

FACULDADE DE TECNOLOGIA PADRE DANILÓ JOSÉ DE OLIVEIRA OHL
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

CARLOS HENRIQUE SILVA DANTAS
CLARISSA OLIVEIRA SOARES
HÉLIDA MOURA ARAÚJO

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO FERRAMENTA DE FORTALECIMENTO DA
CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO**

Barueri
2025

**CARLOS HENRIQUE SILVA DANTAS
CLARISSA OLIVEIRA SOARES
HÉLIDA MOURA ARAÚJO**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO FERRAMENTA DE FORTALECIMENTO DA
CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO**

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia Padre Danilo
José de Oliveira Ohl – Fatec Barueri como
requisito parcial para obtenção do título
tecnólogo em Gestão de Recursos
Humanos.

Orientador: Dr. Nailton Santos de Matos

Barueri
2025

D192e DANTAS, Carlos Henrique Silva

Educação corporativa como ferramenta de fortalecimento da cultura organizacional: um estudo de caso / Carlos Henrique Silva Dantas, Clarissa Oliveira Soares, Hélida Moura Araújo. — Brasília: Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl, 2025.

41f.

Trabalho de conclusão de curso (Gestão de Recursos Humanos) — Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl — Fatec Barueri, 2025.

Orientador(a): Dr. Nailton Santos de Matos

1. Educação Corporativa. 2. Cultura Organizacional. 3. Gestão do Conhecimento. 4. Setor Público. 5. Desenvolvimento Profissional. I. Soares, Clarissa Oliveira. II. Araújo, Hélida Moura. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente, com
os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

**CARLOS HENRIQUE SILVA DANTAS
CLARISSA OLIVEIRA SOARES
HÉLIDA MOURA ARAÚJO**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO FERRAMENTA DE FORTALECIMENTO DA
CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl – Fatec Barueri como requisito parcial para obtenção do título tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Dr. Nailton Santos de Matos

Aprovado em: 24 de novembro de 2025.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Nailton Santos de Matos
Orientador
Fatec Barueri

Prof. Dr. Edison Quirino D'Amario
Examinador
Fatec Barueri

Prof. Me. Carlos Antônio de Lima Penhalber
Examinador
Fatec Barueri

AGRADECIMENTOS

Ao professor Nailton Santos Matos, pela orientação e dedicação vigorosa em nossa trajetória que nos conduziu ao caminho factível do êxito acadêmico.

A Secretaria da Escola do Parlamento, Sr^a Glauce de Oliveira Alves, pela receptibilidade, acolhimento e cortesia em compartilhar sua maestria e conhecimentos a nossa pesquisa.

A todos que direta ou indiretamente colaboraram na execução deste trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Escola do Parlamento de Barueri.....	19
Figura 2 – Biblioteca da Escola do Parlamento.....	22
Figura 3 – Divulgação de Cursos da Escola do Parlamento.....	24
Figura 4 – Biblioteca e Espaço de Consulta.....	24
Quadro 1 – Programação de Treinamento.....	25
Figura 5 – Entrada da Sala de Cursos.....	26
Figura 6 – Sala de Cursos.....	27
Figura 7 – Treinamento de Servidores Municipais.....	30
Figura 8 – Curso de Português Corporativo.....	30
Figura 9 – Programa de Intervalo Lúdico.....	32
Figura 10 – Atividades Lúdicas.....	32
Figura 11 – Programa Interlegis: Senado Federal.....	35
Figura 12 – Oficinas de Mídias Sociais e de IA na Comunicação Digital.....	35
Figura 13 – Treinamento NR10.....	36
Figura 14 – Treinamento NR10.....	36
Figura 15 – Treinamento NR10.....	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UC's Universidades Corporativas.....	11
EAD Ensino a Distância.....	12
VBR Visão Baseada em Recursos.....	14
RBV Resource-Based View.....	14
USP Universidade de São Paulo.....	18
CMB Câmara Municipal de Barueri.....	18
ART Artigo.....	20
EC Educação Corporativa.....	21
IES Instituição de Ensino Superior.....	21
LMS Learning Management System.....	23
AVA AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM.....	23
NR Norma Regulamentadora.....	25
EPI Equipamento de Proteção Individual.....	25
CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.....	25
ISO International Organization for Standardization.....	25
EPI Equipamento de Proteção Individual.....	25
PCA Plano de Contratações Anuais.....	28
ZIP Justificativa da Necessidade.....	29
ETP Estudo Técnico Preliminar.....	29
TR Termo de Referência.....	31
SA Social Accountability.....	33
ONG's Organizações não Governamentais.....	34

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar como a educação corporativa contribui para o fortalecimento da cultura organizacional no setor público, tendo como objeto de pesquisa a Escola do Parlamento da Câmara Municipal de Barueri. A investigação buscou compreender de que modo as práticas de capacitação e os programas formativos desenvolvidos pela instituição promovem o desenvolvimento profissional, a integração entre servidores e o alinhamento aos valores institucionais. A metodologia adotada foi uma pesquisa empírica, de natureza qualitativa e descritiva, realizada por meio de entrevista semiestruturada com a secretaria da Escola e análise de conteúdo de atos normativos, regimentos internos e materiais disponíveis nos portais oficiais. A análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), permitiu identificar categorias ligadas à gestão do aprendizado, à formação de competências e à disseminação de valores organizacionais. Os resultados indicam que a educação corporativa exerce papel estratégico na consolidação de uma cultura institucional participativa, inovadora e comprometida com a eficiência e a transparência. As ações formativas da Escola do Parlamento demonstraram impacto positivo no engajamento dos servidores, na comunicação interna e no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, configurando-se como um modelo de boa prática em gestão pública e aprendizagem organizacional.

Palavras-chave: Educação Corporativa. Cultura Organizacional. Gestão do Conhecimento. Setor Público. Desenvolvimento Profissional.

ABSTRACT

This study aims to analyze how corporate education contributes to strengthening organizational culture in the public sector, using the School of Parliament of the Municipal Chamber of Barueri as a research object. The investigation sought to understand how the training practices and formative programs developed by the institution promote professional development, integration among employees, and alignment with institutional values. The methodology adopted was empirical research, of a qualitative and descriptive nature, carried out through a semi-structured interview with the executive director of the School and document analysis of normative acts, internal regulations, and materials available on official portals. Content analysis, according to Bardin (2016), allowed the identification of categories related to learning management, competency development, and the dissemination of organizational values. The results indicate that corporate education plays a strategic role in consolidating a participatory, innovative institutional culture committed to efficiency and transparency. The training actions of the School of Parliament demonstrated a positive impact on employee engagement, internal communication, and the development of technical and behavioral competencies, configuring itself as a model of good practice in public management and organizational learning.

