

**Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas**

**EDUCAÇÃO CONTÍNUADA BASEADA EM MODELO DE UNIVERSIDADE  
CORPORATIVA: ESTUDO DE CASO ÉTICA LTDA**

**CONTINUING EDUCATION BASED ON MODEL OF CORPORATE UNIVERSITY:  
CASE STUDY ÉTICA LTDA**

Michael De Goid, Silviane Lawall Soares, Alessandra Vogt, Ricardo Werlang e Odir Luiz Fank

**RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo, analisar o conceito da Universidade Corporativa, sua aplicabilidade e importância na aprendizagem organizacional, concentrada no estímulo do desenvolvimento das habilidades do capital humano. Objetiva-se analisar e compreender de que maneira a Universidade Corporativa assume papel estratégico para o desenvolvimento dos talentos e no aumento do conhecimento intelectual com elaboração de um projeto de implementação, vinculando-se o treinamento e o desenvolvimento do colaborador e as metas da organização, agindo como facilitadora no processo, sendo agente na disseminação do conhecimento na empresa, alcançando resultados em curto, médio e longo prazo. Necessitam-se estruturar um bom projeto de implantação conforme sua cultura organizacional, seguindo as etapas do planejamento com foco em aprimorar a educação continuada a partir de uma solução de Tecnologia da Informação.

**Palavras-chave:** Educação continuada, tecnologia, universidade corporativa, treinamento.

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the concept of Corporate University, its applicability and importance in organizational learning, focused on stimulating the development of human capital skills. The objective is to analyze and understand how the Corporate University assumes strategic role for the development of talent and increasing intellectual knowledge with the preparation of an implementation project, linking up the training and development of the employee and the organization's goals, acting as a facilitator in the process, and agent in the dissemination of knowledge in the company, achieving results in the short, medium and long term. They need to structure a good implementation project as its organizational culture, following the steps of planning with a focus on improving continuing education from a solution of Information Technology.

**Keywords:** Continuing education, tecnologia, corporate university, training.

## 1 INTRODUÇÃO

A esfera corporativa passa por diversas transformações com desafios a todo momento. As organizações em geral, transcendem além de estratégias, imposições de mercado e indicadores de resultados. É preciso trabalhar a capacidade na execução das atividades aliado ao comportamento das pessoas com base em desenvolver um conhecimento sustentável. Com esta prática, o corpo empresarial consegue absorver as mudanças inesperadas mais rapidamente.

Atualmente, a característica mais evidenciada nas empresas em geral é a mudança, muito evidenciada a frequência e a rapidez com que a mesma ocorre.

A globalização, a evolução das telecomunicações, os avanços nos transportes e as novas tecnologias criaram uma rede global cada vez mais interdependente. Imaginar um ambiente estável e em ordem é uma atividade praticamente impossível.

Os grandes desafios das empresas ficam a cargo da área de recursos humanos acompanhando a dinâmica do ambiente, rompendo todos os paradigmas do conhecimento, passando a buscar soluções inovadoras para a resolução de problemas na mesma rapidez que estes surgem.

As empresas estão sempre mudando para se adaptar ao mercado e continuarem sendo competitivas frente a concorrência. No entanto, a mudança não deve ocorrer apenas de maneira aleatória, é preciso planejar os processos de mudanças, pois eles envolvem aspectos que precisam ser verificados com cautela, como as pessoas e os recursos necessários para as alterações.

A palavra universidade eleva a um pensamento de campus físico, com um corpo docente bem capacitado. A versão da universidade corporativa é diferenciada e inovadora com visão estratégica e foca no desenvolvimento das habilidades dos capacitados, considerando a administração estratégica como um processo de aprendizado coletivo, visando desenvolver e explorar as competências distintas, difíceis de serem copiadas, propiciando vantagem competitiva para as organizações. Frente a essa necessidade é que se originou a sua criação. Essas instituições buscam, entre outras coisas, desenvolver a aprendizagem organizacional pautadas na resolução de problemas internos da organização, como por exemplo, as dificuldades de treinamento para atender a demanda em setores pontuais das empresas, voltadas ao público interno e ao desenvolvimento de habilidades pouco inovadoras com relação as formas de repasse e gerenciamento do conhecimento.

