alta qualidade que permita às organizações competir com capacidade de resposta ao mercado, qualidade de produtos e serviços, produtos diferenciados e inovação tecnológica (2003, p. 15).

2.3 PERCURSO METODOLÓGICO

A eficiência do investimento em Capital Humano é determinada pela sua rentabilidade, ou seja, a taxa de retorno. A abordagem das taxas de retorno é crucial para planejamento de poupança, investimentos, acumulação de capital e desenvolvimento econômico. O cálculo da taxa de retorno é baseado nos lucros e custos do investimento.

Ainda há desafios para os economistas na compreensão da relação entre taxas de retorno, teoria do capital, teoria do crescimento e mudanças tecnológicas, devido à falta de especificação completa do capital e confusão entre capital e mudanças tecnológicas. A abordagem das taxas de retorno apresenta ineficiência devido à identificação incorreta das formas mais importantes de capital, que são o capital físico, o Capital Humano e a mudança tecnológica. Falhas como a omissão do Capital Humano, melhorias na qualidade do capital físico e tratar a tecnologia como fator externo, distorcem as medidas de cada tipo de capital e, portanto, o cálculo da taxa de retorno.

A abordagem da taxa de retorno é particularmente limitada no setor privado quando se trata de investimentos em educação devido à forma como o mercado financia estudantes. Contudo, com o objetivo geral de entender as relações entre o investimento de Capital Humano e a geração de riqueza e de competitividade a partir do investimento em Educação Corporativa, foram levados em conta alguns procedimentos.

A técnica de pesquisa utilizada foi a pesquisa bibliográfica, que se baseou nos registros disponíveis de autores, conforme presentes no referencial teórico

apresentado previamente. De acordo com Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica procura solucionar um problema (hipótese) através da análise e discussão de referências teóricas publicadas e contribuições científicas.

Em relação à natureza, a pesquisa utilizada foi qualitativa para compreender a relação entre o investimento em Capital Humano, a partir de estratégias de Educação Corporativa, e os ganhos em competitividade por parte de empresas. Segundo Strauss e Corbin (2008), a análise qualitativa é usada em pesquisas que não dependem de procedimentos estatísticos para produzir resultados, ou seja, mesmo quando há dados quantificados, como censos ou informações históricas, a maioria dos dados é interpretativa e é utilizada para análise.

Além disso, foi feito um levantamento de dados e estudos de mercado visando complementar o que foi posto no referencial teórico. Para levantar os dados deste projeto, utilizou-se a pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e estabelece relações entre fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipulá-los (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007). A intenção dos dados será de dar mais tangibilidade em números para o impacto que se tem ao investir em programas de educação dentro das empresas, a fim de que a discussão sobre a importância destas práticas tenha ainda mais profundidade. Assim, a seguir serão apresentados estes dados.

Com isso, a expectativa é de que o que segue possa contribuir para a compreensão da importância da Educação Corporativa e fornecer insights valiosos para empresas interessadas em implementar programas de Educação Corporativa. Além disso, espera-se que este estudo possa servir como inspiração para empresas que desejam investir em Capital Humano para alcançar seus objetivos estratégicos.

2.4 DADOS E ESTUDOS DE MERCADO

O potencial de alcançar o sucesso é significativamente maior quando a organização se esforça para aperfeiçoar as habilidades necessárias (DUMITRESCU et al., 2017). De acordo com Blundell et al. (1999), estudos apontam que o aumento na eficiência de uma empresa após treinamento é mais do que o dobro do aumento no salário dos trabalhadores. Desta forma, podemos afirmar que as empresas investem em treinamento com a expectativa de obter retornos a partir do aumento da

produtividade. Entretanto, apenas uma pequena parcela deste aumento é destinada ao salário dos funcionários, enquanto a maior parte é convertida em lucro para a empresa.