Keywords: Corporate Education. Organizational Culture. Knowledge Management. Public Sector. Professional Development.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	11
2.1 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E DESENVOLVIMENTO	
ORGANIZACIONAL.....	11
2.2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E CULTURA ORGANIZACIONAL.....	13
2.3 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E VANTAGEM COMPETITIVA.....	14
3 METODOLOGIA.....	16
3.1 COLETA DE DADOS.....	17
4 ANÁLISE DOS DADOS.....	19
4.1 A ESCOLA DO PARLAMENTO: MARCOS LEGAIS.....	19
4.2 ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA ESCOLA DO	
PARLAMENTO.....	20
4.3 ABORDAGENS PEDAGÓGICAS E GESTÃO DA APRENDIZAGEM.....	29
4.4 CONSOLIDAÇÃO E FORTALECIMENTO DA EDUCAÇÃO	
CORPORATIVA.....	31
4.5 PROJETOS EM DESENVOLVIMENTO.....	34
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
6 REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Seguindo o raciocínio desenvolvido na primeira etapa deste trabalho, que abordou de forma teórica a importância da educação corporativa como uma estratégia para fortalecer a cultura organizacional, esta segunda parte tem como objetivo apresentar a pesquisa de campo realizada na Câmara Municipal de Barueri, tendo a Escola do Parlamento como objeto de estudo. O foco principal é analisar as práticas de educação corporativa e de desenvolvimento profissional da instituição, destacando como elas contribuem para criar uma cultura organizacional sólida, participativa e voltada à melhoria contínua.

A escolha da Câmara Municipal de Barueri para a investigação se justifica por sua estrutura administrativa consolidada e por ser reconhecida por adotar políticas de gestão baseadas em qualidade, responsabilidade social e valorização dos servidores públicos. Esse contexto institucional permite uma análise prática e aprofundada de como a educação corporativa pode ser aplicada no setor público, ajudando a aprimorar as habilidades profissionais, fortalecer os valores da organização e aumentar a eficiência dos serviços prestados à sociedade.

A pesquisa tem como questão central entender de que forma a Escola do Parlamento funciona como um meio de formação, de compartilhamento de conhecimento e de divulgação de valores organizacionais, promovendo o engajamento dos servidores e o alinhamento aos objetivos estratégicos da Câmara Municipal. Além disso, busca-se identificar como os programas educacionais da Escola contribuem para firmar a cultura institucional, baseada nos princípios de transparência, ética, eficiência e inovação.

Para alcançar esses objetivos, foi realizada uma pesquisa empírica de natureza qualitativa, por meio de entrevistas e análise de conteúdo, com a participação da secretaria responsável pelas atividades de formação da Escola do Parlamento. Essa abordagem possibilitou coletar percepções, experiências e práticas institucionais ligadas à educação corporativa, permitindo uma reflexão sobre o papel dessas iniciativas no fortalecimento da cultura organizacional e no desenvolvimento de competências essenciais para a administração pública.

Os resultados obtidos nesta etapa têm a finalidade de comparar os conceitos teóricos apresentados na primeira fase com as evidências práticas observadas na instituição estudada, proporcionando uma análise crítica sobre o impacto da educação

corporativa na gestão de pessoas e na criação de um ambiente de trabalho que incentiva a aprendizagem contínua.

Assim, espera-se que este estudo traga contribuições não só para o meio acadêmico, mas também para o aperfeiçoamento das políticas de desenvolvimento humano e organizacional no serviço público municipal.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

No cenário globalizado e competitivo, as empresas enfrentam a necessidade de reagir rapidamente às demandas do mercado, com inovação e eficiência. Esse contexto fez surgir a preocupação com a qualificação e a disponibilidade da mão de obra (Castro; Eboli, 2013). Conforme Sá Freire et al. (2016), tornou-se evidente a necessidade de reciclar e reconstruir constantemente o conhecimento dos colaboradores, para que fossem capazes de gerar novas oportunidades e impulsionar o desenvolvimento organizacional. Assim, a capacitação profissional tornou-se essencial para atender à demanda de inovação, agilidade e competitividade (Oliveira; Mollica, 2016).

As empresas buscam suprir as lacunas do sistema educacional brasileiro, visto que o mercado não oferece, de forma precisa, os perfis profissionais desejados (Castro; Eboli, 2013). À medida que os colaboradores crescem em suas carreiras, aumenta a necessidade de investir em qualificação contínua, pois profissionais preparados contribuem de forma significativa para os processos de inovação (Silva et al., 2024). Nesse contexto, surgem as Universidades Corporativas (UCs) como resposta estratégica para o desenvolvimento de competências e fortalecimento organizacional.

Trigo; Gouveia (2007) destacam que as UCs representam uma tendência global no desenvolvimento de recursos humanos, atuando dentro das organizações para capacitar os colaboradores e alinhar as competências às metas empresariais. Além de aprimorar o conhecimento técnico, promovem o desenvolvimento do pensamento crítico e aumentam a competitividade das empresas (Oliveira; Mollica, 2016). Essas universidades fortalecem a produtividade, disseminam a cultura organizacional e valorizam o capital humano, permitindo a integração dos colaboradores aos valores da empresa (Castro; Eboli, 2013; Silva et al., 2024).

As UCs funcionam como um centro unificador, integrando conhecimentos e necessidades entre empresa, fornecedores e clientes, desenvolvendo equipes capazes de liderar (Trigo; Gouveia, 2007). Meister (1998, apud Sá Freire et al., 2016) define-as como um “guarda-chuva estratégico” voltado à educação e ao

desenvolvimento dos colaboradores e parceiros, sendo o principal instrumento de disseminação da cultura organizacional e promoção de habilidades como liderança, criatividade e resolução de problemas.

Castro; Eboli (2013) destacam que as UCs não seguem os moldes de universidades tradicionais e, portanto, não estão sujeitas às legislações formais do ensino superior. Essa autonomia possibilita que elas enfoquem competências específicas e estratégicas para cada empresa. Suas principais características envolvem incentivo a boas práticas, centralização de ações, uso de tecnologia, foco em resultados e promoção do espírito empreendedor (Trigo; Gouveia, 2007).

A educação corporativa se manifesta por meio de cursos, seminários, dinâmicas e programas de capacitação. Além disso, adota ferramentas modernas como o ensino a distância (EaD), ampliando o alcance do aprendizado (Castro; Eboli, 2013). Não há modelo único para sua implementação, permitindo abordagens normativas, culturais ou mistas, conforme os objetivos organizacionais (Sá Freire et al., 2016; Silva et al., 2024).

O sucesso das UCs depende de tratá-las como centros de negócios internos. Seus cursos devem atender às demandas específicas das áreas da empresa e reforçar princípios éticos e culturais (Castro; Eboli, 2013). Trata-se de um processo de ensino continuado que visa transformar atitudes em resultados concretos, garantindo excelência operacional (Trigo; Gouveia, 2007). O corpo docente das UCs costuma ser formado por executivos, técnicos, professores universitários e consultores externos. O envolvimento de líderes é essencial, assim como parcerias com universidades, que fortalecem a inovação e a formação de novos talentos (Castro; Eboli, 2013).

Entre os desafios, destaca-se a falta de clareza sobre o papel real da educação corporativa e a necessidade de melhor articulação com universidades tradicionais (Sá Freire et al., 2016). Além disso, ainda há limitações na avaliação dos resultados dessas iniciativas. É necessário criar métodos eficazes para verificar se o conhecimento adquirido é realmente aplicado e gera melhorias para a organização (Sá Freire et al., 2016). Em síntese, as UCs consolidam-se como ferramentas estratégicas, mas sua plena eficácia depende da integração com instituições acadêmicas, da clareza de seus objetivos e da consolidação de processos avaliativos robustos.

