



# A Educação Superior nas Corporações Empresariais: Contribuições, Desafios e Perspectivas

## Higher Education in Business Corporations: Contributions, Challenges, and Perspectives

**Gilvan Siqueira Silva**

*Graduado em Bel. em Administração pela Fesgo; e acadêmico do Curso de Pós-Graduação em Educação Superior pela Faculdade Libano.*

**Resumo:** Este estudo buscou analisar os modelos de colaboração entre universidades e empresas, as estratégias utilizadas para a implementação de programas educacionais corporativos e as tendências emergentes no campo da educação empresarial. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter exploratório, e com delineamento bibliográfico. Foram priorizadas obras publicadas nos últimos quinze anos, de modo a garantir a atualidade das informações e o alinhamento com as transformações contemporâneas nos campos da educação superior e da gestão empresarial. A seleção do material foi realizada por meio de buscas em bases de dados científicas reconhecidas, como SciELO, Google Acadêmico, Periódicos CAPES e outras plataformas relevantes à temática. A partir dos resultados encontrados, destaca-se que a educação superior no contexto das corporações empresariais configura-se como uma estratégia robusta e inovadora para o fortalecimento das competências profissionais e para a promoção de um ambiente organizacional mais competitivo e adaptável. Ao investir na qualificação de seus colaboradores por meio de programas educacionais formais, as empresas não apenas ampliam o capital intelectual interno, mas também fortalecem sua capacidade de resposta às rápidas transformações do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** educação corporativa; formação profissional; ensino superior; desenvolvimento organizacional; aprendizagem contínua.

**Abstract:** This study sought to analyze collaboration models between universities and companies, the strategies used for the implementation of corporate educational programs, and emerging trends in the field of business education. This is a qualitative, exploratory study with a bibliographic design. Works published within the last fifteen years were prioritized in order to ensure the relevance of the information and alignment with contemporary transformations in the fields of higher education and business management. The selection of materials was carried out through searches in recognized scientific databases, such as SciELO, Google Scholar, CAPES Journals, and other platforms relevant to the topic. Based on the findings, it is highlighted that higher education within the context of business corporations is configured as a robust and innovative strategy for strengthening professional competencies and promoting a more competitive and adaptable organizational environment. By investing in the qualification of their employees through formal educational programs, companies not only expand their internal intellectual capital but also strengthen their capacity to respond to the rapid transformations of the labor market.

**Keywords:** corporate education; professional training; higher education; organizational development; continuous learning.

## INTRODUÇÃO

A educação superior tem se tornado cada vez mais relevante nas estratégias de desenvolvimento profissional adotadas pelas corporações empresariais, especialmente em um cenário marcado pela constante transformação tecnológica, pela intensificação da competitividade e pela globalização dos mercados (Baptista, 2020). À medida que o conhecimento se consolida como um dos principais ativos organizacionais, as empresas passam a reconhecer a importância de investir na qualificação contínua de seus colaboradores como forma de garantir inovação, produtividade e vantagem competitiva sustentável (Strauhs *et al.*, 2012).

Nesse contexto, observa-se uma crescente aproximação entre o setor produtivo e as instituições de ensino superior, por meio da implementação de parcerias estratégicas, programas educacionais customizados e iniciativas de formação técnica e gerencial voltadas às demandas específicas do ambiente corporativo. A incorporação da educação superior no âmbito empresarial não apenas contribui para o desenvolvimento individual dos trabalhadores, mas também fortalece a capacidade das organizações de responder de forma ágil e eficiente às exigências do mercado contemporâneo (Santos, 2020).

Justifica-se, portanto, a realização deste estudo pela necessidade de compreender de que maneira as corporações estão articulando o conhecimento acadêmico às suas práticas organizacionais e como a educação superior pode contribuir para a formação de uma força de trabalho mais preparada e inovadora. Além disso, este tema reveste-se de importância prática e teórica, na medida em que pode subsidiar a formulação de políticas corporativas mais eficazes e fomentar o debate sobre a responsabilidade compartilhada entre o setor educacional e o setor produtivo na promoção do desenvolvimento profissional.

Diante disso, o problema de pesquisa que orienta este trabalho pode ser formulado nos seguintes termos: como a educação superior tem sido incorporada pelas corporações empresariais e quais são os benefícios, desafios e perspectivas dessa integração no contexto do desenvolvimento profissional dos colaboradores? Para responder a essa questão, o presente artigo busca analisar os modelos de colaboração entre universidades e empresas, as estratégias utilizadas para a implementação de programas educacionais corporativos e as tendências emergentes no campo da educação empresarial.

## METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter exploratório, com delineamento bibliográfico. A escolha por esse tipo de abordagem justifica-se pela necessidade de reunir, analisar e interpretar contribuições teóricas já consolidadas na literatura científica, com o intuito de compreender como a educação superior vem sendo incorporada pelas corporações empresariais, bem como identificar os benefícios, os desafios e as tendências associadas a essa integração no contexto do desenvolvimento profissional.

A pesquisa bibliográfica consiste na análise de publicações científicas já existentes sobre o tema, tais como artigos acadêmicos, livros, dissertações, teses, anais de congressos e documentos institucionais. Foram priorizadas obras publicadas nos últimos quinze anos, de modo a garantir a atualidade das informações e o alinhamento com as transformações contemporâneas nos campos da educação superior e da gestão empresarial. A seleção do material foi realizada por meio de buscas em bases de dados científicas reconhecidas, como SciELO, Google Acadêmico, Periódicos CAPES e outras plataformas relevantes à temática.

O processo de análise dos textos selecionados seguiu os princípios da análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011), permitindo a categorização e interpretação dos dados de maneira sistemática e fundamentada. As categorias temáticas emergiram a partir da leitura exploratória e criteriosa do material, sendo organizadas de acordo com os seguintes eixos: a) modelos de colaboração entre universidades e empresas; b) programas de educação superior corporativa; c) benefícios e desafios da integração educacional; e d) tendências futuras na formação profissional dentro das organizações.

Essa abordagem possibilitou não apenas uma compreensão mais aprofundada da temática, mas também o estabelecimento de relações entre diferentes autores e perspectivas, contribuindo para a construção de um panorama crítico e reflexivo sobre a inserção da educação superior no meio corporativo.

## DISCUSSÃO

### A Contribuição da Educação Superior para as Corporações Empresariais

A educação superior tem ganhado relevância no cenário corporativo contemporâneo, configurando-se como um diferencial estratégico para o crescimento sustentável das organizações (Araújo, 2017). Em um ambiente de negócios marcado por rápidas transformações tecnológicas, alta competitividade e crescente complexidade das demandas, as empresas têm buscado mecanismos eficazes para qualificar continuamente sua força de trabalho. Nesse contexto, a incorporação da educação superior no ambiente empresarial vai além do mero fornecimento de títulos acadêmicos, constituindo-se como um instrumento de desenvolvimento organizacional, inovação e fortalecimento da cultura interna.

Um dos principais benefícios advindos da aproximação entre o ensino superior e o meio corporativo diz respeito ao desenvolvimento de competências específicas. Diversas empresas têm estabelecido parcerias estratégicas com instituições de ensino superior para o desenvolvimento de programas acadêmicos sob medida, voltados para as necessidades operacionais e estratégicas da organização (Gomes, 2013). Essa articulação permite que os colaboradores adquiram conhecimentos e habilidades alinhados às exigências reais de seus cargos, resultando em maior eficiência nas tarefas desempenhadas e, conseqüentemente, na melhoria do

desempenho organizacional. Ao fomentar a formação técnica e gerencial com base em demandas concretas, as empresas não apenas qualificam seus quadros, mas também promovem a internalização do conhecimento como ativo competitivo (Gutierrez, 2022).

Além disso, a educação superior exerce um papel fundamental no estímulo à inovação e à criatividade dentro das corporações. A formação acadêmica proporciona aos profissionais não apenas domínio técnico, mas também uma base teórica ampla e uma mentalidade crítica, que favorecem a resolução de problemas de forma inovadora. Ao serem expostos a múltiplas abordagens, teorias e estudos de caso durante o processo formativo, os colaboradores desenvolvem uma visão sistêmica e analítica, que os capacita a propor soluções diferenciadas para desafios cotidianos da organização. Nesse sentido, a universidade deixa de ser apenas um espaço de formação individual e passa a funcionar como um catalisador de inovação dentro das empresas, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais dinâmicos, adaptáveis e abertos à experimentação (Albertin; Brauer, 2012).

