

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA REGIÃO TOCANTINA DO MARANHÃO -  
UEMASUL  
CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS, SOCIAIS, TECNOLÓGICAS E LETRAS –  
CAMPUS AÇAILÂNDIA  
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**ANA PAULA DA SILVA NASCIMENTO**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E DESAFIOS EM  
ESTUDOS CIENTÍFICOS APLICADOS (2020 - 2024)**

Açailândia - MA  
2025

**ANA PAULA DA SILVA NASCIMENTO**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E DESAFIOS EM  
ESTUDOS CIENTÍFICOS APLICADOS (2020 - 2024)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), Campus Açailândia, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Willian Ferreira Martins

## FICHA CATALOGRÁFICA

O48e

Nascimento, Ana Paula da Silva

Educação corporativa: análise dos benefícios e desafios em estudos científicos aplicados (2020 – 2024) / Ana Paula da Silva Nascimento. – Açailândia: UEMASUL, 2025.

29 f. :il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Bacharel em Administração) – Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Açailândia, MA, 2025.

Orientador: Prof. Me. Willian Ferreira Martins.

1. Educação corporativa. 2. Estudos científicos. 3. Organizações. I. Título.

CDU 658:001

**ANA PAULA DA SILVA NASCIMENTO**


**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E DESAFIOS EM ESTUDOS CIENTÍFICOS APLICADOS (2020 - 2024)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), Campus Açailândia, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Willian Ferreira Martins


Aprovada em: 08/07/2025

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente  
 **WILLIAN FERREIRA MARTINS**  
Data: 21/07/2025 21:46:29-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


---

**Prof. Me. Willian Ferreira Martins (orientador)**  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão - UEMASUL

Documento assinado digitalmente  
 **DINIORLEY DA SILVA**  
Data: 21/07/2025 21:30:23-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Prof. Esp. Diniorley da Silva**  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão - UEMASUL

Documento assinado digitalmente  
 **NATAN BARROS DE OLIVEIRA**  
Data: 21/07/2025 21:39:52-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Prof. Me. Natan Barros de Oliveira**  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão - UEMASUL

Açailândia - MA  
2025

## **DEDICATÓRIA**

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo geral mapear e sintetizar os estudos científicos baseados em pesquisas aplicadas, publicados entre os anos de 2020 e 2024, que abordam os benefícios e desafios da educação corporativa no ambiente organizacional. Como problemática, o estudo buscar olhar de que forma os estudos científicos baseados em pesquisas aplicadas, publicados entre 2020 e 2024, abordam os benefícios e desafios das práticas de educação corporativa em sua implementação nas organizações?. De modo específico, o estudo inicialmente busca identificar as principais práticas formativas utilizadas pelas organizações, analisar os benefícios gerados, como o desenvolvimento de competências e a contribuição para os objetivos estratégicos, e investigar os desafios enfrentados na implementação dessas iniciativas, considerando fatores culturais, estruturais e estratégicos. Para alcançar tais objetivos, adota-se uma metodologia de abordagem qualitativa, com caráter exploratório, baseada em revisão de literatura. Foram analisados 14 artigos científicos selecionados em bases como Google Acadêmico, Portal de Periódicos da CAPES e repositórios institucionais, priorizando publicações relacionadas à educação corporativa. Os resultados apontam que a educação corporativa fortalece a cultura organizacional, promove o engajamento dos colaboradores e contribui para resultados mais sustentáveis e inovadores. Recursos como trilhas de aprendizagem, universidades corporativas e microlearning destacaram-se como eficazes. Contudo, foram identificados desafios, como a ausência de indicadores claros de desempenho, resistência cultural e uso inadequado de tecnologias educacionais.

**Palavras-chave:** Educação Corporativa, Estudos Científicos, Organizações.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to map and synthesize scientific studies based on applied research, published between 2020 and 2024, that address the benefits and challenges of corporate education in the organizational environment. The study seeks to examine how scientific studies based on applied research, published between 2020 and 2024, address the benefits and challenges of corporate education practices in their implementation in organizations. Specifically, the study initially seeks to identify the main training practices used by organizations, analyze the benefits generated, such as skills development and the contribution to strategic objectives, and investigate the challenges faced in implementing these initiatives, considering cultural, structural, and strategic factors. To achieve these objectives, a qualitative, exploratory methodology was adopted, based on a literature review. Fourteen scientific articles selected from databases such as Google Scholar, the CAPES Journal Portal, and institutional repositories were analyzed, prioritizing publications related to corporate education. The results indicate that corporate education strengthens organizational culture, promotes employee engagement, and contributes to more sustainable and innovative results. Resources such as learning paths, corporate universities, and microlearning stood out as effective. However, challenges were identified, such as the lack of clear performance indicators, cultural resistance, and inadequate use of educational technologies.

**Keywords:** Corporate Education, Scientific Studies, Organizations.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA</b> .....	11
<b>2.1 Desenvolvimento de Pessoas: Abrangência e Intersecções</b> .....	13
<b>3 CONTRIBUIÇÕES E DESAFIOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL</b> .....	14
<b>3.1 Práticas e tendências</b> .....	15
<b>3.2 Educação Corporativa na Era Digital</b> .....	17
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	18
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	19
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	27
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	28

## 1 INTRODUÇÃO

Habilitar-se em busca de melhores oportunidades no mercado de trabalho tornou-se um diferencial competitivo para empresas que contam com profissionais capacitados. Segundo Banov (2013), o reconhecimento fortalece as organizações que, diante de mudanças rápidas, tornam-se ambientes de aprendizado contínuo.

Diante das mudanças globais e da aceleração das transformações organizacionais, empresas bem-sucedidas têm adotado uma nova lógica, integrando a educação ao ambiente corporativo como uma ferramenta estratégica. A educação corporativa deixou de ser vista apenas como uma ação social ou benefício, passando a ser tratada como uma alavanca para a competitividade e a inovação, com impacto direto no desempenho dos colaboradores e nos resultados da organização. Segundo Pinto, Alves e Hostins (2023), as organizações contemporâneas passaram a valorizar processos formativos integrados aos objetivos empresariais, promovendo o desenvolvimento contínuo por meio de tecnologias educacionais, métodos dinâmicos e ações alinhadas às metas institucionais.

Desde sua implantação nos Estados Unidos, na década de 1950, até sua consolidação no Brasil nos anos 1990, a educação corporativa evoluiu significativamente, associando o desenvolvimento profissional ao sucesso organizacional e ampliando investimentos na área Novaes; Fonseca (2024).

Adentrando o século XXI, com o avanço tecnológico e as novas exigências do mercado, a educação corporativa passou a integrar-se ainda mais às estratégias organizacionais. Estudos recentes demonstram que, além de desenvolver competências técnicas, esses programas favorecem o fortalecimento da cultura organizacional e o engajamento dos colaboradores Santos; Oliveira, (2021). Outro ponto importante é a personalização do aprendizado, com o uso de plataformas digitais, trilhas de desenvolvimento e ações híbridas que tornam o processo mais dinâmico e acessível Costa et al., (2023).

Além disso, pesquisas apontam que empresas que investem em educação corporativa tendem a apresentar melhores resultados em inovação, produtividade e clima organizacional Gonçalves; Silva, (2022). No entanto, também há desafios, como o engajamento dos participantes, a mensuração de resultados e a necessidade de alinhamento entre os conteúdos ofertados e os objetivos estratégicos das empresas Barbosa; Farias, (2021). Esses fatores revelam que, apesar de o conceito estar consolidado, sua aplicação prática ainda enfrenta barreiras que merecem análise.