2.2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional é formada por práticas, valores, comportamentos e princípios éticos que orientam a conduta dos membros da organização (Perez; Cobra, 2017). Segundo Schein (1984, apud Júnior; Wiedenho, 2023), a cultura é fundamental para a excelência organizacional, devendo influenciar positivamente os colaboradores e garantir sinergia entre eles.

A cultura é um conjunto de ideias, comportamentos e práticas aprendidas e transmitidas socialmente (Tylor, 2005, apud Perez; Cobra, 2017). É algo concreto e em constante aperfeiçoamento, moldado pelas necessidades da empresa. De acordo com Simon (2000, apud Júnior; Wiedenho, 2023), a cultura dominante afeta o comprometimento dos colaboradores e muda conforme novos empregados são incorporados, sendo essencial para acompanhar as rápidas transformações do mercado.

Perez; Cobra (2017) afirmam que a cultura é um processo de aquisição e transmissão de conhecimento, sujeito a mudanças ao longo do tempo. Righi et al. (2012) complementam que a evolução organizacional exige flexibilidade na gestão, o que torna a cultura um elemento central. Cada grupo possui valores próprios, moldados pela sua realidade e recursos disponíveis (Perez; Cobra, 2017). A cultura organizacional envolve padrões de comportamento que devem harmonizar todos os níveis hierárquicos, evitando a segregação de informações (Perez; Cobra, 2017).

Além disso, a cultura é considerada parte importante da estratégia organizacional, pois impacta diretamente o modo como talentos e objetivos são geridos. Identificar e compreender a cultura permite entender os valores que orientam os comportamentos dentro da empresa (Perez; Cobra, 2017). Desenvolver competências alinhadas à cultura fortalece a harmonia e a satisfação dos colaboradores, refletindo em melhores resultados.

Para Righi et al. (2012), a evolução da cultura organizacional está associada à maturação da empresa e à clareza de sua missão, visão e valores. Esses elementos definem o “o que fazer”, enquanto a cultura define “como fazer”. Assim, ambos se complementam e orientam as ações empresariais.

Kraemer (2004) observa que as universidades corporativas surgem como complemento estratégico da gestão e do aprendizado, alinhando o treinamento à estratégia da organização e à sua cultura. Righi et al. (2012) reforçam que a educação

corporativa tem sido uma alternativa eficaz para preparar profissionais de acordo com os objetivos e valores da empresa. Dessa forma, uma cultura organizacional sólida, aliada à educação corporativa, fortalece o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e a integração entre os objetivos individuais e organizacionais.

2.3 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E VANTAGEM COMPETITIVA

O conceito de vantagem competitiva foi desenvolvido por Michael Porter e relaciona-se ao posicionamento estratégico da empresa no mercado (Vasconcelos, 2004). Posteriormente, a Visão Baseada em Recursos (VBR) destacou os recursos internos como principais geradores de vantagem competitiva. Vasconcelos (2004) aponta que esses recursos devem ser valiosos, raros, difíceis de imitar e organizados adequadamente. Porter identificou duas estratégias genéricas para obter vantagem competitiva: liderança em custos e diferenciação.

Com o surgimento da Resource-Based View (RBV) nos anos 1980, Barney (1986) analisou a relação entre cultura e desempenho organizacional, afirmando que a cultura pode gerar vantagem competitiva quando cria valor econômico, é rara e de difícil imitação. Para Barney (1991), uma empresa tem vantagem competitiva quando implementa uma estratégia que não pode ser facilmente replicada pelos concorrentes.

Os primeiros estudos sobre o tema, como os de Ansoff (1965), já tratavam a vantagem competitiva como a capacidade de antecipar tendências de mercado e se adaptar rapidamente.

Vasconcelos (2004) cita exemplos como a Sears e a General Motors, que se destacaram por perceber e explorar oportunidades antes de seus concorrentes. Durante as décadas de 1970 e 1980, o conceito ganhou relevância e passou a ser o foco da gestão estratégica, impulsionado por obras de autores como Porter (1980) e Rothschild (1979), que associaram planejamento, liderança e vantagem competitiva.

A educação corporativa desempenha papel essencial nesse processo, pois promove o desenvolvimento de recursos valiosos e inimitáveis. Barney (1991) e Fleury; Fleury (2004) defendem que o capital intelectual formado por meio da educação corporativa é um recurso estratégico que sustenta a vantagem competitiva. Fleury; Fleury (2004) ressaltam que a educação corporativa vai além do treinamento tradicional, funcionando como um sistema contínuo de aprendizagem alinhado às

estratégias empresariais. Dutra (2014) complementa que ela forma profissionais mais preparados e impacta diretamente os resultados organizacionais.

Nonaka; Takeuchi (2008) explicam que, ao transformar conhecimento tácito em explícito, as empresas geram inovação e se tornam mais competitivas. Marras (2017) também defende que o investimento constante em pessoas fortalece competências e cria barreiras à concorrência. Vasconcelos (2004) conclui que a educação corporativa agrega valor ao desempenho e à capacidade de inovação, tornando-se um fator estratégico central para o sucesso organizacional.

Assim, Fleury; Fleury (2004) sintetizam que a educação corporativa é uma estratégia que impulsiona a vantagem competitiva, ao alinhar o desenvolvimento humano com a gestão do conhecimento e a cultura de aprendizagem contínua, tornando as empresas mais inovadoras, preparadas e competitivas no mercado.

3 METODOLOGIA

A presente investigação adota a abordagem da pesquisa empírica, compreendida como aquela que se fundamenta na coleta de dados diretamente na realidade observada, com o propósito de verificar hipóteses, compreender fenômenos e aprofundar o conhecimento científico por meio de evidências concretas.

Segundo Tumelero (2019), a pesquisa empírica “serve para ancorar e comprovar no plano da experiência aquilo apresentado conceitualmente, ou, em outros casos, a observação e experimentação empíricas oferecem dados para sistematizar a teoria”. Em outras palavras, a pesquisa empírica representa o vínculo entre teoria e prática, permitindo que o pesquisador observe o fenômeno no contexto em que ele ocorre, interpretando-o à luz de referenciais teóricos pertinentes.

Nesse sentido, o presente estudo também se caracteriza como uma pesquisa de campo, modalidade que se realiza mediante a observação direta dos fatos e a interação com os sujeitos que vivenciam o fenômeno estudado. Segundo Gil (2008), a pesquisa de campo consiste na “observação de fatos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados diretamente das fontes e na posterior análise dos resultados obtidos”. Essa escolha metodológica se justifica pela necessidade de compreender de modo aprofundado como a Educação Corporativa contribui para o Fortalecimento da Cultura Organizacional na Câmara Municipal de Barueri, tomando como foco de análise as ações formativas promovidas pela Escola do Parlamento.

Do ponto de vista epistemológico, a pesquisa possui natureza qualitativa, pois busca compreender significados, percepções e experiências no contexto social investigado. Martins (2004) destaca que a abordagem qualitativa permite “abordar microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais, realizando um exame intensivo dos dados”.