## 2 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A aprendizagem organizacional é uma construção coletiva que transforma o conhecimento criado em nível individual em ações concretas em direção aos objetivos organizacionais. (BARBOSA, 2003)

A experiência é a interação do indivíduo com o meio. A partir desta ótica, a aprendizagem é entendida como a transformação da experiência em conhecimento, habilidades e atitudes. Assim, todo conhecimento é advindo da experiência e todo aprendizado provém de alguma experiência. (SILVA, 2013)

Atualmente, o conhecimento organizacional tem se tornado um importante diferencial para as empresas que buscam se sobressair no mercado. Diferentes formas de conhecimentos permitem a organização criar seu próprio modelo de gestão, em busca de um objetivo comum. (MARQUES, 2013)

O cenário competitivo vivido pelas organizações tem feito com que estas busquem mecanismos que possam destaca-las no mercado e é nesse contexto que a Educação Corporativa vem contribuir. (DOMINGOS, 2015)

A partir da aprendizagem organizacional, é possível compreender que estruturas, valores e iniciativas foram necessárias para chegar ao objetivo e manter a sobrevivência da empresa na concorrência corporativa. A aprendizagem organizacional acontece quando a empresa identifica a inovação, retorna a ver os passos que obtiveram esse resultado e identifica os processos utilizados.

O modelo de aprendizagem em uma organização não só envolve a elaboração de novos mapas cognitivos que possibilitem compreender melhor o que está ocorrendo em seu ambiente externo e interno, como também, a definição de novos comportamentos que comprovam a efetividade do aprendizado. A empresa não é a única a beneficiar-se com o processo durante a aprendizagem organizacional, acontece também a capacitação pessoal dos colaboradores envolvidos.

Independente do seu tamanho e do ramo que atuam, elas percebem cada vez mais a importância da criação de uma vantagem competitiva sustentável e o comprometimento da empresa com o desenvolvimento dos colaboradores. Incentivar os colaboradores a aprimorar seus conhecimentos é certeza de resultados positivos a curto, médio e longo prazo. Só o aperfeiçoamento das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) permite que as tarefas do dia-a-dia sejam executadas com excelência.

### 3 UNIVERSIDADE CORPORATIVA (UC)

A primeira UC do mundo surgiu em 1956, a da General Electric, em Crotonville em Nova York, o responsável foi Ralph Cordiner. O McDonald's foi, ao lado da General Electric, um dos pioneiros no ensino corporativo do mundo. Sua primeira universidade iniciou em 1961, em Elk Grove Village no estado americano de Illinois. O formato das UC chegou ao Brasil em novembro de 1992 em Campinas, chamada Académie Accor.

As UC surgiram da necessidade de alinhar o desenvolvimento dos talentos humanos com a estratégia da empresa, visando a educação como aspecto essencial para os colaboradores de empresa a suas práticas profissionais. Desta forma, foi inserida a nova modalidade de educação corporativa.

Nas empresas, as UC são essenciais. A responsabilidade fica centralizada aos educadores e empresários interessados em refletir sobre o impacto nos sistemas educacionais, a responsabilidade e seriedade perante seu papel com os interessados. (EBOLI, 2002)

Grandes empresas decidem pela abertura de centros de ensino para que esse desenvolvimento seja ainda mais completo. (LEMONS, 2013)

As organizações identificaram a real necessidade de lapidar as habilidades do capital humano disponível de forma contínua. Visualizou-se a importância em desenvolver na empresa o hábito de criar e equalizar o conhecimento entre os funcionários e ainda, mapear as dificuldades existentes nas operações das atividades rotineiras, e com isso, qualificar sua equipe sem a dependência das instituições de ensino superior com assuntos generalizados e com grades de disciplinas desatualizadas a realidade do mercado.

Desta forma, as empresas decidiram criar suas próprias universidades com conteúdo focado em suas demandas, resultados mensuráveis e uma grande flexibilidade e adaptação nas tendências do cenário corporativo.

A UC é composta por objetivos e aprendizagem alinhados a interesses estratégicos da alta administração. Portanto, os funcionários passam por capacitações direcionadas ao assunto do negócio oferecido pela empresa. A infraestrutura mais usada nestes repasses são com cursos online, termo bastante usado como: "via WEB".