Diante desse cenário, esta pesquisa propõe-se a responder à seguinte problemática, de que forma os estudos científicos baseados em pesquisas aplicadas, publicados entre 2020 e 2024, abordam os benefícios e desafios das práticas de educação corporativa em sua implementação nas organizações? Para isso, tem-se como objetivo geral mapear e sintetizar as abordagens e conclusões dos estudos científicos baseados em pesquisas aplicadas, publicados entre 2020 e 2024, que tratam dos benefícios e desafios da educação corporativa em organizações.

Inicialmente, o estudo trará os seguintes objetivos específicos, identificar nos artigos científicos aplicados, as principais práticas de educação corporativa utilizadas pelas organizações, traçando um panorama atualizado das ações formativas desenvolvidas no ambiente organizacional. Em seguida, pretende-se analisar os benefícios que essas práticas geram, especialmente no que se refere ao desenvolvimento de competências profissionais e à contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos. Por fim, o trabalho propõe-se a investigar os principais desafios enfrentados na implementação desses programas, considerando fatores estruturais, culturais e estratégicos que podem influenciar diretamente sua eficácia.

Para alcançar os objetivos propostos, este estudo adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com base em revisão de literatura. Foram analisados 14 artigos científicos aplicados, publicados em revistas entre os anos de 2020 a 2024, selecionados a partir de bases como o Google Acadêmico, o Portal de Periódicos da CAPES e repositórios institucionais. Os critérios de inclusão consideraram publicações que tratam da educação corporativa, destacando práticas, benefícios e desafios relacionados ao desenvolvimento de pessoas nas organizações.

O referencial teórico está estruturado em duas seções, a primeira abordará a educação corporativa como estratégia nas organizações e o desenvolvimento de pessoas e intersecções, segunda seção terá as contribuições e desafios da educação corporativa no ambiente organizacional, com suas práticas e tendências, no olhar também da educação corporativa na era digital.

A escolha pelo recorte temporal entre os anos de 2020 e 2024 justifica-se pela relevância das transformações ocorridas nesse período, especialmente em razão da aceleração digital e das novas exigências por qualificação e adaptação. A educação corporativa passou a ocupar um papel ainda mais estratégico frente aos desafios impostos pela pandemia e pelo avanço das tecnologias de ensino. Nesse contexto, espera-se que este estudo contribua não apenas para o campo acadêmico, mas que também ofereça subsídios práticos para gestores e profissionais atuantes na formação e no desenvolvimento de pessoas nas organizações.

## 2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Recentemente, dentre os anos de 2020 a 2024, a educação corporativa tornou-se uma estratégia importante para as organizações, ganhando espaço no ambiente empresarial, seguindo as necessidades de inovação constante, adaptação às transformações tecnológicas e o fortalecimento das competências humanas. Através disso, as empresas têm intensificado seus investimentos em programas educacionais, voltados à melhor capacitação dos colaboradores, levando em consideração os objetivos institucionais e o alinhamento estratégico. Essa abordagem ultrapassa a lógica tradicional da capacitação técnica, e busca formar sujeitos capazes de atuar de forma mais criativa e ética, e assim, tendo resultados positivos em suas funções para contribuir com os objetivos organizacionais.

Entretanto, a educação corporativa faz parte de um sistema de educação interna, onde o objetivo é conseguir melhores resultados organizacionais, e a busca de melhores relações entre os stakeholders. O surgimento de universidades corporativas (UC), representa uma evolução na educação corporativa, para desenvolver competências que tragam benefícios para a empresa e empregado Fortini (2021).

Uma dessas novas posturas nas organizações está relacionada à implementação da educação corporativa (EC), para possibilitar o desenvolvimento dos colaboradores. Os benefícios gerados são amplos e contribuem diretamente para o sucesso das organizações, pois a capacitação dos profissionais resulta em consequências positivas e impactos significativos, não somente para os colaboradores, mas para sociedade em geral. Para as empresas, é possível adquirir o aumento da produtividade, uma cultura organizacional forte e alinhada com os principais conceitos do mercado, estratégias bem sucedidas, promovendo assim o crescimento saudável da organização Eboli (2004).

Segundo Silva et al. (2017), educação corporativa trata-se de práticas educacionais planejadas e executadas para promover oportunidades de desenvolver o intelecto do colaborador, com a finalidade auxiliar em uma atuação mais efetiva e eficaz dentro da organização. Portanto, a educação corporativa não só desenvolve habilidades técnicas, mas fortalece a adaptação dos colaboradores diante do mercado atual.

O termo Educação Corporativa surgiu por volta da década de 1950, quando a empresa General Electric, começou a implementá-lo seus processos Quartiero (2005) apud Cruz, (2010). A origem surgiu nos Estados Unidos, quando as empresas decidiram tornar-se grandes potências mundiais, essa decisão levou a implementação da EC de uma forma mais crítica, com o avanço da Educação Corporativa (EC), foram surgindo variadas formas de ensino.

Da mesma forma, a universidade corporativa também surgiu neste período, a partir do termo *Corporate University*, utilizado quando a empresa General Electric criou o seu centro de treinamento *Crotonville Management Development Institute* 1955 Meiste (1999). Para ser considerada universidade, as instituições devem seguir três requisitos. A Primeira consiste em ter competência para o ajudar a desenvolver o negócio, a segunda: expandir o ensino para todos os stakeholders, e a terceira, trata-se de estabelecer parcerias com unidades de ensino, além de validação dos diplomas e certificados independente de outras instituições Alperstedt (2001) apud Balduino (2013).

As universidades corporativas, inspiradas no modelo norte-americano proposto por Meister, consolidaram-se como polos de educação permanente no Brasil, ganhando destaque por sua função estratégica no desenvolvimento de competências. Apesar de sua crescente presença e estrutura semelhante às universidades acadêmicas, os cursos oferecidos por essas instituições não possuem reconhecimento formal do Ministério da Educação (MEC), Zavatti e Balduino, (2013). Por isso, muitas empresas estabelecem parcerias com instituições de ensino superior, visando obter reconhecimento oficial e maior legitimidade para seus programas. Essas alianças permitem que os colaboradores recebam certificados reconhecidos, promovendo uma integração entre as demandas práticas do setor corporativo e os critérios acadêmicos exigidos pela lei Eboli (1999).

Entretanto, o cenário atual exige das organizações não apenas o desenvolvimento de habilidades operacionais, mas também o incentivo à aprendizagem constante, à colaboração e a liberdade profissional. Logo, a educação corporativa segue como um instrumento onde cada vez mais fortalece a cultura organizacional, possibilitando valores necessários para incentivar os comportamentos que estão alinhados com os propósitos da organização.

Além disso, o aumento da tecnologia tem um papel cada vez mais importante na educação, com a utilização de plataformas digitais, métodos mais dinâmicos e planos de aprendizagem feitos sob medidas, mostrando como os processos educativos estão se modernizando. Levando em consideração, o exemplo das instituições como Sesc Rondônia e a Corregedoria da SSP-BA está adotando novidades como *Microlearnig* (abordagem de aprendizado com entrega de conteúdo em pequenas doses, com duração curta, foco em um tópico específico) e o ensino híbrido, para oferecer mais flexibilidade, dessa forma, envolvendo melhor os estudantes e tornando o aprendizado mais eficiente. Em vista disso, a educação corporativa contribui também para ambientes inclusivos, com ações voltadas à acessibilidade, diversidade e ética.