Almeida e Carneiro (2009) também sugere que investir em treinamento para os funcionários é uma estratégia que traz retornos positivos para as empresas, como mostrado pelo *Return on Invest* (ROI). Empresas que não investem em treinamento para seus funcionários têm rendimentos negativos com o capital, enquanto aquelas que investem apresentam retornos positivos. Em uma pesquisa realizada em Portugal, foi verificado que investir 10 horas adicionais em treinamento para os funcionários, o que equivale a 0,5% do tempo total trabalhado por ano, resulta em um aumento do valor agregado de 0,6% a 1,3% em média (ALMEIDA; CARNEIRO, 2009).

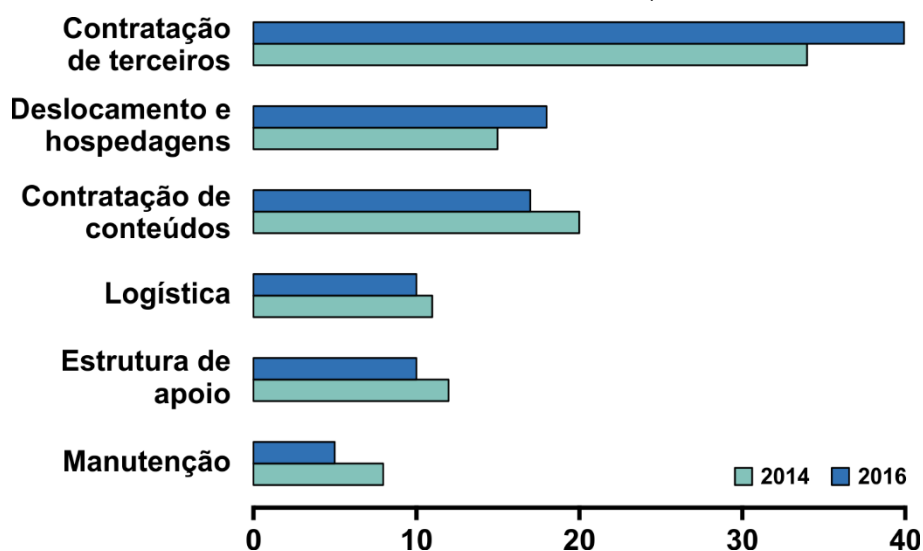
Além de treinamentos, as empresas têm várias opções para investir em Capital Humano, como salários, planos de saúde, auxílio-alimentação, ajuda com educação, cultura interna, e compartilhamento de resultados (MURRO et al., 2014). O estudo de Murro et al. (2014) examina esses indicadores sociais internos para ver sua relação com o sucesso empresarial e comprova os benefícios do investimento em capital humano. Este estudo traz uma relação positiva entre os investimentos em programas de saúde, educação e participação dos resultados e o patrimônio líquido da empresa.

Contudo, olhando mais especificamente para Educação Corporativa, segundo estudo realizado por profissionais da McKinsey & Company, o desenvolvimento de capacidades é crucial para o sucesso de transformações organizacionais. A McKinsey & Company é uma empresa de consultoria de gestão global que fornece serviços para empresas de destaque, governos, organizações não-governamentais e instituições sem fins lucrativos. Em estudo realizado por eles, foi descoberto que as empresas que investem em programas de educação têm uma probabilidade 4,1 vezes maior de obter sucesso e 2,2 vezes mais benefícios financeiros quando comparadas com aquelas que não investem neste tipo de programa de capacitação (DUMITRESCU et al., 2017). Ainda, em uma outra pesquisa realizada pela mesma instituição, que contou com a participação de 1.448 executivos de diversos países, apenas 14% deles consideravam os programas de treinamento oferecidos pela empresa para desenvolvimento de funcionários da linha de frente e executivos sêniores como muito eficazes para melhoria dos resultados da empresa (DUMITRESCU et al., 2017).