Em vista disso, o meio estruturado na comunicação e repasse das informações, denominado como WEB, passa a ser uma excelente alternativa minimizando a dificuldade das empresas em mapear as habilidades de seus profissionais e por meio deste canal, é possível

estruturar e disponibilizar o material didático ao tema relacionado, reciclando continuamente o conhecimento dos envolvidos numa cultura de aprendizagem continuada voltada para o desenvolvimento pessoal e profissional. (MORAN, 2005)

A Web por sua vez, remete o aluno a introspecção virtual sobre o conteúdo estudado. Este meio de educação precisa ser de uma interatividade clara, fácil e sem deixar dúvidas no repasse. Se conectado à internet, o capacitado consegue fazer o acesso ao material didático de qualquer lugar. Este ponto de vista, torna a internet uma grande biblioteca, com um arsenal de livros, artigos técnicos, enciclopédias, dicionários, vídeos educacionais e uma enorme variedade de conteúdos relacionados ao assunto em voga.

Além disso, as universidades corporativas, quando contarem com um público mais amplo e com ações mais bem dimensionadas, representam não mais um centro de custo para a organização, mas sim uma redução de custos nos programas de educação continuada. (MENEZES, 2015)

A análise referente a capacitação dos talentos selecionados em suas funções pré-definidas é de fundamental importância para trabalhar habilidades essenciais em acordo aos objetivos estratégicos da alta administração. A organização com esse entendimento de educação continuada alcança uma maturidade mais rapidamente, torna-se flexível as tendências de mercado e também, consegue atender assuntos direcionados a sua demanda. Desta forma, com o avanço nas tecnologias relacionadas a Internet (WEB) ficou bastante intuitivo produzir material sobre assuntos direcionados aos interesses da empresa e armazená-los virtualmente para possibilitar novas capacitações repetidamente.

Por fim, o objetivo delas é obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem dos colaboradores, e assim, ligando de maneira regular os programas de aprendizagem e as metas e resultados estratégicos da organização.

#### **4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO X UNIVERSIDADE CORPORATIVA**

O treinamento e desenvolvimento das UC tem aumentado a competitividade entre as empresas no mercado de trabalho, implementando mudanças no sentido de aprimorar cada vez mais os conhecimentos dos seus colaboradores. Como todo processo de mudança, o mesmo depende de mudar a cultura das pessoas e das organizações.

É necessário, que essa mudança ocorra principalmente na forma de pensar e de agir, tanto do colaborador quanto empresa.

Todo o processo de desenvolvimento de talentos está centrado nas pessoas e não apenas em processos, partindo-se do pressuposto de que o homem deseja crescer e se desenvolver intelectualmente para assumir novas e maiores responsabilidades na organização em que atua. (ANDRADE e RODRIGUES, 2008)

O conhecimento na sociedade atual é essencial para o desenvolvimento das organizações. A área de treinamento e desenvolvimento está direcionada para desenvolver os colaboradores. O treinamento está presente praticamente em todas as organizações através do setor de recursos humanos que é a base de desenvolvimento do público interno.

As atividades educacionais estiveram sempre presentes nas organizações. No entanto, na maioria das vezes, eram direcionados e exclusivos aos níveis gerenciais e da alta administração. Os demais funcionários recebiam treinamentos pontuais. (EBOLI, 2002)

A UC está além da área de treinamento e desenvolvimento porque seu objetivo está alinhado com interesses da empresa, preparando os colaboradores a trabalharem novas habilidades, oferecendo cursos técnicos específicos customizados exatamente de acordo com as políticas e valores da organização. A universidade corporativa está direcionada para atender a estratégia da empresa, é a área denominada de atuação da pedagogia empresarial.

Esta área visa atualizar práticas de trabalhos ou criar projetos que possam ser implantados dentro da organização, construindo uma força de trabalhadores educados e bem preparados que proporcionem a empresa uma vantagem competitiva. Os colaboradores além de adquirir conhecimento técnico, terão a prática voltada para o desempenho e aprimoramento de suas funções e o conhecimento adquirido está alicerçado com a missão da organização. (LEMOS, 2013)

É uma forma de agregar e estabelecer a plataforma de conhecimentos da organização, formando profissionais qualificados em suas áreas de atuação.

## 5 IMPLANTAÇÃO

Implantar uma UC é um processo que abrange várias etapas e exige um certo tempo. Por meio dela, a organização garante que o aprendizado e o desenvolvimento sejam vinculados às suas metas específicas, garantindo sustentabilidade aos objetivos empresariais.

O principal motivador para a implantação de uma UC é abrir espaço para seus colaboradores adquirirem mais conhecimento na área de formação para melhorar as atividades por eles desempenhadas.