## 2.1 Desenvolvimento de Pessoas: Abrangência e Intersecções

O crescimento das pessoas dentro da educação corporativa vai além de apenas ensinar habilidades técnicas, ele também promove o fortalecimento das competências importantes para atuar em um mercado que está sempre com mudanças. Essa abordagem mais estratégica do desenvolvimento humano nas empresas, inclui áreas com a liderança, comunicação, inovação, trabalho em equipe e uma visão mais organizada do funcionamento da organização.

De acordo com Furis, Silva e Hoelz (2024), o setor público também reconhece a importância do desenvolvimento dos seus colaboradores, investindo na criação de Universidades Corporativas e escolas institucionais, como a EJUD2 – Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, localizada em São Paulo, onde oferece trilhas de aprendizados durante a carreira, dessa forma, há uma contribuição voltada para a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A literatura recente mostra que o processo de desenvolvimento de pessoas também depende da criação de ambientes ligados à aprendizagem, com suporte institucionais e tecnologias adequadas, favorecendo a cultura organizacional. No setor privado, iniciativas similares têm sido observadas em redes hoteleiras e instituições de saúde, como mostram os estudos realizados entre os anos de 2020 à 2023. Na rede hospitalar de São Paulo estudada por Monken e Soares (2023), a estrutura da educação corporativa é organizada para garantir o alinhamento e a evolução das equipes, destacando a importância de gestores e multiplicadores no processo de formação.

O crescimento e a criação de vantagens competitivas nas organizações dependem da sua capacidade de construir novas competências internas que são potencializadas com programas de capacitação que estimulam o desenvolvimento de competências, capazes de proporcionar melhores resultados e entregas dos funcionários para a organização” Gagini & Carvalho, (2020, p. 2 ). Essa afirmação reforça a importância do investimento contínuo dentro da formação profissional, como um diferencial competitivo. Em resumo, o desenvolvimento de pessoas vem acompanhado de diversas dimensões, como Técnica, comportamental, estratégica e ética. Ao oferecer condições para o colaborador melhores as competências em conjunto com os objetivos da organização, fortalece-se o desempenho individual e coletivo, ajudando a contribuir para uma gestão inovadora e eficiente. Quando bem estruturado, o desenvolvimento humano impulsiona a motivação, ampliando o engajamento das equipes, gerando resultados positivos em meio os indicadores internos e na imagem da organização diante ao público. Por fim, o investimento de pessoas não é apenas uma forma para capacitar, mas sim, um movimento estratégico de transformação organizacional.

### **3 CONTRIBUIÇÕES E DESAFIOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

A educação corporativa tornou-se uma ferramenta indispensável no fortalecimento da gestão organizacional. Ao longo dos últimos anos, observa-se um movimento crescente por parte das empresas e instituições públicas em implementar práticas educativas que promovam a qualificação dos profissionais, o alinhamento com os valores organizacionais e o alcance de metas estratégicas. No entanto, embora os avanços sejam evidentes, também se impõem desafios significativos na aplicação eficaz desses programas.

Os estudos apontam que os benefícios da educação corporativa estão diretamente relacionados à elevação do desempenho das equipes, ao estímulo à inovação e à promoção da cultura de aprendizagem contínua. A pesquisa desenvolvida na Caixa Econômica Federal evidencia como a universidade corporativa contribuiu não apenas para a capacitação dos colaboradores, mas também para a consolidação do Programa de Integridade da instituição, integrando ações voltadas à ética, conformidade e valores organizacionais Minematsu et al., (2024).

A literatura também destaca que os programas de educação corporativa favorecem a melhoria do clima organizacional, da motivação e da retenção de talentos, quando bem estruturados, esses programas fortalecem o vínculo entre o colaborador e a organização, promovendo um senso de pertencimento e propósito. Além disso, a educação contínua contribui para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, essenciais para a atuação em contextos complexos e dinâmicos.

Contudo isso, os desafios enfrentados na implementação desses programas são numerosos, dentre eles, destacam-se a dificuldade de integração entre áreas, a resistência de lideranças intermediárias, a limitação de recursos e a ausência de indicadores claros para avaliação de resultados. Em estudo realizado com foco na análise do retorno de investimento (ROI) em um programa de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), os autores identificaram entraves na mensuração dos ganhos reais da aprendizagem, tanto em termos financeiros quanto comportamentais Sousa; Prado (2022).

As empresas enfrentam um desafio de compreender melhor o funcionamento do Return On Investment (ROI) na área de T&D e têm dificuldade de mensurar o retorno na área de treinamentos por serem resultados abstratos, subjetivos e imprecisos, mas o domínio desse estudo é fundamental para que o departamento de Recursos Humanos assuma um papel cada vez mais estratégico nas empresas Sousa; Souza; Prado, (2022).

Essa comprovação revela que, embora as práticas educativas estejam cada vez mais presentes no cotidiano das organizações, ainda existe um caminho a ser percorrido no que diz respeito à avaliação e sustentabilidade dos programas de desenvolvimento. Além do mais, em setores com alta rotatividade, como a hotelaria, os gestores apontam que a continuidade dos processos educativos depende de políticas institucionais bem definidas.

O contexto pandêmico também expôs novos desafios, mas, ao mesmo tempo, acelerou inovações, isso ocorreu através da adoção do ensino remoto, o uso de micro learning e o investimento em plataformas digitais tornaram-se alternativas viáveis para garantir a formação contínua. Matos e Pires Neto (2022), ao analisarem à Corregedoria-Geral da SSP-BA, identificaram que a reestruturação dos cursos para o formato online surpreendeu positivamente na cultura organizacional e permitiu que a capacitação mantivesse sua frequência e qualidade, mesmo em tempos de crise.

Portanto, a educação corporativa se posiciona como uma prática transformadora, que precisa ser compreendida de forma estratégica e ajustada. Seus desafios, longe de inviabilizar sua aplicação, reforçam a necessidade de planejamento, avaliação constante e engajamento dos diversos atores organizacionais, quando bem implementada, ela contribui para a inovação, a eficiência e a evolução sustentável das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

### **3.1 Práticas e tendências**

As práticas de educação corporativa vêm passando por um processo de transformação acelerado, impulsionado por mudanças tecnológicas, reestruturações organizacionais e a necessidade de formar profissionais mais adaptáveis, críticos e alinhados às estratégias das organizações. Entre as principais tendências observadas nos últimos anos, destaca-se a consolidação de metodologias híbridas, a personalização da aprendizagem e a valorização das competências socioemocionais.

A adoção de trilhas de aprendizagem flexíveis e integradas ao cotidiano dos colaboradores tem sido uma estratégia recorrente nas organizações que buscam promover o protagonismo na construção do conhecimento. Na Escola Judicial do (TRT) Tribunal regional do trabalho da 2ª Região - São Paulo (EJUD2), por exemplo, a educação corporativa é organizada por meio de ciclos formativos contínuos, que englobam desde habilidades técnicas e jurídicas até temas como saúde mental e inovação, possibilitando aos servidores se manterem atualizados ao longo da carreira Furis; Silva; Hoelz, (2024). Essa estrutura reflete uma tendência de formação integral no setor público, conectada à melhoria dos serviços prestados à sociedade.