Outro aspecto relevante é o impacto da educação superior na retenção e motivação de talentos. Segundo Lima (2020), o investimento em programas educacionais voltados para os colaboradores transmite uma mensagem clara de valorização do capital humano por parte da empresa. Quando os profissionais percebem que sua organização se preocupa com seu crescimento pessoal e profissional, há um aumento significativo nos níveis de engajamento, satisfação no trabalho e lealdade institucional. Além disso, oportunidades de aprendizado contínuo funcionam como estímulos ao desenvolvimento de carreira e podem atuar como mecanismos de retenção eficazes, especialmente em setores onde a rotatividade é elevada (Lima, 2020). Assim, a educação superior torna-se uma ferramenta não apenas de qualificação, mas também de gestão estratégica de pessoas, alinhando os objetivos individuais dos colaboradores às metas corporativas de longo prazo.

Por fim, destaca-se a contribuição da educação superior para a construção de lideranças organizacionais. Empresas que investem na formação acadêmica de seus profissionais tendem a desenvolver lideranças internas mais sólidas e alinhadas aos valores institucionais (Pinheiro, 2024). Em vez de recorrer a contratações externas para ocupar posições estratégicas, essas organizações conseguem promover colaboradores que já compreendem a cultura organizacional, os processos internos e os objetivos estratégicos da empresa. Isso facilita a continuidade das práticas corporativas e fortalece o sentimento de pertencimento entre os líderes formados dentro da própria estrutura organizacional. Além disso, líderes com formação superior tendem a apresentar maior capacidade de tomada de decisão, visão estratégica e habilidades interpessoais, competências essenciais para a condução de equipes e projetos em ambientes complexos e desafiadores (Oliveira; Possamai; Valentina, 2015).

Dessa forma, observa-se que a incorporação da educação superior às estratégias corporativas representa uma via de mão dupla: por um lado, promove o crescimento e o desenvolvimento dos profissionais; por outro, amplia a capacidade inovadora, competitiva e adaptativa das organizações. A educação, nesse cenário,

não é apenas um direito individual, mas também uma alavanca coletiva para o fortalecimento institucional. Com isso, torna-se evidente que o investimento em formação superior vai além do cumprimento de demandas imediatas: ele se configura como um componente central da sustentabilidade e do futuro das corporações na atualidade.

## Desafios na Implementação da Educação Superior nas Corporações

Embora a incorporação da educação superior no ambiente empresarial represente uma estratégia promissora para o desenvolvimento organizacional e o fortalecimento das competências profissionais, a implementação de programas de formação acadêmica nas corporações não está isenta de obstáculos. Na prática, diversas barreiras podem comprometer a efetividade dessas iniciativas, exigindo das empresas um esforço de planejamento, adaptação e negociação constante com instituições de ensino superior e com os próprios colaboradores (Dreifus, 2010). A superação desses desafios é fundamental para que os benefícios esperados se concretizem e para que o investimento em formação acadêmica produza impactos positivos sustentáveis.

Um dos principais desafios enfrentados nesse processo diz respeito ao alinhamento entre o conteúdo acadêmico e as necessidades corporativas (Cruz *et al.*, 2017). As universidades, em sua maioria, desenvolvem currículos voltados para a formação generalista ou acadêmico-científica, o que pode não contemplar plenamente as demandas práticas e específicas de determinadas áreas de atuação empresarial. Essa desconexão pode resultar na oferta de programas pouco relevantes para os objetivos estratégicos das empresas, limitando seu potencial transformador.

Outro fator crítico é o custo e o investimento financeiro necessário para a implementação e fomento de programas de educação superior dentro das corporações. Cursos voltados a áreas de especialização técnica ou gerencial, por exemplo, frequentemente demandam recursos elevados, tanto para o custeio de mensalidades quanto para o desenvolvimento de materiais, infraestrutura e suporte acadêmico. Para empresas de pequeno e médio porte, essas despesas podem representar um ônus significativo, comprometendo a viabilidade do programa. Mesmo em grandes corporações, os investimentos em formação precisam ser cuidadosamente planejados e justificados por meio de indicadores de desempenho e retorno sobre o investimento (ROI) (Francisco, 2014). Nesse sentido, é essencial que as empresas adotem uma visão estratégica da educação, considerando-a não como um gasto, mas como uma ação de longo prazo voltada à construção de capital intelectual e à valorização dos talentos internos (Chiavenato, 2014).