Além disso, trata-se de uma pesquisa descritiva, uma vez que descreve fenômenos observados e tem como finalidade propor reflexões e contribuições práticas voltadas ao desenvolvimento organizacional e à gestão do conhecimento no setor público.

A fase empírica do estudo foi realizada nas dependências da Câmara Municipal de Barueri, tendo como foco a Escola do Parlamento. O universo da pesquisa abrangeu o corpo administrativo e pedagógico da instituição, e a amostra foi composta pela secretaria da Escola do Parlamento, selecionada de forma intencional em razão

de sua atuação estratégica e envolvimento direto com as ações de educação corporativa e gestão de aprendizagem institucional.

De acordo com Martins (2004), em pesquisas qualitativas é aceitável o uso da amostragem não probabilística, pois se busca a profundidade e a relevância do sujeito pesquisado, e não a generalização estatística dos dados. A coleta de dados ocorreu presencialmente, mediante a realização de uma entrevista semiestruturada com a secretaria, realizada nas dependências da instituição. As perguntas que nortearam a entrevista foram formuladas a partir da análise prévia de documentos institucionais, como o Regimento Interno da Escola do Parlamento e outros materiais disponíveis nos sites oficiais da Câmara Municipal de Barueri e da Escola do Parlamento.

Essa leitura prévia revelou lacunas e dúvidas que orientaram a formulação das perguntas e o aprofundamento das discussões durante a entrevista. Em conformidade com Minayo (2014), a entrevista semiestruturada é um instrumento de pesquisa que possibilita “a apreensão de significados e interpretações, articulando a fala dos sujeitos ao contexto social em que estão inseridos”.

Além da entrevista, foram analisados documentos institucionais encontrados nos portais oficiais, com o objetivo de realizar a triangulação dos dados, estratégia que, segundo Gil (2008), contribui para fortalecer a validade da pesquisa ao cruzar diferentes fontes de evidência. As entrevistas foram gravadas com a autorização da participante, posteriormente transcritas e submetidas à análise de conteúdo, conforme o referencial metodológico proposto por Bardin (2016).

Essa técnica compreende etapas de leitura flutuante, codificação, categorização e interpretação dos dados, permitindo identificar temas e padrões de sentido relacionados à atuação da Escola do Parlamento, às práticas de capacitação de servidores e ao impacto dessas ações no fortalecimento da cultura organizacional da Câmara Municipal de Barueri.

3.1 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de uma pesquisa fundamentada na análise de conteúdo, De acordo com Salge et al. (2021) a pesquisa documental é diversificada e ampla, e o que difere os documentos são, a forma material, as intenções de sentido, a função, o público-alvo etc. Desta forma a produção e texto original o sentido do conteúdo são diversas e supõem que ainda não foram verificados por um processo analítico, mas que podem ser reelaborados a depender do objeto da pesquisa.

A análise de conteúdo da pesquisa foi feita por meio de informações no site da Câmara Municipal de Barueri, no Regimento Interno da Escola do Parlamento, em artigos científicos, em publicações e notícias referentes a escolas parlamentares. A observação indireta foi um dos instrumentos que compõem a pesquisa, seguindo as etapas de elaboração, teste do instrumento e coleta de dados.

A metodologia de coleta de dados aplicada foi a entrevista-apresentação, caracterizada pela troca de informações direta, permitindo a interação e comunicação fluida entre as partes envolvidas. Segundo Lombardi, Ávila; Paula (2021, p. 36), a entrevista semiestruturada foca na experiência ou situação de interesse da pesquisa, previamente define-se tópicos, argumentos e questões acerca do problema e/ou objetivos da pesquisa nas circunstâncias do referencial teórico.

A entrevista ocorreu no dia trinta de outubro de dois mil e vinte e cinco, na sala da Secretaria da Escola do Parlamento, nas dependências da Câmara Municipal de Barueri, às dez horas da manhã.

O setor é administrado por Glauce de Oliveira Alves, atual Secretária da Escola do Parlamento da Câmara Municipal de Barueri. É bacharel e licenciada em Letras, e Mestre em Filologia e Língua Portuguesa pela Universidade de São Paulo (USP). Iniciou sua trajetória na Câmara Municipal de Barueri (CMB) na área de treinamento, e no decorrer do tempo, suas competências e expertises foram reconhecidas como fundamentais para viabilizar a implementação e consolidação da Escola do Parlamento.

Sua chegada ao posto ocorreu por intermédio de uma promoção, fruto de um convite da antiga gestão da área de Recursos Humanos. Atualmente, Glauce é a principal responsável por todas as operacionalizações e atividades inerentes a Escola do Parlamento.

Foi elaborado um roteiro de aproximadamente trinta perguntas, a fim de sanar dúvidas e aprofundar a compreensão acerca da Escola do Parlamento. A entrevista teve duração de uma hora, foi gravada por áudio e transcrita, ao final, a secretária nos levou para uma visita pela Escola do Parlamento, onde nos mostrou as salas administrativas, a biblioteca e a sala de treinamentos.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 A ESCOLA DO PARLAMENTO: MARCOS LEGAIS

A Escola do Parlamento denominada “26 de Março” da Câmara Municipal de Barueri foi criada oficialmente por intermédio da Resolução nº 006/2019, de 19 de novembro de 2019. O referido documento formalizou sua fundação e objetivos gerais. O texto da Resolução definiu a unidade e seu propósito de oferecer “apoio técnico-administrativo e conceitual às atividades legislativas e relacionadas” (Resolução nº 006/2019, Art. 1º).

Em etapa subsequente, o Ato da Mesa Diretora nº 016/2021 complementou a Resolução ao criar o Regimento Interno da Escola, reforçando sua função de apoio técnico-administrativo ao trabalho legislativo. Este ato mostra que a iniciativa está se consolidando e amadurecendo, indicando a necessidade de organizar e padronizar os processos de formação dentro do Legislativo de Barueri.

A Escola do Parlamento 26 de Março está localizada na Alameda Wagih Salles Nemer, nº 200, no centro de Barueri (SP), dentro das dependências da Câmara Municipal, um espaço de fácil acesso à população e próximo aos principais órgãos públicos da cidade. Criada com o propósito de promover a educação cidadã e o aperfeiçoamento profissional, a escola é destinada a vereadores, servidores públicos municipais, assessores parlamentares e cidadãos interessados em compreender o funcionamento do poder legislativo local. Além disso, também recebe professores, estudantes e instituições de ensino que desejam participar de atividades formativas, visitas guiadas e projetos voltados à participação social e ao fortalecimento da democracia.

Figura 1 – Escola do Parlamento de Barueri



Fonte: Acervo dos Autores, 2025.

Nesse sentido, a criação da Escola faz parte de um movimento maior de formalização de escolas legislativas no Brasil. A entrevistada relaciona esse fato a uma tendência regional de criação de unidades parecidas em municípios vizinhos. Ela mencionou que a Escola foi criada no final de 2019, mas a pandemia impactou o início das operações presenciais e adiou algumas atividades. Isso levou a uma adaptação rápida para o formato digital bem como a um foco inicial em educação corporativa.