Outra prática cada vez mais consolidada é a utilização de plataformas digitais para a oferta de conteúdos modulares e interativos. O formato e-learning, aliado ao micro learning, vem ganhando espaço por permitir maior autonomia do participante, flexibilidade de horários e redução de custos operacionais. No estudo aplicado ao Sesc Rondônia, estratégias de aprendizagem fragmentada mediadas por tecnologias digitais foram bem avaliadas pelos colaboradores, especialmente durante o período de distanciamento social, revelando pontos positivos como acessibilidade e adaptação à rotina profissional, Pinto; Alves; Hostins, (2023).

Ainda assim, os participantes também relataram desafios, como a limitação de interação entre os colegas, o que destaca a importância de equilibrar a eficiência tecnológica com a manutenção do vínculo humano nos processos de aprendizagem. A ausência de momentos de troca presencial, dinâmicas colaborativas ou discussões em tempo real pode comprometer a construção coletiva do conhecimento e o sentimento de pertencimento entre os participantes. Essa limitação ressalta a necessidade de estratégias pedagógicas que integrem momentos de interação, seja por fóruns, encontros síncronos ou atividades em grupo, de modo a fortalecer os laços entre os colaboradores e manter o engajamento durante o percurso formativo. Assim, a tecnologia deve ser utilizada como aliada, mas não substituta das conexões humanas que também fazem parte da experiência de aprender.

Adicionalmente, observa-se que as práticas educacionais estão sendo ampliadas para contemplar valores como diversidade, acessibilidade e inclusão. A empresa Coach IT, por exemplo, implementou um programa de educação corporativa com foco na comunicação acessível, integrando recursos adaptados para pessoas com deficiência. Essa abordagem reflete uma tendência crescente de alinhar os programas de capacitação aos princípios de responsabilidade social e cultura organizacional inclusiva Silva; Pereira; Amaral, (2024). Tais ações demonstram que a educação corporativa não se limita à formação técnica, mas também contribui para a construção de ambientes mais justos e equitativos.

No setor privado, há também um esforço evidente para alinhar os programas de desenvolvimento às metas organizacionais. A busca por Retorno sobre o Investimento (ROI) tem impulsionado a adoção de ferramentas de avaliação mais robustas, que consideram não apenas o desempenho individual dos colaboradores, mas também os impactos nos processos e resultados organizacionais como um todo, Sousa; Souza; Prado (2022). Esse foco na mensuração e no impacto reforça a tendência de que a educação corporativa seja tratada como uma prática estratégica, e não apenas operacional.

As tendências mais atuais indicam um fortalecimento do papel da educação corporativa como eixo articulador entre gestão de pessoas, cultura organizacional e inovação. O aprendizado deixou de ser uma ação isolada de treinamento e passou a fazer parte de um ecossistema contínuo, conectado às estratégias de transformação organizacional. Assim, as práticas de educação corporativa do período recente apontam para uma abordagem mais humanizada, tecnológica e estratégica, comprometida com o desenvolvimento de competências em um mundo em constante mudança.

### **3.2 Educação Corporativa na Era Digital**

Tendo em vista que tecnologia é conhecimento empregado para criar e aperfeiçoar bens e serviços, existe um universo muito amplo a ser explorado quando se considera a diversidade das atividades humanas, das mais simples às mais complexas Camargo e Daros (2018). As tecnologias digitais estão presentes em nossos processos, interações e conexões sociais, chegando a um ponto em que as pessoas e as organizações devem implantar e usar essas tecnologias para sobreviver e prosperar Grover (2015).

Diante dos avanços tecnológicos, as empresas devem adaptar-se e aprimorar processos, incluindo a educação corporativa. Para Manganelli (2021), no atual cenário competitivo, as empresas enfrentam desafios que exigem investimento em inovação e tecnologia, destacando-se a necessidade de aprimorar os processos de capacitação dos trabalhadores para promover o desenvolvimento contínuo de competências técnicas e comportamentais.

Na educação corporativa, o uso de tecnologias é bastante favorável quando se considera a interatividade, agilidade e a flexibilidade que a utilização destes recursos pode trazer. A utilização das plataformas digitais, abrem caminhos, facilitando as análises de dados e o acesso aos conteúdos, permitindo o monitoramento de aprendizagem e desempenho dos colaboradores Eboli (2004). Quando se trata das metodologias e abordagens que podem ser usadas para o aprendizado e capacitação as opções são diversificadas, Souza (2017), diz que o avanço tecnológico impactou significativamente a aprendizagem no contexto empresarial, levando as empresas a adotarem novas abordagens diante do excesso de informações.

Ainda segundo Souza (2017), umas das ferramentas que têm sido incorporadas pelas organizações visando à administração e capacitação de pessoal são os Ambientes Virtuais de Ensino e Aprendizagem (AVEA), que proporcionam vantagens e resultados positivos. Os AVEA dinamizam a aprendizagem, promovem interação, facilitam a gestão interna e reduzem custos operacionais. Amplamente usados em instituições de ensino, auxiliam na comunicação entre instrutor, conhecimento e aluno, tornando as aulas mais dinâmicas.

Assim, a Educação Corporativa se fortalece como estratégia para otimizar recursos humanos e conhecimentos, com a tecnologia como suporte essencial. Portanto, a utilização do AVEA permite também a personalização do aprendizado, destacando as necessidades de cada colaborador, possibilitando maior flexibilidade nos processos de aprendizagem.

#### **4 METODOLOGIA**

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi realizado uma revisão de literatura com o intuito de analisar a produção de artigos científicos publicados nos últimos anos, onde trata sobre as práticas, benefícios e desafios da Educação Corporativa. Ao utilizar essa estratégia metodológica foi possível reunir e interpretar diferentes contribuições teóricas sobre o tema, oferecendo uma visão ampla e reflexiva da literatura já publicada entre os anos de 2020 a 2024.

Diante disso, a presente pesquisa possui natureza básica, pois o objetivo é aprofundar o conhecimento teórico referente ao fenômeno estudado, sem a intenção direta de aplicação prática imediata. A abordagem qualitativa foi escolhida por ser mais adequada à análise e interpretações, dos significados e dos contextos sociais presentes nos estudos revisados. Minayo (2010), considera o método qualitativo apropriado para compreender relações, processos e representações, que são construídas com o passar do tempo, e assim se torna útil para investigações mais complexas como o desenvolvimento de pessoas nas organizações.

O caráter exploratório da pesquisa, baseia-se pelo objetivo na compreensão mais profunda, de como os estudos acadêmicos têm tratado a temática da Educação Corporativa nos últimos anos, especialmente considerando as transformações tecnológicas e sociais intensificadas no período pós pandemia. Gil (2008) ressalta que pesquisas exploratórias são indicadas quando o tema ainda é pouco investigado, permitindo ao pesquisador se adaptar com o objetivo e levantar hipóteses para estudos acadêmicos futuros.

Entretanto, com a estratégia de revisão de literatura, foram utilizados artigos científicos publicados em revistas acadêmicas disponíveis em bases como o Google Acadêmico, Portal de periódicos da CAPES e repositórios institucionais de universidades públicas e privadas.

Os critérios de inclusão são as seleções de publicações acadêmicas entre os anos de 2020 a 2024, onde abordam a temática da educação corporativa, práticas de capacitação de colaboradores, benefícios e desafios da implementação. As palavras-chaves utilizadas foram “Educação Corporativa”, “Desenvolvimento de pessoas” e “Organizações”. Como critérios de exclusão foram desconsiderados monografias, dissertações, teses e artigos repetidos ou que não apresentassem relação direta com tema proposto.