A resistência cultural também surge como um entrave importante à efetiva implementação da educação superior no meio corporativo. Em muitas organizações, especialmente aquelas com estruturas mais tradicionais ou hierarquizadas, pode haver resistência por parte de gestores ou funcionários em relação à adoção de

uma cultura de aprendizagem contínua (Marques, 2015). Essa resistência pode estar relacionada a diversos fatores, como o receio de mudanças nos processos, o medo da obsolescência profissional ou mesmo a percepção de que o investimento em formação acadêmica não trará benefícios diretos e imediatos. Superar essas barreiras exige da liderança organizacional uma postura proativa, capaz de fomentar um ambiente favorável ao aprendizado, esclarecer os objetivos dos programas educacionais e reforçar os impactos positivos da qualificação contínua para o crescimento individual e coletivo. Políticas de comunicação interna eficazes e a valorização de boas práticas de aprendizagem também são fundamentais nesse processo de transformação cultural (Ferreira, 2025).

Por fim, não se pode negligenciar o desafio relacionado ao equilíbrio entre trabalho e estudo, que afeta diretamente os colaboradores envolvidos em programas de educação superior. Segundo Rodrigues (2023), a conciliação das demandas profissionais com os compromissos acadêmicos requer tempo, disciplina e apoio institucional. Muitos profissionais enfrentam dificuldades para manter o desempenho no trabalho enquanto frequentam aulas, realizam avaliações e desenvolvem projetos acadêmicos. Diante disso, é responsabilidade das empresas criar condições que favoreçam essa conciliação, por meio de medidas como a flexibilização de horários, a concessão de bolsas de estudo, o reconhecimento das horas dedicadas à formação como parte da jornada produtiva e o acompanhamento individualizado dos participantes. Ao oferecer suporte efetivo aos seus colaboradores, a organização não apenas facilita o acesso à educação, mas também demonstra seu comprometimento com o desenvolvimento humano e organizacional (Santos, 2022).

Nesse contexto, a implementação da educação superior nas corporações, embora repleta de potenciais vantagens, exige enfrentamento de desafios estruturais, financeiros, culturais e operacionais. O sucesso dessas iniciativas depende de uma gestão estratégica que compreenda a educação como um processo contínuo e integrado à dinâmica empresarial. Cabe às organizações, portanto, desenvolver ações articuladas com instituições de ensino, valorizar a cultura do aprendizado e construir um ambiente que favoreça o crescimento acadêmico e profissional de seus colaboradores. Somente assim será possível transformar o investimento em educação superior em um diferencial competitivo concreto, contribuindo para a construção de empresas mais preparadas, inovadoras e sustentáveis.

## **Perspectivas Futuras da Educação Superior para as Corporações Empresariais**

A rápida transformação do mercado de trabalho, impulsionada pelos avanços tecnológicos, pela globalização e pelas novas exigências sociais e ambientais, impõe às empresas um novo posicionamento diante da qualificação profissional (Kanan; Arruda, 2013). Nesse cenário de constantes mudanças, a educação superior nas corporações tende a assumir um papel ainda mais estratégico, voltado não apenas para a formação técnica, mas também para a construção de

uma cultura organizacional inovadora, ética e sustentável. As perspectivas futuras indicam um aprofundamento das relações entre universidades e empresas, bem como o fortalecimento de modelos educacionais mais flexíveis, personalizados e integrados ao cotidiano corporativo.

Um dos principais avanços esperados está relacionado ao desenvolvimento da educação corporativa personalizada. Cada vez mais, as empresas buscarão construir programas educacionais moldados conforme suas necessidades específicas, tanto em termos de competências técnicas quanto de comportamentos e valores organizacionais (Vidal, 2017). Essa personalização permitirá alinhar os objetivos estratégicos da organização com os processos de aprendizagem de seus colaboradores, promovendo formações sob medida para os diferentes setores e funções. Essa tendência aponta para relações mais dinâmicas entre o setor educacional e o setor produtivo, com potencial para gerar soluções mais eficientes, engajadoras e aplicáveis ao ambiente corporativo (Cruz, 2010).

Outro fator que definirá os rumos da educação superior nas corporações é o avanço da tecnologia e da educação a distância. Com o uso cada vez mais consolidado de plataformas digitais, ferramentas de realidade aumentada, inteligência artificial e ambientes virtuais de aprendizagem, será possível democratizar o acesso ao conhecimento e promover a formação de colaboradores em diferentes localidades, superando as limitações físicas e logísticas. A flexibilidade proporcionada pelo ensino remoto permite que os profissionais conciliem melhor o trabalho com os estudos, ao mesmo tempo em que amplia o alcance dos programas educacionais, tornando-os escaláveis e mais economicamente viáveis. A tendência é que as empresas invistam em ambientes de aprendizagem próprios, ou em parceria com universidades digitais, para ofertar cursos modulares, interativos e adaptativos, promovendo experiências de ensino mais conectadas às novas gerações de trabalhadores (Albertin; Brauer, 2012; Morais, 2017).