O documento normativo (Resolução nº 006/2019) dá autoridade institucional à Escola para realizar cursos, seminários, pesquisas e convênios no Artigo 3º (Art). No capítulo de objetivos (Art. 4º), ele detalha as finalidades que coincidem com o que a secretaria citou no ato da entrevista: treinar servidores e parlamentares, promover a educação para a cidadania, incentivar pesquisas técnico-acadêmicas e apoiar o planejamento estratégico da Câmara. Essas regras confirmam que a Escola foi pensada desde o início com uma dupla função: formação interna e interação com a sociedade, fornecendo o apoio legal para que sua atuação vá além do simples treinamento operacional.

A versão normativa se completa com o histórico prático narrado pela secretária: embora a Resolução tenha criado a Escola formalmente em 2019, a atuação efetiva exigiu adaptação e um desenvolvimento gradual de rotinas, credenciamentos e ferramentas de trabalho (como credenciamento de professores, criação de plataforma de cursos, e produção de vídeos). A formação da equipe (com concursos e transferências internas, principalmente a partir de 2021) deu solidez à instituição e permitiu expandir as atividades previstas na norma. Assim, a origem formal (Resolução nº 006/2019) e a experiência prática (explicada na entrevista) formam uma história única: a norma deu legitimidade e um limite de atuação, e a prática do dia a dia moldou os processos, rotinas e inovações de ensino.

4.2 ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA ESCOLA DO PARLAMENTO

Com base no regimento interno da Escola do Parlamento no TÍTULO I - DA ORGANIZAÇÃO DA ESCOLA DO PARLAMENTO, CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS, Art. 1º A Escola do Parlamento 26 de Março da Câmara Municipal de Barueri é destinada a oferecer suporte conceitual de natureza técnico administrativa às atividades legislativas e afins.

Art. 2º São objetivos da Escola do Parlamento 26 de Março:

- I - oferecer aos parlamentares e aos servidores da Câmara Municipal de Barueri suporte conceitual e treinamento para elaboração de leis e para o exercício das atividades profissionais das áreas administrativa e legislativa;
- II - oferecer aos servidores e aos profissionais terceirizados conhecimentos básicos para o exercício de funções diversas dentro do Legislativo e fora dele, quando em atividades voltadas para o público ao qual servem;
- III - qualificar servidores nas atividades de suporte técnico-administrativo ampliando a sua formação em assuntos legislativos;
- IV - desenvolver ações de educação para cidadania, visando a aproximação da sociedade ao parlamento;
- V - desenvolver programas e atividades específicas objetivando formação e a qualificação de lideranças comunitárias e políticas;
- VI - estimular a pesquisa técnico-científica voltada ao Legislativo Municipal, em cooperação com outras instituições públicas e/ou privadas;
- VII - preparar o planejamento estratégico administrativo da Câmara Municipal de Barueri, dentro de suas competências, em cooperação com Instituições de ensino;
- VIII - realizar eventos, seminários, publicações e encontros no âmbito de suas competências.

O conceito de educação corporativa, Silva, Freitas; D'Ambrosio (2021, p. 03) expressam que:

O conceito de Educação Corporativa (EC) passou a ser popularizado no final do século XX em referência às práticas educacionais assumidas pelas organizações. Abrange uma imensa diversidade de modalidades, desde programas de treinamentos à educação formal, de todos os níveis, do ensino básico à formação específica, como cursos de graduação e pós-graduação, com métodos presenciais e a distância, e em parcerias com instituições de ensino superior (IES).

Desde sua implementação a Escola do Parlamento atua como um instrumento de qualidade em educação corporativa. A consolidação da documentação normativa que rege a Escola, foi a prova de compromisso com a lei e conformidade com os parâmetros de democratização do acesso, contribuindo nos preceitos teóricos do sistema em educação corporativa. Conforme Matos (2013) a educação corporativa não se limita ao treinamento técnico, tem um olhar profundo no desenvolvimento integral dos colaboradores, fomentando o crescimento profissional e potencializando o aprendizado contínuo por meio de métodos que abrange capacitações diversas.

De acordo com a entrevistada os desígnios da Escola do Parlamento tratam das competências dos servidores da Câmara Municipal de Barueri, por meio de cursos, treinamentos, palestras, workshops e debates para que fortaleçam os conhecimentos técnicos e comportamentais.

[...] a Escola do Parlamento desempenha um papel fundamental na promoção da capacitação e do desenvolvimento profissional dos servidores, utilizando diversos recursos didáticos e tecnológicos. Entre as principais iniciativas, destacam-se a produção de vídeos e animações voltadas à explicação de processos internos e à orientação sobre a evolução funcional dos servidores. Essas ações têm como objetivo facilitar a compreensão das informações institucionais, tornando os procedimentos mais acessíveis e transparentes.

Além disso, a instituição vem desenvolvendo uma biblioteca digital composta por obras de domínio público, como as de Machado de Assis, cuidadosamente diagramadas para melhor visualização e experiência de leitura. Outro recurso adotado são os jogos de mesa, utilizados como instrumentos de capacitação comportamental, com foco em competências como trabalho em equipe, liderança e gestão de situações sob pressão.

Os cursos internos oferecidos pela escola têm contribuído significativamente para a integração entre diferentes áreas da instituição, promovendo a comunicação, a socialização e a colaboração entre os servidores. (Secretaria da Escola do Parlamento)

Figura 2 – Biblioteca da Escola do Parlamento



Fonte: Acervo dos autores, 2025

A Escola em seu princípio adaptou-se ao seu momento e a sua realidade e amparou-se aos servidores que detinham conhecimentos das áreas de atuação para realizar treinamentos e promover cursos de interesse geral, assim diz a entrevistada

[...] Inicialmente, os cursos eram ministrados exclusivamente por profissionais internos. Atualmente, no entanto, a escola passou a contar com o apoio de profissionais credenciados, que produzem os conteúdos utilizando o estúdio da área de comunicação. Essa modernização permitiu a diversificação dos formatos e a ampliação do alcance dos cursos.

Entre os exemplos de iniciativas desenvolvidas destacam-se: o manual de integração, transformado em curso audiovisual para novos servidores; o curso sobre o Sistema Integrado de Gestão, que utiliza animações internas; e cursos que fazem uso de personagens ilustrativos (“bonequinhos”) com o objetivo de tornar a experiência mais atraente e manter a atenção dos participantes.

Os cursos são atualizados anualmente e abrangem temáticas diversas, como saúde e segurança no trabalho, brigada de incêndio, entre outros. O formato dinâmico e interativo tem como propósito principal engajar os servidores e estimular a aprendizagem significativa. (Secretaria da Escola do Parlamento)

Com o passar do tempo as coisas foram tomando forma e implementações chegaram como os cursos on-line feitos por meio da plataforma Moodle, uma plataforma de aprendizado online (LMS), usada para criar e gerenciar cursos e ambientes virtuais de aprendizagem. A Escola do Parlamento oferece 07 cursos online, focados na administração pública, legislação brasileira e de competência organizacional. Entre os cursos online, destaca-se o “Treinamento de Integração da Câmara Municipal de Barueri”, sendo obrigatório aos vereadores e servidores recém-ingressos, com carga horária de 20 horas, o curso contém informações inerentes ao órgão, dedicado a ser um manual de boas-vindas apresentando-lhes a história, cultura, visão, missão, valores e função da instituição.