Adotar um sistema de educação estratégica, nos moldes de uma UC é condição essencial para as empresas desenvolverem com eficácia seus talentos humanos. Alguns cases de sucesso são as empresas: Vale do Rio Doce, Natura, Siemens, Caixa Econômica Federal (CEF), Sadia, Banco do Brasil, Citibank, Embratel, Volkswagen, Fiat, Carrefour e Bank Boston, que investiram e perceberam as vantagens de implementação com o objetivo de disseminar a cultura da empresa aos colaboradores. (MENEZES, 2015)

Para sua devida implantação, precisa-se analisar alguns pontos, como: identificar as competências a serem desenvolvidas; identificar os meios e as metodologias para a aprendizagem; identificar o corpo docente, ou o grupo de consultores; desenvolver os eixos temáticos e situações de aprendizagem, levando em consideração os cases da organização; desenvolver o conteúdo do programa incluindo atividades e material didático; identificar a forma de avaliação do processo para aprendizagem; preparar e posteriormente avaliar o programa-piloto; revisar a proposta de aprendizagem, se necessário; desenvolver uma segunda turma e avaliar todas as atividades de aprendizagem.

Considerando as possibilidades mencionadas, é importante elaborar um planejamento para a implantação do sistema de universidade corporativa, onde cada organização possui características e necessidades específicas, portanto, o sistema deve ser adaptado conforme as necessidades de cada organização, variando de acordo com a natureza do negócio, estrutura e tamanho da organização, diversidade e complexidade das operações.

A UC e seus mecanismos devem ser eficazes do ponto de vista dos resultados esperados e eficientes no que se refere a funcionalidades e rapidez de resposta, para que contribuam com os objetivos da organização.

Estes são alguns desafios e fatores críticos de sucesso para a implantação e manutenção de uma universidade corporativa que podem ser ampliados em função da característica da empresa. O desafio maior é ser reconhecida para fora da empresa e se tornar o gerador de novos talentos.

## 6 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa de tecnologia e informação computacional avançada, nomeada como Ética, oferece controle nos produtos de seus clientes por meio de identificação adequada. Rastreabilidade inteligente, automação, supervisão e integração concisa. Tudo isso sem abrir mão dos princípios essenciais: ética, iniciativa, comunicação assertiva, coerência,

transparência, educação continuada, sustentabilidade, responsabilidade social, comprometimento, inovação e respeito. A empresa dispõe de seis funcionários distribuídos em dois analistas de sistemas, dois programadores, um no setor de recursos humanos e por fim, um no setor de marketing e vendas. Também conta com um estagiário envolvido com automação, pesquisa e desenvolvimento. Além desta equipe, a Ética possui seu conselho deliberativo composto por três sócios.

## 7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa a respeito do assunto UC. Além de livros, foram consultados sites e artigos científicos que contribuíssem na compreensão do assunto.

Quanto aos objetivos a pesquisa classifica-se como descritiva. As pesquisas descritivas caracterizam-se por: descrever as características de determinada população ou fenômeno; observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem manipulá-los; estabelecer relações e conexões entre variáveis; utilizar técnicas padronizadas na coleta de dados. (RAMPAZZO; CORRÊA, 2008)

Quanto à abordagem do problema, apresenta-se como uma pesquisa qualitativa. Este tipo de pesquisa pode ser caracterizado como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos. (RICHARDSON, 2014)

O método usado na coleta dos dados baseou-se em entrevista semiestruturada com um dos sócios da empresa e com observação com papel de participante. O local de aplicação da pesquisa científica foi a Ética LTDA.

Quanto à abordagem do problema, apresenta-se como uma pesquisa qualitativa. Este tipo de pesquisa pode ser caracterizado como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos. (RICHARDSON, 2014)

## 8 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para garantir o crescimento da empresa e conseguir realizar sua missão de forma a agregar valor à empresa, aos produtos e a seus clientes, além de responder as mudanças da sociedade, a alta administração da resolveu automatizar as ações voltadas a educação e no desenvolvimento de seus funcionários para melhor gerenciar seu conhecimento e estimular a aprendizagem organizacional.