A essas transformações soma-se a consolidação do conceito de lifelong learning, ou aprendizado ao longo da vida, como eixo estruturante da educação superior no ambiente corporativo (Ghisleni; Becker; Canfield, 2020). Em um mundo onde o conhecimento se torna obsoleto em ritmo acelerado, torna-se imperativo que os profissionais atualizem continuamente suas habilidades e saberes. As empresas, por sua vez, devem assumir um papel ativo nesse processo, promovendo a formação continuada por meio de trilhas de aprendizagem progressivas, microcertificações, cursos de atualização e especializações voltadas às tendências emergentes do mercado (Galvão, 2025). O incentivo à aprendizagem permanente deixará de ser apenas uma política de recursos humanos para se tornar uma estratégia institucional de sobrevivência e crescimento. Nessa perspectiva, a educação superior deixa de ser um estágio concluído da vida adulta e passa a integrar a rotina profissional de forma permanente, adaptando-se às novas exigências do mercado e aos interesses individuais dos trabalhadores.

Por fim, um dos elementos que deve ganhar maior destaque nos programas de educação superior empresarial é a incorporação de temas relacionados à sustentabilidade e à responsabilidade social. À medida que a agenda ESG

(Environmental, Social and Governance) se consolida no ambiente corporativo, torna-se necessário preparar os colaboradores para atuar de forma ética, crítica e ambientalmente consciente (Romaro; Serralvo, 2022). As empresas que desejam se posicionar de maneira responsável diante da sociedade precisarão integrar essas temáticas em seus programas formativos, promovendo uma educação voltada para o desenvolvimento sustentável e para a cidadania organizacional. A formação acadêmica, nesse caso, será instrumento não apenas de capacitação técnica, mas de sensibilização e transformação cultural, incentivando práticas corporativas comprometidas com a justiça social, a diversidade, a preservação ambiental e a transparência institucional (Bergue, 2019).

Dessa forma, as perspectivas futuras da educação superior nas corporações apontam para uma evolução significativa no modo como se pensa e se pratica a formação profissional no ambiente de trabalho. Personalização, tecnologia, aprendizagem contínua e sustentabilidade despontam como pilares centrais de um novo paradigma educacional corporativo, capaz de responder às exigências de um mundo em constante transformação. Cabe às empresas, em conjunto com as universidades, liderar esse movimento, promovendo a inovação educacional como uma alavanca estratégica para o desenvolvimento de pessoas e a construção de organizações mais adaptáveis, éticas e resilientes frente aos desafios do século XXI.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação superior no contexto das corporações empresariais configura-se como uma estratégia robusta e inovadora para o fortalecimento das competências profissionais e para a promoção de um ambiente organizacional mais competitivo e adaptável. Ao investir na qualificação de seus colaboradores por meio de programas educacionais formais, as empresas não apenas ampliam o capital intelectual interno, mas também fortalecem sua capacidade de resposta às rápidas transformações do mercado de trabalho, caracterizado por exigências crescentes em relação à inovação, à flexibilidade e ao domínio de tecnologias emergentes.

Ainda que existam obstáculos significativos, os resultados obtidos pelas corporações que adotam essa prática têm demonstrado impactos positivos tanto na produtividade quanto no engajamento dos funcionários. Além disso, a aproximação entre o universo acadêmico e o corporativo contribui para a formação de profissionais mais críticos, autônomos e preparados para atuar em cenários complexos.

As perspectivas futuras do fomento da educação superior nas corporações indicam uma tendência crescente de personalização do ensino, com uso intensivo de plataformas digitais, metodologias ativas e recursos de inteligência artificial. Tais inovações favorecem um processo de aprendizagem contínuo e mais aderente às especificidades de cada setor ou organização. Nesse sentido, consolida-se um ciclo virtuoso de desenvolvimento humano e organizacional, no qual a formação acadêmica não é vista como um fim em si mesma, mas como um instrumento

dinâmico para a construção de conhecimento, geração de valor e fortalecimento da cultura de aprendizagem nas empresas.