Interface do site do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Escola do Parlamento onde são disponibilizados os cursos.

Figura 3 – Divulgação de cursos da Escola do Parlamento

The screenshot shows a website for the Escola do Parlamento, specifically for the 'Treinamento de Integração da Câmara Municipal de Barueri'. The top navigation bar includes links for 'Escola do Parlamento', 'CÂMARA MUNICIPAL DE BARUERI', 'Página inicial', 'Calendário', and 'Português - Brasil (pt_br)'. The main content area is titled 'Treinamento de Integração da Câmara Municipal de Barueri' and features a section for 'Opções de inscrição' (Registration Options). It displays a thumbnail image of a certificate for the course, the course title, and a 'Continuar' (Continue) button. Below the thumbnail, there is a brief description of the course, mentioning it is for 'Vereadores e servidores recém-ingressos da Câmara Municipal de Barueri' and has a 'Carga horária: 20 horas' (20 hours). The background of the page shows a banner for the course.

Fonte: Site da Escola do Parlamento, 2025.

Figura 4 – Biblioteca e espaço de consulta



Fonte: Acervo dos autores, 2025.

A tabela a seguir apresenta um panorama dos treinamentos ofertados aos servidores ao longo do ano de 2025, com o objetivo de evidenciar o alcance das ações de capacitação promovidas pela instituição. Os dados contemplam os cursos já concluídos, aqueles previstos para realização, bem como as formações disponíveis no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e as atividades abertas ao público em geral.

Quadro 1 – Programação de treinamento

TREINAMENTOS PARA SERVIDORES - 2025	
Concluídos	
Norma Regulamentadora (NR) - 6 (Equipamento de Proteção Individual - EPI)	
NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade)	
Segurança em Máquinas e Equipamentos NR-12	
NR-35 (Trabalho em Altura)	
NR-05 (CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio)	
Comunicação para Governos e Instituições	
Prático de Legislação de Pessoal, Previdência e Pensões no Serviço Público Atualizado pela Emenda Constitucional 103/2019	
Curso Completo de Licitações e Contratos, Implantação da Nova Lei - 14.133/2021	
O Contrato Administrativo na Nova Lei de Licitações	
Retenções na Fonte para Órgãos Públicos	
Palestra sobre autismo	
Locução para podcasts	
Excelência no atendimento ao cliente	
EXCEL VBA	
NR 23 - Proteção contra Incêndio	
Neuroliderança	
Curso Auditor Líder, International Organization for Standardization (ISO) 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 com ISO 19011:2018	
Formação em Intérprete de Libras	
Oficina de Libras básico 1	
Oficina de Inteligência Artificial na Comunicação Digital	
Oficina de Mídias Sociais	
Português Corporativo	
Previstos	
Comunicação para Engajar Equipes	
Uso de Inteligência Artificial nas Contratações Públicas	
Gestão e Fiscalização de Contratos	
Oficina de Escrita de Ofícios e Memorandos	
Treinamento de Gestão de Patrimônio Público	
Curso Auditoria Financeira Aplicada	
Disponíveis no AVA	
Explorando a Acentuação	
Ficha de Informações de Segurança de Produtos Químicos	
Gestão e Fiscalização de Contratos na Lei 14.133/2021	

Qualificação para Início de Legislatura
Processo Legislativo Municipal
Sistema Integrado de Gestão
Treinamento de Integração da Câmara Municipal de Barueri
Abertos ao Público
Como Promover a Integridade da Informação no Setor Público? Estratégias para combater a desinformação
Empreendedorismo Feminino e Inovação Social
Leitura Cidadã em Inglês
Oratória para Atuação Cidadã
Oratória para Atuação Cidadã - Turma 2
Redação Eficaz e Engajamento Social
Uso de Celular e Cidadania para a Terceira Idade

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 5 – Entrada da Sala de Cursos



Fonte: Acervo dos autores, 2025.

Figura 6 – Sala de Cursos



Fonte: Acervo dos autores, 2025.

O recurso primordial da organização é o capital humano, que deve ser estimulado a ser desafiado e buscar pela potencialidade organizacional envolvendo o dinamismo entre as pessoas e setores. Silva; Gomes (2018, p. 05) discorrem que:

A educação corporativa é um plano de desenvolvimento de carreira dos colaboradores a curto e longo prazo, que deve ser implantado conforme as diretrizes estratégicas da organização, com o objetivo de aumentar seu capital intelectual e promover o crescimento de seus colaboradores. Ao implantarmos um plano de educação corporativa, é necessário primeiramente realizar um planejamento junto às lideranças para que possam ser traçadas as necessidades de qualificação das equipes, deve-se levar em consideração a cultura da empresa, sua história, realizar a análise do perfil organizacional e do colaborador.

Cabe à organização promover e apoiar seus colaboradores criativos, estimulando o desenvolvimento e a construção de novos conhecimentos, fazer com que o colaborador aprenda a aprender estimulando a lidar com a mudança e a busca pelo autodesenvolvimento.

De acordo com Matos, a colaboração é a base para uma boa gestão do conhecimento. Quando conseguimos superar as barreiras que dificultam a comunicação, fica mais fácil fazer essa troca entre equipes e departamentos. Isso faz com que o conhecimento circule dentro da organização, criando um ambiente de trabalho mais ágil e unido, onde os colaboradores se sentem à vontade para compartilhar suas ideias e informações. A entrevistada relata como a integração entre as áreas e a coletividade são importantes e como isso impacta na evolução funcional:

[...] Os treinamentos oferecidos pela escola são personalizados conforme as necessidades de cada área, promovendo a socialização e a integração entre servidores de diferentes setores. Cursos de português, workshops e diversas capacitações estimulam a comunicação, a colaboração e o aprendizado mútuo, fortalecendo o trabalho em equipe.

Além disso, a escola orienta os servidores sobre o processo de evolução funcional, utilizando animações e vídeos explicativos que facilitam a compreensão e o desenvolvimento profissional. O objetivo é incentivar a motivação, a aprendizagem contínua e o crescimento funcional dentro da organização. (Secretaria da Escola do Parlamento)

Devido à complexidade da esfera pública, na fase de planejamento, é exigida uma série de documentos específicos que envolvem o processo de formalização e

construção dos cursos, como critérios de contratação e remuneração de professores, modalidade e quantidade de aulas, temas de interesses, horários, cronograma e plano pedagógico etc.

A Escola do Parlamento define anualmente no mês de fevereiro suas atividades, projetos, cursos e programas do ano seguinte, com um planejamento estabelecido os objetivos evidenciam critérios claros nas abordagens estratégicas da organização para atingir seus objetivos estipulados. “O planejamento produz planos, em que se determinam estratégias, diretrizes, táticas ou procedimentos, de forma racional, a fim de que os objetivos sejam alcançados”. (PORTER, 1999, p.13).