As empresas estão cada vez mais interessadas em investir em programas de educação e capacitação para seus funcionários, segundo uma pesquisa realizada pela Deloitte em parceria com o Grupo DMRH. A Deloitte é líder global na prestação de serviços de *audit & assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax* e serviços relacionados. O estudo, intitulado "Educação corporativa no Brasil: Habilidades para uma nova era do conhecimento", realizado em 2016, aponta que as empresas estão priorizando projetos de formação continuada para seus funcionários nos próximos anos. De acordo a pesquisa realizada pela Deloitte, houve um aumento de 42% no número de empresas que possuem equipes dedicadas à educação corporativa em comparação com uma pesquisa anterior realizada em 2014 (REVISTA ALGOMAS, 2017).

Além disso, houve um crescimento de 14% no número de empresas com universidades corporativas. No entanto, foi observado uma diminuição nos investimentos em estruturas de apoio e conteúdo (BRAGA et al., 2016). De acordo com os dados levantados, as empresas estão investindo menos em todos os aspectos relacionados à educação corporativa. Os itens que sofreram mais com essa queda foram os gastos com manutenção, que caiu quase pela metade, e estrutura de apoio, que diminuiu em cerca de 20% (BRAGA et al., 2016). Além disso, houve uma redução de 13% no investimento em conteúdo, fazendo com que essa categoria passe de ser o segundo item mais importante para o terceiro, conforme apresentado no Quadro 1, o qual segue:

FIGURA 1 – COMPOSIÇÃO PERCENTUAL ESTIMADA DO INVESTIMENTO TOTAL EM TREINAMENTO PARA CADA UM DOS ITENS ABAIXO (EM PORCENTAGEM, %)



FONTE: Adaptado de Deloitte (2016).

Ainda, segundo o relatório "Tendências globais de capital humano 2021" da Deloitte, a Educação Corporativa tem impacto direto na retenção de talentos. O relatório aponta que as empresas que investem em programas de educação e desenvolvimento dos funcionários tendem a ter uma taxa de retenção de talentos mais alta. Além disso, o estudo destaca a importância da educação para a inovação e a competitividade. O relatório aponta que as empresas que investem em educação e desenvolvimento tendem a ser mais inovadoras e competitivas.

Em 2022, na edição de abril da revista Mundo RH, publicou os resultados da pesquisa HR Innovation, realizada pela catarinense Ahgora, a qual indicou que a capacitação dos funcionários através de programas de educação empresarial seria uma das principais tendências para a área de Recursos Humanos das empresas neste ano. O texto afirma que devido a um mercado competitivo, as organizações necessitam de colaboradores capacitados para lidar com as diferentes situações do ambiente laboral.

De acordo com a pesquisa, a maioria das empresas entrevistadas tem a intenção de priorizar investimentos em educação corporativa. 17,7% das empresas consideram educação como sua principal prioridade, 32,3% acreditam que é importante e uma prioridade para este ano, 26,5% incluem o tema em seus planos futuros e 19,7% concordam que é importante, mas não é prioridade imediata. Em resumo, 76,5% das empresas estão interessadas em investir em educação (MUNDO RH, 2022).

Além destes, outros argumentos que corroboram com a hipótese de que a Educação Corporativa pode ter um impacto significativo no desempenho e sucesso das empresas incluem:

1. Uma pesquisa realizada pela Deloitte mostrou que empresas que investem em Educação Corporativa têm um retorno médio de 24% sobre o investimento (DELOITTE, 2016).
2. Uma pesquisa realizada pela Bersin by Deloitte mostrou que as empresas que investem em educação e desenvolvimento têm uma taxa de rotatividade de funcionários mais baixa (DELOITTE, 2016).

3 RESULTADOS

3.1 DISCUSSÃO SOBRE A LITERATURA

Dado o que foi apresentado no referencial teórico, e tendo em vista que o comportamento de uma organização é influenciado pelo comportamento de cada indivíduo que a compõem (NELSON; WINTER, 1982), é possível relacionar o investimento em Capital Humano para o desenvolvimento de competências individuais a partir de programas de Educação Corporativa com a geração de desenvolvimento e competitividade por parte de uma empresa. Isto, pois é esperado que as regularidades do comportamento individual tenham impacto significativo no nível da organização, na medida em que se aprimoram e se tornam mais eficientes, promovendo rotinas e memórias da organização que geram mais valor para a mesma (NELSON; WINTER, 1982).