Agendou-se uma reunião com o conselho deliberativo da empresa com objetivo de apresentar os benefícios possíveis de serem alcançados com a implantação de uma UC. Desta forma, o primeiro passo foi adequar os novos conceitos delineados a partir do processo de pesquisa, considerando as prioridades e desejos futuros da empresa. Com essa prática, criou-se um cenário de trabalho com objetivos de iniciar uma análise organizacional e definir um planejamento sobre as dificuldades apontadas no dia-a-dia de cada colaborador em acordo com a função exercida.

Após repasse nos pontos fundamentados no capítulo de implantação, estes foram utilizados como base no processo de criação e estruturação da UC implantada na empresa. Desta forma, os gestores começaram a pensar em uma plataforma para hospedar todo o material criado exclusivamente as capacitações praticadas. As demandas identificadas de capacitação foram discutidas com seu corpo de colaboradores, apresentando tópicos sobre os

temas julgados pelo conselho deliberativo como importantes para conhecimento de todos, dentre eles os assuntos: gestão do tempo e foco nas atividades; princípios da agilidade e micro gerência no dia-a-dia. Em seguida, elaborou-se um material de apoio, assim colaborador ficou com seu login de acesso, podendo tirar dúvidas e interagir com os demais funcionários na plataforma disponibilizada, criando uma rede de conhecimento interno.

## 9 DESENVOLVIMENTO DO PROJETO

A concepção da UC na Ética teve início com um projeto estratégico, buscando estruturar todos os pilares dos processos, pressupostos e diretrizes para a implantação dessa ação na área da educação continuada. A versão criada teve o envolvimento de um dos sócios, responsável pela Gestão de Pessoas. A responsabilidade ficou ao planejamento e elaboração dos módulos a serem estudados por todos. Em conjunto, teve a participação do Analista de Sistemas, responsável pelo setor de desenvolvimento.

Organizou-se em módulos as aulas e a UC foi nomeada como UNIÉTICA, sendo apresenta com a logomarca conforme a Figura 1.

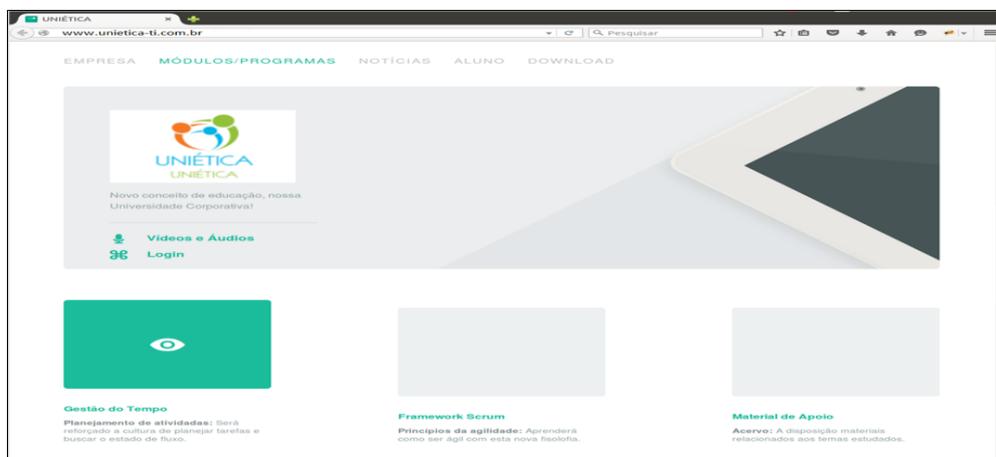
Figura 1: Logomarca Universidade Corporativa da empresa



Fonte: Degois (2015)

Com todas as premissas, iniciou-se o desenvolvimento de um portal com objetivo de armazenar todo material produzido em áudios e vídeos. Em seguida, realizou-se a configuração de uma infraestrutura local no servidor da Ética. Na Figura 2 é possível visualizar o layout do portal criado aos funcionários da empresa Ética.

Figura 2: Interface principal de acesso



Fonte: Portal de capacitações UNIÉTICA (2015)

O primeiro tema selecionado para aplicação do conceito foi gestão do tempo, organizado em módulos, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Módulo Gestão do Tempo e planejamento das atividades

<b>Definição de ciclo</b>	Tempo: 25 + 5 = 30 minutos; 25min de atividades com foco; 5min de intervalo.
<b>Planejar atividades</b>	Tarefas diárias; separar ciclos particulares; definir ciclos em conjunto.
<b>Evitar dispersão</b>	Evitar notificações contínuas; Skype em modo ocupado; buscar estado de fluxo.
<b>Política de reuniões</b>	Usar sala de educação continuada; alinhar pauta em um ciclo; avisar envolvidos com antecedência.
<b>Auto-organização</b>	Cuidar com mini reuniões sociais; Usar Skype na comunicação interna; usar telefone em assuntos urgentes.