Para Lacombe; Heiborn (2003), o planejamento é um guia rumo aos resultados desejados ou medidas de ações concretas, tomando como base objetivos e fatos. Assumindo as possibilidades de inferências em cada situação. Planejar é, portanto, decidir antecipadamente o que fazer, de que maneira fazer, quando fazer e quem deve fazer.

Nesse sentido, comprehende-se a importância do planejamento, tornando perceptível sua estruturação, conforme relato da entrevistada:

[...] O processo de contratação envolve um planejamento detalhado e a elaboração de documentos específicos para formalizar as necessidades da Câmara. Para todas as contratações, é necessário apresentar um documento de solicitação que define o responsável, a data prevista e o objeto do curso, além de estar incluído no Plano de Contratações Anuais (PCA), que organiza todas as contratações previstas para o ano seguinte.

O planejamento é realizado anualmente, em fevereiro, com foco no exercício subsequente. Nesse processo, são elaborados documentos como o ZIP (Justificativa da Necessidade), o ETP (Estudo Técnico Preliminar) — que detalha a justificativa, a descrição do objeto, o levantamento de mercado, os resultados esperados, a estimativa de preços, os prazos e os requisitos — e o Termo de Referência, que orienta a empresa contratada quanto às regras, aos requisitos de sustentabilidade, às normas regulamentadoras e aos procedimentos de gestão e fiscalização do contrato. (Secretaria da Escola do Parlamento)

A Escola do Parlamento destaca-se pela sua organização estruturada e pelo funcionamento integrado às demandas institucionais. Por meio de uma gestão planejada, promove ações em educação corporativa que fortalecem as competências técnicas e comportamentais, pautadas em princípios de eficiência organizacional,

participação colaborativa e inovação. A articulação entre setores garante o cumprimento das metas pedagógicas e administrativas. Deste modo, a Escola consolida-se como um espaço de formação contínua e de fortalecimento em desenvolvimento profissional.

4.3 ABORDAGENS PEDAGÓGICAS E GESTÃO DA APRENDIZAGEM

A forma como a Escola gerencia o aprendizado é complexa, incluindo identificar e priorizar necessidades, planejar o conteúdo dos cursos (desenho instrucional), e usar mecanismos de avaliação e monitoramento após a formação. O regimento define o limite institucional, formação, pesquisa e extensão, enquanto a entrevista detalhou os procedimentos práticos e as formas de medição utilizadas.

Nesse sentido, a Escola aplica três tipos de avaliação: de reação (satisfação), do instrutor (conhecimento, qualidade das explicações e material) e de eficácia/impacto (antes e depois do curso). A secretaria explicou que a avaliação feita três meses depois serve para medir o impacto real nas áreas: se houve melhoria nas tarefas, indicadores de produtividade e qualidade, troca de conhecimento, manutenção de equipamentos, taxas de acidentes, engajamento e desenvolvimento de liderança. Se não houver melhoria, a Escola conversa com a chefia para criar um plano de ação, que pode incluir um novo curso, acompanhamento prático ou suporte de outros servidores. Este processo mostra que o aprendizado não termina com a entrega do certificado: há um acompanhamento da aplicação prática e intervenções quando necessário.

No planejamento dos cursos, a Escola prioriza materiais com linguagem simples e foco na utilidade prática. A secretaria descreveu que, quando um curso contratado externamente não pode ser customizado o suficiente, o uso de professores internos credenciados permite criar cursos que atendem diretamente a necessidades específicas, dentre os quais, o curso de português corporativo adaptado para diferentes setores.

Figura 7 – Treinamento de servidores municipais



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri.

Figura 8 – Curso de Português corporativo



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

Além disso, a Escola usa avaliações pré e pós-curso para medir tanto o conhecimento teórico quanto o desempenho prático, utilizando itens padronizados e indicadores de qualidade aprovados pela chefia. Essa prática formaliza as decisões de ensino e permite o rastreamento delas.

A partir do Ato da Mesa Diretora nº 016/2021, o alcance de formação da Escola se tornou mais amplo, atingindo não só os servidores da Câmara, mas também parlamentares, profissionais terceirizados e o público externo. Os objetivos da Escola incluem oferecer capacitação técnica, ações de educação para a cidadania, programas para formar líderes comunitários e incentivo à pesquisa técnico-científica voltada para o Legislativo municipal.

A gestão do aprendizado é apoiada por um Coordenador Acadêmico, que planeja e executa o projeto pedagógico, acompanha professores e alunos, revisa periodicamente o conteúdo e monitora a qualidade das aulas. Essa estrutura garante

um processo de formação contínuo e alinhado às regras da instituição.

Cabe salientar que a Escola oferece suas atividades nos formatos presencial, a distância e semipresencial, cobrindo diversas áreas de estudo, a exemplo, Administração Pública, Políticas Públicas, Direito, Comunicação e Tecnologia, o que aumenta seu alcance e impacto na educação.

O corpo docente também é regulamentado, uma vez que ele é formado por professores permanentes e visitantes, com qualificação acadêmica e critérios de seleção previstos no regulamento da Escola (Capítulo V). A existência de um núcleo acadêmico (Coordenadoria Acadêmica), conforme a Resolução (Art. 5º), dá suporte pedagógico a essas ações, garantindo que a escolha de conteúdos, a revisão periódica do projeto e a manutenção dos padrões acadêmicos sejam responsabilidades formais.

Em síntese, a gestão do aprendizado é sustentada por processos de planejamento e contratação (Plano de Contratações Anual (PCA), Estudo Técnico Preliminar (ETP), Termo de Referência (TR) que unem a oferta de cursos ao orçamento, e por práticas de avaliação que ligam a capacitação aos resultados da organização. Todo esse escopo está em consonância com os objetivos da instituição definidos na Resolução nº 006/2019 (Art. 4º).

4.4 CONSOLIDAÇÃO E FORTALECIMENTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

No cenário institucional, a Escola do Parlamento atua como um motor de mudança cultural. A coordenação entende a educação corporativa não só como a transmissão de conhecimento, mas como uma ferramenta para mudar comportamentos, integrar setores e construir práticas colaborativas. A Resolução prevê claramente a função de educação para a cidadania e formação de lideranças (Art. 4º, incisos IV e V), o que alinha a missão da Escola às práticas de formação observadas.

Na prática, a Escola promove ações que aumentam a interação entre servidores de diferentes áreas: cursos internos, atividades de lazer (jogos de mesa para desenvolver habilidades comportamentais), oficinas multidisciplinares e cursos que reúnem concursados de vários setores, tais como turmas de português com servidores de diversas áreas.

Figura 9 – Programa Intervalo lúdico



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

Figura 10 – Atividades lúdicas



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

A secretaria mencionou que esses encontros geraram laços profissionais e de colaboração, visto que colegas que participaram das mesmas formações, começaram a se comunicar de forma diferente, trocar soluções e trabalhar juntos em processos que antes eram separados. Assim, os treinamentos funcionam como locais de convivência institucional, ajudando a criar referências em comum e a espalhar práticas da organização.