Este argumento é corroborado por diversas publicações, desde Adam Smith em "A Riqueza das Nações" (1776), passando por John Stuart Mill em "On Liberty" (1859), Irving Fisher em "*The Nature of Capital and Income*" (1906) e Alfred Marshall em "Os princípios econômicos do mais valioso investimento dos capitais, os seres humanos" (1920), os quais dão um tom de importância ao Capital Humano, expressão a qual não havia sido cunhada da forma que é conhecida atualmente antes da Escola de Chicago abordar o tema.

Assim, de acordo com Mincer, Becker e Schultz, investir em capital humano faz sentido porque isso permite que as pessoas adquiram habilidades e conhecimentos que aumentam sua produtividade e, conseqüentemente, seu potencial de renda. Eles argumentam que as habilidades e conhecimentos adquiridos através de educação e treinamento são importantes para o crescimento econômico, pois melhoram a eficiência e a competitividade das empresas. Além disso, investir em capital humano também pode melhorar a qualidade de vida das pessoas, pois aumenta suas habilidades e amplia suas oportunidades de emprego.

Assim, conforme a revisão referente à Educação Corporativa, fica notável que esta é uma das formas de investir em Capital Humano. Isto, pois a Educação Corporativa garante que todos os envolvidos na cadeia de valor, incluindo funcionários, parceiros, fornecedores e clientes, possam adquirir as habilidades e

conhecimentos necessários para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Ela é uma estratégia que visa proporcionar condições para a aquisição de habilidades e conhecimentos importantes para alcançar os objetivos da organização.

Assim, e apesar das afirmações de Dessler (2003) sobre cada vez mais ser reconhecida a vantagem competitiva adquirida através de uma força de trabalho de qualidade, outros estudos alertam sobre os desafios que as empresas encaram diante deste contexto.

Conforme alertado por Becker, Huselid e Ulrich (2002), existem vários desafios no que se refere a como mensurar e traduzir os resultados dos investimentos em educação. Ao mesmo tempo, a Educação Corporativa é uma jornada contínua e deve ser planejada de forma estratégica e intencional, levando em consideração a missão, visão, valores, objetivos e metas da empresa. Portanto, sem esta intencionalidade e continuidade, apesar dos desafios que esta abordagem enfrenta dentro das corporações, dificilmente traduzirá em resultados significativos e ganhos em competitividade por parte de quem está investindo.

Assim, a Educação Corporativa é um processo dinâmico que evoluiu a partir de uma abordagem tradicional de treinamento e desenvolvimento, para uma abordagem estratégica de ensino e aprendizagem, envolvendo uma atualização constante, a qual pode permitir que a empresa alcance a qualificação contínua necessária para sua sobrevivência e competitividade no mercado, apesar dos desafios que enfrenta.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

A partir dos dados apresentados, nota-se que, apesar de que ao longo do tempo o interesse por investir em Educação Corporativa, consequentemente em Capital Humano, se manteve consistentemente presente nas pesquisas citadas. Ainda assim parece existir uma certa tendência a uma não priorização destas práticas, o que pode ser corroborado pelos desafios que as empresas enfrentam num sentido de como mensurar os resultados destas práticas, conforme mencionado por Becker, Huselid e Ulrich (2002).

Este argumento é corroborado pelo fato de que na pesquisa "Educação corporativa no Brasil: Habilidades para uma nova era do conhecimento", realizado em

2016 pela Deloitte, apesar do crescimento no número de empresas com universidades corporativas, houve uma queda nos gastos com manutenção, o qual caiu quase pela metade, e em estrutura de apoio, o qual diminuiu em cerca de 20% (BRAGA et al., 2016).