Vale ressaltar que, embora a metodologia aplicada utilize critérios de busca e organização das fontes, o presente trabalho não se caracteriza como uma revisão sistemática, uma vez que não foi aplicado protocolo formal de análise como o PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). O intuito da pesquisa foi realizar uma revisão de literatura de caráter exploratório, voltada à compreensão crítica das produções científicas recentes, dessa forma é possível identificar as tendências, lacunas e contribuições sobre a educação corporativa nas organizações. Dessa forma, a pesquisa buscará compreender, como associar os resultados na literatura e como podem ser aplicados nas organizações. As avaliações dessas contribuições são importantes para o desempenho organizacional, pois a partir dessa reflexão é possível obter recomendações para a implementação e aprimoramento das práticas educacionais, preservando o alinhamento dos objetivos estratégicos e melhor desenvolvimento dos colaboradores.

A análise dos dados obtidos foi por meio da leitura reflexiva e interpretativa dos artigos selecionados, buscando identificar os principais conceitos, as categorias e os padrões das abordagens dos autores. Os estudos foram agrupados conforme sua ênfase (Setor público, privado, uso de tecnologia, cultura organizacional, entre outros) dessa forma facilitou a identificação das contribuições de cada contexto.

Portanto, os achados foram organizados das seções de resultados e discussões, oferecendo uma análise crítica que possa apoiar tanto no campo acadêmico quanto na área de gestão de pessoas. Com os dados levantados espera-se que os mesmos possam dar suporte a relevância da educação corporativa com uma ferramenta estratégica para o desenvolvimento efetivo das organizações.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Com o intuito de organizar e apresentar os estudos selecionados, foi elaborado o Quadro 1, que reúne os 14 artigos científicos aplicados, utilizados como base metodológica, respeitando o recorte temporal (2020 - 2024) e a relação ao tema da educação corporativa nas organizações. Nele constam informações essenciais, como o ano de publicação, os autores, o título dos artigos e a qualificação da revista quando disponíveis. Os autores destacam que a educação corporativa deixou de ser um setor voltado apenas à capacitação técnica, e passou a assumir um papel de inovação na gestão do conhecimento, na cultura organizacional e no alinhamento com os objetivos estratégicos das instituições.

Quadro 2: Artigos científicos analisados na pesquisa (2020-2024)

Nº	ANO	AUTORES	TÍTULO	QUALIS
1	2024	Fabio Minematsu; Emerson de Souza; Andréa Zanaroli; Celi Langhi; Carlos Giordano	A universidade corporativa e o programa de integridade: o caso da Caixa Econômica Federal	B2
2	2024	Ariadne Botechia; Felipe Oliveira Cavalieri; Suely Maciel	Explorando novas fronteiras: um estudo de caso em educação corporativa e comunicação acessível na coach it -consultoria em ti (Sorocaba)	A1
3	2024	Vera Furis; Victor da Silva; José Hoelz	A importância da educação corporativa e da aprendizagem contínua no setor público: Um estudo sobre a escola judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região EJD2	Não localizado
4	2023	Sonia Francisca de Paula Monken, Viviane Dantas Soares	Educação Corporativa em organização de saúde (rede hospitalar em são paulo)	B4
5	2023	Laura Sousa Pinto; Adriana Gomes Alves; Regina Célia Linhares Hostins	Contribuições e desafios da aprendizagem em microlearning em uma instituição social de Porto Velho – Rondônia	B1
6	2022	Pedro Henrique Rodrigues de Sousa; Luciana Kronit de Souza; Victor Hugo Bueno Prado	Educação Corporativa: modalidades, processo de aprendizagem e análise de retorno de investimento em programa de treinamento e desenvolvimento (varejista de calçados em trindade-GO)	B1
7	2021	Anna Clara Faria Carnivalli Manganelli; Débora Costa; Victor Paradela; Débora Kirchmair	A universidade corporativa do Grupo Berlim S.A.: uma análise de seus pontos fortes e dos aspectos que deveriam ser aprimorados	A1
8	2021	Alboni Marisa; Dude Pianovski Vieira, Felipe Prado Nogueira	Abordagens de ensino empregadas na educação corporativa em uma rede de supermercados	B2
9	2021	Jessyca Rodrigues; Henrique Da Silva;	Percepções e práticas de elearning sob a ótica de gestores da rede hoteleira de	B1
10	2020	Débora Lopes Gagini; Adriana dos Santos;Caparróz Carvalho	Educação corporativa a distância: Um estudo sobre aprendizagem organizacional nas escolas institucionais -MT	B2
11	2020	Walid Abbas El-Aouar; Maria Lúcia	Sistemas de educação corporativa do Sebrae: uma autoavaliação institucional	B3
12	2020	Vanessa Souza Matos; Nelson Gaspar; Álvares Pires Neto	Capacitação continuada: Integração das tecnologias digitais na educação corporativa na corregedoria geral da secretaria de segurança pública - coger/ssp	B3
13	2020	Adriane Camargo Rezende Perdigão; Roberto Kanaane	Educação corporativa: competência em comunicação	A3
14	2020	Fabrizio Zouain Miranda	Educação corporativa como estratégia de ensino-aprendizagem e motivação nas organizações	Não localizado

Fonte: Adaptado pelo autor (2025)

De acordo com a análise dos artigos, foi observado uma diversidade de contextos organizacionais, desde instituições públicas e empresas privadas até organizações do terceiro setor, evidenciando a abrangência da educação corporativa como prática estratégica em diferentes setores. É notável que, no período investigado, houve uma ênfase crescente na adoção de metodologias digitais, como o *microlearning* e o ensino híbrido, além da incorporação de práticas voltadas à acessibilidade, inovação e alinhamento com a cultura organizacional. Ainda que cada estudo traga especificidades quanto ao público, à metodologia e aos resultados, é possível identificar elementos recorrentes, como a valorização do aprendizado, a busca por retorno sobre o investimento e a importância do engajamento dos colaboradores como fator crítico para o sucesso das iniciativas educacionais.

No setor público e privado, e independente da área, as empresas buscam implementar EC na alternativa de alcançar maiores resultados em todas as áreas e departamentos de uma organização. Furis, Silva e Hoelz (2024), destacam que com os avanços tecnológicos, científicos e a administração pública busca aprimorar seus processos operacionais com a criação de plataformas de aprendizagem que tem o objetivo de qualificar ainda mais seus stakeholders. Os autores apontam que a criação de universidades corporativas, como a EJUD-2, têm sido fundamentais para instituir trilhas de aprendizagem contínuas, mesmo em ambientes que até então eram considerados burocráticos. Nesta mesma linha, o estudo de El-Aouar et al. (2020), realizado com gestores organizacionais da Educação Corporativa do SEBRAE-RN, demonstra como a entidade utiliza a autoavaliação institucional para aprimorar seu Sistema de Educação Corporativa, e alinhar seus processos às necessidades de um mercado em constante transformação.

Autores como Monken e Soares (2023), em seu estudo realizado em uma rede hospitalar, destacam que os treinamentos da EC da rede, são essenciais para que os procedimentos sejam padronizados com objetivo de obter mais eficiência, e também para manter a rede a um determinado padrão de qualidade certificado, e também mantendo as práticas alinhadas com os valores da governança corporativa.

Os autores Pinto, Alves e Hostins (2023), apontam para uma tendência crescente no uso de metodologias inovadoras e flexíveis, como por exemplo o *microlearning* e o uso de simulações de alta fidelidade. Essas inovações possuem o objetivo de envolver os profissionais, superar as limitações de métodos tradicionais e incentivar a participação dos colaboradores, principalmente em um contexto onde a tecnologia está cada vez mais avançada, como é o caso do cenário pós-pandemia.