Fonte: Manual Gestão do Tempo da Ética (2015)

Esse assunto foi definido a partir da necessidade de problemas de interrupções na realização das atividades e fazer os colaboradores tomarem consciência da importância em planejar as atividades por prioridades, conforme o Quadro 2.

Quadro 2: Classificação de atividades

	<b>Urgente</b>	<b>Não urgente</b>
<b>Importante</b>	Resoluções críticas Reuniões pontuais Ocorrências urgentes e inadiáveis Projetos pré-definidos	Prevenção Criatividade Recreação Aprendizado / Planejamento
<b>Não importante</b>	Interrupções Telefonemas Relatórios / Correspondência Atividades particulares Assuntos prioritários	Refinamentos Tarefas de melhorias Mensagens rotineiras Entretenimento Tempo ocioso

Fonte: Manual Gestão do Tempo da Ética (2015)

Este quadrante precisa ser avaliado sempre no desempenho das tarefas pelos colaboradores, sendo criado pela alta administração e adaptado para UNIÉTICA, com finalidade de criar a consciência na organização sobre planejamento e gestão do tempo e assim, selecionar as atividades mais prioritárias no dia a dia.

Além do assunto Gestão do tempo e planejamento das atividades, outro tema a ser trabalhado foi sobre Scrum, que consiste em um framework (caixa de ferramentas) de desenvolvimento incremental utilizado no gerenciamento de projetos e desenvolvimento de software baseados nos princípios da agilidade, conforme o Quadro 3.

Quadro 3: Módulo do Framework Scrum

<b>Construção de software ágil</b>	Definir a maior prioridade é satisfazer o cliente, com entrega adiantada e contínua de software de valor. Aceitar mudanças de requisitos. Processos ágeis se adequam a mudanças, para que o cliente possa tirar vantagens competitivas. Aprender entregar software funcionando com frequência, na escala de semanas.
<b>Gestão de pessoas aplicado ao desenvolvimento de sistemas.</b>	Conceituar sobre pessoas relacionadas à negócios e desenvolvedores devem trabalhar em conjunto e diariamente, durante todo o curso. Construir projetos ao redor de indivíduos motivados, dando o ambiente e suporte necessário, e

	confiar que farão seu trabalho. Repassar sobre método mais eficaz de transmitir informações para um time de desenvolvimento.
<b>Buscar excelência sempre</b>	Destacar medida de progresso com software funcional. Como processos ágeis promovem um ambiente sustentável? Criar atenção à excelência técnica e bom design, para aumentar agilidade.
<b>Recursos envolvidos no processo.</b>	Simplicidade: a arte de maximizar a quantidade de trabalho que não precisou ser feito. As melhores arquiteturas, requisitos e designs emergem de times auto organizáveis. Em intervalos regulares, o time reflete como ficar mais efetivo, então, otimizam seu comportamento de acordo.

Fonte: Manual Framework Scrum da Ética (2015)

A Ética construiu os programas que necessitavam aprendizagem, fazendo com que o funcionário evoluísse de forma responsável pelos resultados adquiridos, aplicando seu tempo nas tarefas prioritárias, buscando o estado de fluxo, ou seja, imerso e focado totalmente na tarefa realizada, sem interrupções dos demais colegas e sempre guiado pelo planejamento diário.

O resultado superou as expectativas da alta administração e dos funcionários que entenderam a proposta da empresa em trabalhar a forma mais adequada a gestão do tempo dentro da rotina de trabalho.

## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como tema principal, os benefícios e impactos com a implantação da UC na empresa Ética.

Conclui-se com o ponto de vista que essa ferramenta do conhecimento pode tornar-se um grande diferencial frente a seus concorrentes, oferecer serviços de melhor qualidade a seus clientes e criar um forte vínculo na parceria com seus fornecedores construindo um trabalho bem elaborado na capacitação de seus recursos de capital humano.

Outro fator criado a partir desta nova metodologia, foi observado o desenvolvimento da capacidade entre colaboradores de identificar membros com dificuldade na realização de tarefas que exigem conhecimento absorvidos em treinamentos passados e auxiliarem-se entre si.