Além disso, apesar de que possam ser interpretados de maneira positiva, faz sentido chamar atenção para o fato de que apenas 17,7% das empresas que responderam à pesquisa HR Innovation, realizada pela Ahgora, conforme publicado na revista Mundo RH, consideram a educação como sua principal prioridade (MUNDO RH, 2022). Ainda, e por mais que o estudo trouxe estes dados por uma outra perspectiva, é importante notar que, uma vez que o mercado é extremamente competitivo e múltiplas variáveis podem interferir no nível de recursos disponíveis em uma empresa, pode ser que os outros 82,3% de empresas que não consideram o tema Educação Corporativa uma prioridade, na medida em que precisam rever seus investimentos, deixem de priorizar e diminuam os gastos disponíveis para esta frente (MUNDO RH, 2022). Este mesmo ponto pode ser uma das razões pelas quais a outra pesquisa supracitada traz, inclusive em números, o decréscimo que ocorreu de 2014 a 2016 nos gastos alocados pelas empresas para estas práticas (BRAGA et al., 2016).

Contudo, este aparentemente desinteresse e não priorização, vai completamente contra os dados que corroboram com a ideia de que a Educação Corporativa é capaz de atingir todos os seus pressupostos. Dentre eles, destaca-se os resultados do estudo da Mckinsey de 2017, no qual foi descoberto que as empresas que investem em programas de educação têm uma probabilidade 4,1 vezes maior de obter sucesso e 2,2 mais benefícios financeiros quando comparadas com aquelas que não investem neste tipo de programa de capacitação (DUMITRESCU et al., 2017).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi observado que ao investir no Capital Humano, há benefícios diretos para o indivíduo e externalidades positivas para a sociedade como um todo. Isso mostra a importância crucial desse investimento para o crescimento econômico de um país.

Além disso, pode-se relacionar que o investimento em Capital Humano, através de programas de Educação Corporativa, é importante para o desenvolvimento e competitividade de uma empresa. A literatura aponta que a regularidade do comportamento individual tem impacto significativo no nível da organização, aprimorando suas rotinas e memórias para gerar mais valor. Além disso, investir em Capital Humano permite que as pessoas adquiram habilidades e conhecimentos que aumentam sua produtividade e potencial de renda, melhorando a eficiência e competitividade das empresas.

A Educação Corporativa, sendo uma das formas de investir em Capital Humano, garante que todos os envolvidos na cadeia de valor adquiram as habilidades e conhecimentos necessários para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Porém, é importante que ela seja planejada de forma estratégica, levando em consideração a missão, visão, valores, objetivos e metas da empresa, apesar dos desafios no que se refere a como mensurar seus resultados.

Os dados apresentados, apesar de mostrarem interesse por investir em Educação Corporativa, também apontam para uma tendência de não priorização destas práticas. Isso sugere que é importante aumentar a conscientização sobre a importância do investimento em Capital Humano para o sucesso e competitividade das empresas.

Além disso, pode ser que outros estudos, os quais aprofundem em modelos e formas de mensurar de maneira mais efetiva os resultados de investimentos em Educação Corporativa, também possam contribuir para que a pauta seja mais priorizada.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, R; CARNEIRO, P. The return to firm investments in human capital. **Labour economics**, v. 16, n. 1, p. 97–106, 2009.
- ANDRADE, R. **Teoria do capital humano e a qualidade da educação nos estados brasileiros**. 2010. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.
- ANTONINI, L. S. **Desafios enfrentados por pequenas e médias empresas do setor de software nos processos de educação corporativa: um estudo exploratório**. 2009. 196 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.
- BECKER, B. E.; HUSELID, M. A.; ULRICH, D. Six key principles for measuring human capital performance in your organization. **Business and Society Review**, v. 1, p. 71–75, 2002.
- BECKER, G. S. **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. 3. Ed., University of Chicago press: Londres, 1993.
- BLUNDELL, R. et al. Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy. **Fiscal studies**, v. 20, n. 1, p. 1–23, 1999.
- BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista Odontológica da Universidade Cidade de São Paulo**, v. 18, n. 3, p. 265–274, 2006.
- BRAGA et al. Deloitte Insights Contributors. Educação Corporativa no Brasil: habilidades para uma nova era do conhecimento. Deloitte: Brazil: 2016.
- CABRAL, A.; SILVA, C. L. M.; SILVA, L. F. L. Teoria do capital humano, educação, desenvolvimento econômico e suas implicações na formação de professores. **Revista Principia**, n. 32, p. 35–41, 2016.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CONSIGLIO FILHO, E. D. **John Stuart Mill e o Princípio da Liberdade: entre o bem-estar e o aperfeiçoamento**. 2020. 196 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.
- DELOITTE. Deloitte Insights Contributors. A empresa social em um mundo transformado: **Liderando a mudança da sobrevivência para a prosperidade**. 2020. Disponível em: <https://lightsourcegp.com/wp-content/uploads/2021/05/Tendencias-Globais-de-Capital-Humano-2021.pdf>. Acesso em: fev. 2023.