Minematsu et al. (2024), destaca no estudo realizado na Universidade Corporativa da Caixa Econômica Federal, tem atuado não apenas na capacitação técnica, mas na promoção de valores éticos, diversidade e integridade organizacional. Além disso, há forte ênfase na relação entre educação corporativa e conformidade ética. Dessa forma, ajuda a fomentar o papel do indivíduo na sociedade, contribuindo para que seja íntegro dentro e fora do ambiente de trabalho.

Os estudos analisados revelam que, nos últimos anos, as organizações têm adotado práticas de EC inovadoras e adequadas às realidades sociais, com o objetivo de alinhar os colaboradores à estratégia organizacional e promover o aprendizado contínuo. Dentre as práticas mais mencionadas, destacam-se as universidades corporativas, trilhas de aprendizagem, micro learning, cursos híbridos e simulações de alta fidelidade. No quadro 2, é explanado de forma concisa sobre estas práticas:

Quadro 2: Práticas de Educação Corporativa

TIPOS DE PRÁTICAS	AUTOR	DEFINIÇÃO
Universidade Corporativa (UC)	Vergara, Brauer, e Gomes (2022)	Ferramenta interna onde é disponibilizada capacitação e desenvolvimento aos colaboradores, visando desenvolver habilidades e atitudes, a fim de promover melhor desempenho e competitividade.
Trilhas de Aprendizagem	Chagas, Ribeiro e Costa (2021)	Relaciona diversas atividades e missões no ambiente de trabalho, com o intuito de obter a formação interna e colaboração de forma interativa.
Micro learning	Alves, André e Méndez (2020)	São formas de ensino corporativo onde é possível transferir o ensino de forma rápida e concisa, sem demandar um longo período. O micro learning utiliza recursos tecnológicos e atuais, a fim de suprir as necessidades constantes de aprendizado a curto prazo.
Cursos Híbridos	Oliveira <i>et al.</i> (2021)	Combina ensino presencial e virtual, com participação do aluno. Este deve ter acesso a meios tecnológicos que facilitem a interação e desenvolvimento nas atividades educacionais.
Simulação de alta fidelidade ou Simulação Realística	Monken e Soares (2023)	Trata-se de treinamentos simulando situações reais de possíveis emergências, onde é necessária tomada de decisões rápidas e assertivas.

**Fonte:** Elaborado pela autora (2025)

No setor público, o estudo de Furis, Silva e Hoelz (2024), mostra que a Escola Judicial EJUD2, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, tem desenvolvido programas que não apenas atualizam o conhecimento técnico dos servidores, mas também fomentam competências em áreas como gestão pública, saúde e qualidade de vida. Essas práticas evidenciam uma preocupação com a formação integral dos profissionais e mostram como a educação corporativa pode ser usada para aproximar o serviço público das demandas da sociedade.

Em outro exemplo, Manganelli et al. (2022), analisaram a universidade corporativa do Grupo Berlim S.A. e concluíram que ela está fortemente integrada ao planejamento estratégico da empresa, oferecendo programas de desenvolvimento de liderança e ações voltadas para o aumento da competitividade, influenciando o protagonismo e despertando o interesse dos colaboradores a outras áreas e departamentos. Apesar dos avanços, os autores apontam que há necessidade de ampliar o alcance das ações, especialmente investindo em educação a distância e inclusão de públicos diversos. Adicionalmente, o estudo de Pinto, Alves e Hostins (2023) sobre o uso do *microlearning* no Sesc Rondônia indica que essa prática buscou ser eficiente durante a pandemia por permitir flexibilidade, adaptabilidade e personalização do aprendizado, alinhando-se aos objetivos estratégicos da instituição de manter a formação contínua dos colaboradores mesmo em cenários desafiadores que foi a pandemia do COVID-19.

Portanto, os dados evidenciam que as práticas de educação corporativa, quando bem estruturadas, aplicadas e alinhadas ao planejamento estratégico das empresas, contribuem significativamente para solidificar a cultura organizacional, a participação e interesse dos colaboradores e evidentemente, a sustentabilidade dos resultados empresariais.

A educação corporativa vem sendo uma aliada nas estratégias das organizações. O auge da educação corporativa com facilidades tecnológicas existentes, ajudam as organizações a lidar com volatilidades do mercado de forma mais evolutiva e assertiva (Cabral, Rangel e Junior, 2021). Os estudos apontam que a ED quando integrada à estratégia organizacional, traz benefícios concretos tanto para os colaboradores quanto para os resultados institucionais.

No estudo feito por Gomes, Cavalcante e Junior (2020), foi destacado que com os avanços do mundo corporativo, as empresas foram incentivadas a investir na educação de seus colaboradores, cada vez mais buscando profissionais qualificados e com competências específicas que se adequem às necessidades vigentes das organizações. Também destacam que algumas empresas buscam aprimorar habilidades pessoais e sociais e não somente técnicas. Os benefícios evidenciados incluem a formação de indivíduos mais envolvidos com problemas que a sociedade enfrenta diariamente.

Perdigão e Kanaane (2020) destacam que a educação corporativa tem papel crucial no desenvolvimento da competência em comunicação, uma habilidade cada vez mais exigida em ambientes de trabalho que são dinâmicos e integrados. Segundo os autores, a comunicação eficaz influencia diretamente o desempenho individual e coletivo, além de fortalecer a cultura organizacional. Isso contribui tanto para questões relacionadas a comunicação interna quanto externa, ou seja, capacita indivíduos mais comunicadores e que saberão lidar com possíveis situações conflitantes que possam acontecer.

Monken e Soares (2023), ao analisarem a estrutura educacional de uma rede hospitalar, observaram que os treinamentos realizados impactaram diretamente a qualidade da assistência prestada, com melhoria nas competências profissionais e no engajamento das equipes multiprofissionais. A organização atingiu uma taxa de aproveitamento superior a 80%, refletindo uma aprendizagem efetiva e alinhada aos objetivos do setor de saúde.

De forma semelhante, Sousa, Souza e Prado (2022), realizaram uma análise de retorno sobre o investimento (ROI) em programas de treinamento, e constataram melhorias significativas em indicadores de desempenho, como aumento das vendas, melhoria no atendimento ao cliente e clima organizacional mais positivo. Os autores reforçam que esses impactos só são percebidos quando o processo de aprendizagem está ligado a uma estratégia sólida e com indicadores de avaliação claros.

Os estudos de Novaes e Fonseca (2024) e El-Aouar et al. (2020), ressaltam que programas educacionais contínuos contribuem para a motivação e retenção de talentos, uma vez que os colaboradores se sentem valorizados ao perceberem que a organização investe em seu desenvolvimento pessoal e profissional, fortalecendo o vínculo com a empresa.

Outro ponto de destaque é o fortalecimento da inteligência organizacional, citado por Manganelli et al. (2022), que observam que o compartilhamento sistemático de conhecimentos e experiências fortalece a cultura de aprendizagem e a capacidade de inovação das empresas.