A sua criação trouxe uma mudança na formação e o desenvolvimento de talentos humanos, promovendo o conhecimento organizacional, através de um processo contínuo de aprendizagem. Com isso, acredita-se ter atingido o objetivo, confirmando a hipótese de que a metodologia da universidade corporativa é recomendável para empresas que tenham interesse em adotá-la.

Um dos objetivos da UC foi desenvolver os colaboradores o sentimento de buscar o conhecimento a todo instante como ferramenta para a evolução pessoal e profissional, complementando com a lacuna deixada pela universidade tradicional, preparando os profissionais para atuarem de forma específica nos assuntos tratados.

Finalmente, o desenvolvimento organizacional obtido através da evolução do nível de conhecimento promoveu melhorias profundas nas pessoas (mentalidade, postura, atitude, cultura), assim como na organização (ambientes, visão, sistêmica, resultado).

Por fim, o que pode-se concluir sobre o ambiente das empresas é que os seres humanos que as dirigem estão sempre buscando programas de mudanças que, de uma maneira inovadora, trazem muitos benefícios para o seu campo de atuação.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Ronnie Joshé Figueiredo de e RODRIGUES. **Educação Corporativa: Prática de Treinamento na Sociedade do Conhecimento.** 2008. Disponível em: <[http://www.nitsustentabilidade.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7\\_0013\\_0043.pdf](http://www.nitsustentabilidade.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0013_0043.pdf)> Acesso em: 02 de Set. 2015.
- BARBOSA, Dione Mary de Cerqueira. **A aprendizagem organizacional otimizando resultados do tribunal de contas da união.** 2003. Disponível em: <[http://www.mppr.mp.br/arquivos/File/a\\_aprendizagem\\_organizacional\\_otimizando\\_resultados\\_do\\_t.pdf](http://www.mppr.mp.br/arquivos/File/a_aprendizagem_organizacional_otimizando_resultados_do_t.pdf)>. Acesso em: 04 de Nov. 2015.
- DOMINGOS, Osmerinda. **Avaliação de resultados em educação corporativa: um estudo no tribunal de contas no município de São Paulo.** 2015. Disponível em: <<http://repositorio.uscs.edu.br/handle/123456789/649>>. Acesso em: 10 de Jul. 2015.
- EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa como Vantagem Competitiva.** 2002. Disponível em: <<http://slideplayer.com.br/slide/3199301/>>. Acesso em: 30 de Set. 2015.
- LEMONS, Rafaella. **O que são Universidades Corporativas.** 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academicos/o-que-sao-unicversidades-corporativas/70807/>>. Acesso em: 22 de Set. 2015.
- MARQUES, José Roberto. **A importância da aprendizagem organizacional.** 2013. Disponível em: <<http://economia.terra.com.br/blog-carreiras/blog/2013/01/29/a-importancia-da-aprendizagem-organizacional>>. Acesso em: 08 de Set. 2015
- MENEZES, Simone Guimarães. **Universidade Corporativa: Uma Educação Estratégica.** 2015. Disponível em: <[http://www.abt-br.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=309:universidade-corporativa-uma-educa-estratca&catid=15:educa&itemid=80](http://www.abt-br.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=309:universidade-corporativa-uma-educa-estratca&catid=15:educa&itemid=80)>. Acesso em: 08 de Set. 2015.
- MORAN, José. **Tendências da educação online no Brasil.** 2005. Disponível em: <[http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao\\_online/tendencias.pdf](http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao_online/tendencias.pdf)>. Acesso em: 02 de Nov. 2015.
- RAMPAZZO, Sônia Elisete. CORRÊA, Fernanda Zanin Mota. **Desmistificando a metodologia científica: Guia prático para produção de trabalhos acadêmicos.** Erechim: Habilis, 2008.
- RICHARDSON, Roberto Jarry (Coord.). **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- SILVA, Neide Oliveira. **Aprendizagem Organizacional: um estudo do grau de aderência de suas práticas nas micro e pequenas empresas.** Disponível em: <[http://www.faccamp.br/madm/Documentos/producao\\_discente/Neide-Oliveira-da-Silva.pdf](http://www.faccamp.br/madm/Documentos/producao_discente/Neide-Oliveira-da-Silva.pdf)>. Acesso em: 04 de Nov. de 2015.