## REFERÊNCIAS

ALBERTIN, Alberto Luiz; BRAUER, Marcus. Resistência à educação a distância na educação corporativa. **Revista de Administração Pública**, v. 46, p. 1367-1389, 2012.

ARAÚJO, D. G. **Contribuições de educação corporativa na modalidade a distância: um estudo na Universidade Federal da Paraíba**. 133f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público**. Brasília: Enap, 2019, 179p.

BAPTISTA, F. H. **Educação superior e mercado de trabalho: concepções, expectativas e interesses e sua relação com as demandas no desenvolvimento profissional do administrador**. Rio Branco: Stricto Sensu, 2020, 126p.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70; 2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CRUZ, José Anderson Santos *et al.* **A utilização do e-learning como ferramenta na educação corporativa**. In: Anais do 40º Congresso Brasileira de Ciências da Comunicação–Intercom. Curitiba. 2017.

CRUZ, Daniele. Educação corporativa: a proposta empresarial no discurso e na prática. **Educação em Revista**, v. 26, p. 317-357, 2010.

DREIFUS, B. Z. **Carreira dos Jovens Executivos: Competências em Destaque para a Posição de Gerência em Seis Organizações Nacionais de Grande Porte em Diferentes Segmentos**. 129f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

FERREIRA, D. V. **Gestão de pessoas, liderança e motivação: estratégias para desenvolver equipes de alta performance**. Formiga (MG): Editora Ducere, 2025, 98p.

FRANCISCO, J. R. S. **Índice de governança corporativa: criação de valor e desempenho nas cooperativas de crédito**. 301f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

GALVÃO, S. F. O. L. **Inovação em aprendizagem e desenvolvimento organizacional: práticas e tecnologias emergentes**. São Paulo: Senac, 2025.

GHISLENI, Taís Steffenello; BECKER, Elsbeth Léia Spode; CANFIELD, George

de Salles. Lifelong learning e sua contribuição para o ensino emancipatório. Saber Humano: **Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, v. 10, n. 16, 2020.

GOMES, Danilo Monteiro. **Cooperação na administração pública: uma análise dos convênios e parcerias celebradas em uma instituição federal de ensino superior sob as perspectivas do Balanced Scorecard**. 2013. 104 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Aprendentes) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

GUTIERREZ, V. C. P. **Informação estratégica para tomada de decisão: proposta de um modelo teórico numérico aplicado a ambientes de negócios**. 361f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho - Unesp, Marília, 2022.

KANAN, Lília Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital**. Estudos de psicologia (Campinas), v. 30, p. 583-591, 2013.

LIMA, Vanessa Matildes. A valorização do capital humano e suas contribuições para organizações. **Revista GeTeC**, v. 9, n. 23, 2020.

MARQUES, F. **Gestão de pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: DDG/ENAP, 2015, 105p.

MORAIS, Queila Cândida Ferreira. **Educação a distância integrada à educação corporativa: estudo de caso**. 2017. 156 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

OLIVEIRA, Marco Aurélio de; POSSAMAI, Osmar; VALENTINA, Luis Veriano Oliveira Dalla. **Perfil e tendências da liderança em uma empresa brasileira líder mundial de mercado**. Production, v. 25, n. 2, p. 379-390, 2015.

PINHEIRO, Weider Silva. Estratégias inovadoras para o desenvolvimento pessoal e profissional em ambientes corporativos. **Revista Foco**, v. 17, n. 4, p. e4795-e4795, 2024.

RODRIGUES, C. O. **A Trajetória Do Trabalhador Estudante Concludente Na Universidade Pública No Curso De Secretariado Executivo Da Universidade Federal Do Ceará**. 56f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023.

ROMARO, P.; SERRALVO, F. A. **ESG: uma visão plural**. São Paulo: Estação das Letras e Cores, 2022, 256p.

SANTOS, V. C. B. **Aprendizagem organizacional como instrumento de gestão de pessoas sob a ótica da competência em informação**. 342f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Marília, 2020.

SANTOS, B. **Caminhos da inovação no setor público**. Brasília, DF: Enap, 2022, 392p.

STRAUHS, F. R. *et al.* **Gestão do Conhecimento nas Organizações**. Curitiba: Aymarã Educação, 2012, 130p.

VIDAL, F. R. P. **Concepções de Educação Corporativa: Um Estudo da Produção Discente da Pós-Graduação em Duas Áreas do Conhecimento: Educação e Administração** (1990-2014). Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica de Santos, Santos, 2017.