Portanto, os estudos analisados evidenciam que os benefícios da educação corporativa ultrapassam a qualificação técnica, promovendo o desenvolvimento dos profissionais e impactando diretamente os resultados das empresas. Os estudos enfatizam que os impactos positivos vão além da aquisição de habilidades técnicas (hard skills), alcançando o desenvolvimento de competências comportamentais (soft skills), como liderança, comunicação, colaboração e adaptabilidade. Apesar dos avanços destacados, os estudos também apontam uma série de desafios enfrentados pelas organizações na implementação e manutenção eficaz dos programas de ED. Esses obstáculos podem comprometer os resultados esperados e dificultar o alinhamento entre as ações educativas e a estratégia organizacional.

Langhi e Cordeiro (2023), afirmam que as empresas ainda enfrentam problemas relacionados à disseminação de aprendizagem, como por exemplo, dificuldade em regulamentar os cursos junto aos órgãos competentes, o que em alguns casos torna-se um empecilho na sua aplicação.

Um dos desafios mencionados também é a dificuldade de mensuração dos resultados, como evidenciado por Sousa, Souza e Prado (2022). A pesquisa identificou que, embora seja possível perceber melhorias qualitativas, muitas empresas ainda não possuem indicadores objetivos ou metodologias consistentes para mensurar o retorno sobre o investimento (ROI) em educação corporativa. Essa lacuna dificulta resultados mais sólidos na área perante a alta gestão, afetando a continuidade destes programas.

Outro entrave recorrente é a falta de integração entre os programas educacionais e as necessidades reais do negócio. El-Aouar et al. (2020), em sua análise sobre o sistema do SEBRAE, mostram que, embora a estrutura educacional esteja bem desenvolvida, há dificuldades em adaptar as soluções de aprendizagem à diversidade local e às especificidades regionais, o que limita sua efetividade.

A resistência cultural também aparece como um fator limitante. Segundo Novaes e Fonseca (2024), muitas empresas ainda mantêm visão tradicional de treinamento pontual, o que dificulta a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua. Em ambientes mais hierarquizados, essa resistência tende a ser mais acentuada, exigindo esforços de sensibilização e alinhamento entre as lideranças e os colaboradores.

No caso do uso de tecnologias educacionais, como o microlearning, Pinto, Alves e Hostins (2023) apontam que, apesar das vantagens como flexibilidade e agilidade, também surgem problemas como falta de interação entre participantes, dispersão de atenção e baixa retenção de conteúdo. Tais aspectos evidenciam que a inovação metodológica, por si só, não garante o sucesso da aprendizagem.

Além disso, estudos como o de Manganelli et al. (2022) revelam que, mesmo em empresas com universidades corporativas consolidadas, ainda há barreiras à inclusão de públicos diversos, como profissionais operacionais, temporários ou de áreas menos estratégicas, o que pode gerar desigualdade no acesso ao desenvolvimento profissional.

Portanto, os desafios vão desde questões estruturais e culturais até tecnológicas e metodológicas, exigindo das organizações um planejamento cuidadoso, acompanhamento constante e abertura à adaptação. A superação dessas barreiras é essencial para que a educação corporativa cumpra seu papel transformador e estratégico nas organizações e sociedade como um todo.

Quadro 3 - Benefícios, Impactos e Desafios da educação corporativa nas organizações.

<b>Benefícios</b>	<b>Impactos</b>	<b>Desafios</b>
Melhoria no desempenho, engajamento e motivação dos colaboradores.	Alinhamento Estratégico	Mensuração de resultados
Desenvolvimento de Competências Organizacionais	Inovação e Inteligência Organizacional	Falta de alinhamento com as necessidades reais
Retenção de Talentos	Aprendizagem contínua	Resistência Cultural a aprendizagem contínua
Valorização Pessoal	melhoria no clima organizacional	Barreiras Burocráticas

Fonte: Elaborado pela Autora (2025).

A figura 1 sintetiza as informações identificadas nos estudos analisados, de forma a permitir uma melhor visualização do objetivo do estudo elaborado. Os benefícios identificados vão desde a melhoria no desempenho organizacional e no engajamento dos colaboradores até a formação de líderes e a promoção de comportamentos éticos e colaborativos. No entanto, os impactos positivos estão condicionados à existência de uma gestão estruturada da aprendizagem, com indicadores claros, apoio da liderança e processos contínuos de avaliação e adaptação.

Por outro lado, os desafios enfrentados pelas organizações são significativos e, muitas vezes, negligenciados. A falta de mensuração de resultados, a resistência cultural, a limitação de acesso à formação para públicos diversos e a ineficiência de algumas ferramentas tecnológicas foram apontadas de forma consistente em diferentes estudos. Tais lacunas indicam a necessidade de maior maturidade na gestão da educação corporativa e do fortalecimento de políticas institucionais que garantam seu caráter estratégico e inclusivo.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar os benefícios e desafios da educação corporativa a partir de estudos científicos publicados entre 2020 e 2024. A partir da revisão e análise de 14 artigos científicos, foi possível identificar a evolução da educação corporativa enquanto prática estratégica nas organizações, bem como as contribuições significativas que ela proporciona ao desenvolvimento institucional e ao fortalecimento das competências dos colaboradores.

O estudo demonstrou que, ao ser implementada de maneira estruturada, a educação corporativa fortalece a cultura organizacional, promove o engajamento dos profissionais e contribui para o alcance de resultados mais sustentáveis e inovadores. Práticas como trilhas de aprendizagem, universidades corporativas, microlearning, cursos híbridos e simulações realísticas se destacaram nos estudos analisados como recursos eficazes de aprendizagem contínua.

Outro ponto de destaque foi a capacidade da educação corporativa de se adaptar aos novos cenários e às transformações tecnológicas, especialmente no contexto pós-pandemia. Os artigos analisados reforçaram a importância da integração entre conhecimento técnico e desenvolvimento de competências socioemocionais, como comunicação, liderança, adaptabilidade e ética, refletindo um entendimento mais amplo do papel do colaborador nas organizações contemporâneas.

Por outro lado, também foram identificados desafios relevantes. A ausência de indicadores claros de mensuração de resultados, a resistência cultural por parte de lideranças e colaboradores, a limitação de acesso à formação por parte de públicos diversos e o uso inadequado de tecnologias de ensino ainda dificultam a consolidação plena da educação corporativa como ferramenta estratégica. Esses obstáculos exigem das organizações um planejamento mais maduro, políticas institucionais inclusivas e o fortalecimento de lideranças comprometidas com o desenvolvimento humano.

Dessa forma, conclui-se que, embora a educação corporativa já apresente avanços expressivos positivos nas organizações, seu pleno potencial ainda depende de esforços contínuos para superar barreiras estruturais, culturais e metodológicas. Ao integrar a educação como parte central da estratégia empresarial, as organizações têm a oportunidade de não apenas aprimorar seus resultados, mas também de contribuir de forma mais ampla com a sociedade, formando profissionais mais conscientes, colaborativos e preparados para os desafios do mundo contemporâneo.