DELOITTE. Deloitte Insights Contributors. **Tendências Globais de Capital Humano**. 2016. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/human-capital/articles/tendencias-capital-humano.html>. Acesso em: jan. 2023.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**. 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

DUMITRESCU, E. et al. Para uma transformação de sucesso, invista em capacitação. 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com.br/capabilities/operations/our-insights/to-make-a-transformation-succeed-invest-in-capability-building>. Acesso em: jan. 2023.

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

MARINELLI, M. **Educação Corporativa: um estudo sobre modelos de avaliação de programas**. Fortaleza: Editora UFC, 2007.

MARSHALL, A. **Principles of Economics**, 1920

MEISTER, J. C. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Makron, 2004.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of political economy**, v. 66, n. 4, p. 281–302, 1958.

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

MORETTO, C. F. O capital humano e a ciência econômica: algumas considerações. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, v. 5, n. 9, p. 67–80, 1997.

MOSCARDINI, T.; KLEIN, A. Z. Estratégias de educação corporativa e suas relações com os diferentes níveis de aprendizagem organizacional. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 1, p. 89–102, 2015.

MUNDO RH. Redação Mundo RH. 76,5% das empresas vão priorizar investimentos em educação corporativa. 2022. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/765-das-empresas-va-priorizar-investimentos-em-educacao-corporativa/>. Acesso em: jan. 2023.

MURRO, E. V. B. et al. Investimentos em capital humano e desempenho organizacional: análise em companhias brasileiras. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 8, n. 3, p. 38–51, 2014.

NELSON, R. R.; WINTER, S. G. **An Evolutionary Theory of Economic Change**. Belknap Press, 1985.

PACHECO, L. et al. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

PEREIRA, R. S. Teoria do Capital Humano: Breve Discussão Teórica. **Revista de Estudos Sociais**, v. 1, n. 2, p. 27–46, 1999.

PEREZ, A. L. V. **A teoria do capital humano: retornos microeconômicos e macroeconômicos**. 2018. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

REIS, T. Capital humano: um importante fator para o desenvolvimento econômico. 2019. Disponível em: <https://www.sun0.com.br/artigos/capital-humano/>. Acesso em: jan. 2023.

REVISTA ALGOMAS. Pesquisa da Deloitte aponta que empresas voltaram investir em educação corporativa, 2017. Disponível em: <https://algomais.com/pesquisa-da-deloitte-aponta-que-empresas-voltaram-investir-em-educacao-corporativa/>. Acesso em: fev. 2023.

SCHULTZ, T. W. **O Valor Econômico da Educação**. Universidade de Chicago, 1973.

SCOVILLE, E. H. M. L.; OLIVEIRA, G. B. As contribuições e o pensamento de John Stuart Mill no campo da economia. **Revista da FAE**, v. 17, n. 1, p. 80–95, 2014.

SMITH, A. **Riqueza das nações: Uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1974.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VIANA, G.; LIMA, J. F. Capital humano e crescimento econômico. **Interações (Campo Grande)**, v. 11, p. 137–148, 2010.