## REFERÊNCIAS

- AIRES, R. W. A.; FREIRE, P. S.; SOUZA, J. A. de. **Educação corporativa como ferramenta para estimular a inovação nas organizações: uma revisão de literatura.** 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5952>. Acesso em: 10 fev. 2025.
- ALMEIDA, E. J. de et al. **Aprendizagem medida por tecnologias, um caminho para uma educação corporativa moderna e orientada para uma gestão do conhecimento eficaz nas organizações públicas: um estudo de caso sobre a educação corporativa do INPI.** 2021.
- BANOV, M. R. **Mudanças organizacionais: perfil da empresa e do colaborador.** São Paulo: Atlas, 2013.
- BECKER, G. **Novas competências para um mundo em transformação: como as organizações podem se adaptar às mudanças.** São Paulo: Editora Senac, 2019.
- CABRAL, J. A.; RANGEL, R. R.; JUNIO, N. P. A. **Educação corporativa como geradora de vantagem competitiva para as organizações, em ambiente de rápidas mudanças.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 4, p. 39303-39316, 2021.
- CHAGAS, R. A.; RIBEIRO, N. M.; COSTA, T. D. **Trilhas de aprendizagem, metodologia ativas e ágeis para o autodesenvolvimento.** Olhares & Trilhas, Uberlândia, v. 23, n. 3, jul./set. 2021. ISSN 1983-3857.
- DE FREITAS, W. F. **O estado da arte: educação corporativa no contexto brasileiro.** Humanidades e Tecnologia (FINOM), v. 42, n. 1, p. 157-166, 2023.
- DE MATOS, N. S.; DE OLIVEIRA MATOS, K. F. **Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento como Ferramentas para Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações.** Revista de Administração de Empresas Eletrônica - RAEE, v. 1, n. 19, p. 125-144, 2023.
- DE OLIVEIRA, M. B. et al. **O ensino híbrido no Brasil após pandemia do covid-19.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, p. 918-932, 2021. ISSN 2525-8761.
- DE PAULA MONKEN, S. F.; SOARES, V. D. **Educação corporativa em organização de saúde.** RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar, v. 4, n. 3, p. e432721, 2023.
- DOS SANTOS GOMES, V. H. et al. **Educação Corporativa a Distância: uma Revisão Integrativa.** EaD em Foco, v. 10, n. 2, 2020. ISSN 2177-8310.
- EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades.** São Paulo: Editora Gente, 2004.
- EBOLI, M. **Educação corporativa.** Revista T&D – Inteligência Corporativa, v. 137, n. 12, p. 48, 2004.
- FORTINI, C. A. S. **O uso de tecnologias digitais de informação e comunicação (TDICs) na educação corporativa a distância: subsídios para um modelo de implementação em uma organização pública.** Brasília, 2021.
- FRANCELINO, V. O. et al. **Educação corporativa e seus benefícios às organizações e aos colaboradores: um estudo de caso da Natura.** In: **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.** Rezende, Rio de Janeiro, Brasil: Associação Educacional Dom Bosco, 2012.

- FURIS, V. C. S.; SILVA, V. H. X. N. da; HOELZ, J. C. **A importância da educação corporativa e da aprendizagem contínua no setor público: um estudo sobre a escola judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – EJUD2**. Revista em Revista, v. 1, n. 7, e318, p. 1–15, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13324086>.
- GAGINI, D. L.; CARVALHO, A. S. C. **Educação corporativa a distância: um estudo sobre aprendizagem organizacional nas escolas institucionais do Estado de Mato Grosso**. Research, Society and Development, v. 9, n. 11, e7829119735, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsdv9i11.9735>.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GROVER, V. **Are we losing out with digitization?**. Journal of Information Technology Case & Application Research, p. 3–7, 2015. DOI: 10.1080/15228053.2015.1014746.
- LANGHI, C.; CORDEIRO, D. S. **Relações entre gestão do conhecimento, aprendizagem organizacional e educação corporativa**. Ensino em Revista, v. 28, 2021. ISSN 2359-182X.
- MATOS, V. S.; PIRES NETO, N. G. A. **Capacitação continuada: integração das tecnologias digitais na educação corporativa na Corregedoria Geral da Secretaria de Segurança Pública – COGER/SSP**. Revista FLAMMAE, v. 8, n. 23, p. 61–83, 2022. Disponível em: <http://www.revistaflammae.com>. Acesso em: 30 jun. 2025.
- MEISTER, J. C. **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Brooks, 1999.
- MINEMATSU, F. et al. **A universidade corporativa e o programa de integridade: o caso da Caixa Econômica Federal**. South American Development Society Journal, v. 10, n. 30, p. 407–421, 2024. DOI: <https://doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v10i30p407-421>.
- MONKEN, S. F. de P.; SOARES, V. D. **Educação corporativa em organização de saúde**. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 4, n. 3, p. 1–12, 2023. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v4i3.2721>.
- NOVAES, C. S.; FONSECA, J. S. **Educação Corporativa: uma nova forma de educar no Serviço Público Baiano**. Revista e-Curriculum, v. 22, p. e51285, 2024.
- PINTO, L. S.; ALVES, A. G.; HOSTINS, R. C. L. **Contribuições e desafios da aprendizagem em microlearning em uma instituição social de Porto Velho – Rondônia**. Educação em Análise, v. 8, n. 1, p. 152–167, jan./jul. 2023. DOI: <https://doi.org/10.5433/1984-7939.2023v8n1p152>.
- REINERT, K. C. J.; MINUZI, N. A. **Estratégias para a utilização de recursos tecnológicos na educação corporativa**. Cenas Educacionais, v. 4, p. e10736, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/10736>. Acesso em: 13 fev. 2025.
- ROSINI, A. M.; ALVES, G. A.; ALVES, T. L. **A percepção dos funcionários de uma instituição financeira sobre a importância da educação corporativa (EC) para o sucesso da carreira profissional**. Gestão & Planejamento, v. 19, p. 401–413, 2018. DOI: 10.21714/21788030gep.v19.4143.
- SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. **Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica**. Revista Brasileira de Fisioterapia, v. 11, n. 1, p. 83–89, 2007.

SILVA, G. J. da et al. **Educação corporativa: uma reflexão sobre a absorção, criação, disseminação e retenção de conhecimentos nas organizações.** Revista Espaços, v. 38, n. 20, 2017. Disponível em: <https://revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p36.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

SILVA, J. R. H. da; BARRETO, L. M. T. da S. **Percepções e práticas de e-learning sob a ótica de gestores da rede hoteleira de Natal-RN.** Rosa dos Ventos – Turismo e Hospitalidade, v. 13, n. 4, p. 1133–1159, 2021. DOI: <https://doi.org/10.18226/21789061.v13i4p1133>.

SOUSA, P. H. R. de; SOUZA, L. K. de; PRADO, V. H. B. **Educação corporativa: modalidades, processo de aprendizagem e análise de retorno de investimento em programa de treinamento e desenvolvimento.** Revista Educação & Ensino, v. 6, n. 2, p. 1–14, jul./dez. 2022.

SOUZA, L. M. de. **A utilização de ambientes virtuais de ensino e aprendizagem como ambientes colaborativos em uma empresa.** Instituto Federal de Santa Catarina, Campus Florianópolis. Florianópolis, SC, 2017.

SUÁREZ, E. et al. **Quantitative research on the EFQM excellence model: a systematic literature review (1991–2015).** European Research on Management and Business Economics, v. 23, n. 3, p. 147–156, 2017.

TAVARES, G. da P.; PAIXÃO, T. S. da; SILVA, G. F. C. **A educação corporativa como instrumento potencializador do caso de sucesso da empresa WN Tellecom – Itabuna/BA.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 4, p. 351–368, 2024. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v10i4.13458>.

VERGARA, S. C.; BRAUER, M.; GOMES, A. P. C. Z. **Universidades corporativas: educação ou doutrinação?** RAM – Revista de Administração Mackenzie, v. 6, p. 167-191, 2022.

ZAVATTI, W.; BALDUÍNO, M. **Educação corporativa no setor público: um estudo sobre o Tribunal de Contas do Estado de Goiás.** 2013.