A presença de psicólogos em contratos de apoio, mencionada na entrevista, reforça uma abordagem de desenvolvimento humano que considera o bem-estar e o clima organizacional como aspectos da cultura a serem trabalhados. De forma complementar, programas de conscientização sobre temas importantes (como assédio e inteligência emocional) demonstram um foco pedagógico que busca alinhar os comportamentos aos valores da instituição.

É importante ressaltar que a Resolução estabelece mecanismos de governança escolar (Conselho Escolar, Art. 8º-11) que, quando em funcionamento, podem solidificar as decisões pedagógicas e culturais. A existência de um conselho consultivo e deliberativo cria espaços formais para discutir e aprovar iniciativas que influenciam

a cultura, reforçando a ideia de que a transformação cultural promovida pelos cursos tem apoio legal.

Cabe destacar ainda que, o Ato da Mesa Diretora nº 016/2021 cria programas estruturados focados no fortalecimento da cultura organizacional, como o Programa de Capacitação em Sistema Integrado de Gestão. Este programa une as questões de qualidade, responsabilidade social e meio ambiente com base nas normas ISO 9001, Social Accountability (SA) 8000 e ISO 14001.

Outro ponto de destaque é o Programa de Integração dos Servidores, feito em parceria com a área de Gestão de Pessoas. Seu objetivo é apresentar aos novos servidores o funcionamento da Câmara, seus valores, missão e visão, promovendo o engajamento e o senso de pertencimento. Tais iniciativas mostram o compromisso da Escola com uma cultura de excelência e sustentabilidade, confirmando o papel fundamental da formação no fortalecimento da identidade da Câmara Municipal de Barueri.

4.5 PROJETOS EM DESENVOLVIMENTO

Os projetos identificados na entrevista formam um conjunto diversificado, a maioria já prevista no regimento (Art. 3º e Art. 4º, incisos VI-VIII). Os principais projetos incluem a plataforma e produção de vídeos, que envolve a criação de cursos gravados em estúdio, a transformação de materiais institucionais (como o manual de integração) em cursos obrigatórios para novos servidores, e a produção de animações e personagens para aumentar o interesse. O uso de vídeos, por sua vez, torna a oferta de conteúdo mais acessível e atraente.

Além disso, a Escola foca na biblioteca digital e formatação de obras em domínio público, criando e organizando obras literárias (como as de Machado de Assis) para incluir em um acervo digital. Isso facilita o acesso aos conteúdos e reforça os recursos de apoio ao aprendizado. Do mesmo modo, há o projeto de jogos e atividades para desenvolver habilidades comportamentais (*soft skills*), que consiste na compra de jogos de mesa com foco em trabalho em equipe, liderança e gestão sob pressão, com o objetivo de fomentar competências socioemocionais e promover a interação entre servidores.

Outro foco da Escola são as parcerias e atuação como polo regional. Isso se manifesta na participação em redes e associações de escolas legislativas (em nível

estadual e nacional), na realização de convênios com o Senado Federal para oficinas (como as de inteligência artificial e mídias sociais) e na abertura de cursos ao público externo (servidores de outras câmaras, agentes públicos e Organizações não Governamentais (ONGs). É importante ressaltar que o regimento prevê explicitamente a possibilidade de convênios e parcerias (Art. 3º, incisos I e II), o que confere respaldo legal a essas ações.

Figura 11 – Programa Interlegis: Senado Federal



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

Figura 12 - Oficinas de Mídias Sociais e de IA na Comunicação Digital



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

Adicionalmente, apesar de o Ato da Mesa Diretora N° 016/2021 prever a realização de atividades de pesquisa e extensão, como a formação de grupos de estudo, a produção e a divulgação de artigos científicos (Art. 47º), a secretaria salientou que estas iniciativas ainda não foram executadas e continuam em fase de planejamento, ainda destacou que a Escola busca estabelecer acordos de parceria

com instituições acadêmicas para tornar esses programas possíveis, o que evidencia que estas são ações futuras.

Todavia, essas iniciativas concretizam o que está previsto no regimento sobre a promoção da produção intelectual e da pesquisa (Art. 3º, Art. 4º e Art. 47º). Por fim, destaca-se a avaliação de impacto e maturidade institucional, que consolida as práticas de avaliação pós-treinamento (realizada após três meses) para medir a eficácia e guiar as ações de melhoria. Este procedimento deve fortalecer a gestão da Escola e comprovar o retorno do investimento em formação.

A secretaria também relatou desafios práticos na implementação desses projetos: exigências de documentos e burocracia nas contratações (como o extenso Estudo Técnico Preliminar [ETP], de cerca de 10 páginas, e o levantamento de mercado), dificuldade de empresas em apresentar a documentação pedida e mudanças na lei de licitações que, embora aumentem a transparência, tornaram o processo de contratação mais complexo. Em alguns casos, a impossibilidade de contratar empresas fez com que servidores internos fossem usados para dar treinamentos obrigatórios, a exemplo dos cursos NR10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade) e NR35 (Trabalho em Altura), o que mostra a capacidade de reação e a autonomia da Escola.

Figura 13 – Treinamento NR10



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

Figura 14 – Treinamento NR10



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

Figura 15 - Treinamento NR10



Fonte: Marco Miatelo/Câmara de Barueri, 2025.

O Ato da Mesa Diretora nº 016/2021 expande demasiadamente a área de atuação da Escola do Parlamento ao criar oito programas estratégicos. Eles são desenvolvidos por meio de projetos específicos e planejados de acordo com o público. Entre eles, destacam-se o Programa de Capacitação Profissional, o Programa de Pós-Graduação Lato Sensu, o Programa de Parcerias com Instituições de Ensino Superior e o Programa de Educação para a Cidadania.

Essas ações reforçam o caráter de extensão e participação da Escola, aproximando o Legislativo da comunidade estudantil, incentivando a troca cultural e a produção de conhecimento científico voltado para a realidade do município. Tais programas demonstram o papel da Escola como um espaço de união entre o poder

público, a academia e a sociedade civil, consolidando-a como uma referência em educação legislativa e formação cidadã.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a educação corporativa, quando estruturada de forma estratégica e integrada aos objetivos institucionais, é capaz de promover uma profunda transformação cultural. No caso da Câmara Municipal de Barueri, a Escola do Parlamento consolidou-se como um espaço de aprendizagem contínua e de disseminação de valores éticos, fortalecendo o sentimento de pertencimento e a coesão organizacional entre os servidores.

Observou-se que a adoção de metodologias inovadoras, como cursos híbridos, recursos audiovisuais e ambientes virtuais de aprendizagem ampliou o alcance das ações formativas e favoreceu a interação entre diferentes setores. Essas iniciativas contribuíram para a criação de uma cultura de colaboração, estimulando o compartilhamento de conhecimento e o desenvolvimento de competências voltadas à eficiência administrativa.

A análise evidenciou que o impacto da educação corporativa ultrapassa a simples capacitação técnica, alcançando dimensões comportamentais e relacionais que fortalecem a identidade institucional. O investimento em formações que abordam temas como ética, liderança, comunicação e cidadania reforça o compromisso da instituição com uma gestão pública humanizada e transparente.

Os resultados também apontaram desafios relacionados à burocracia dos processos de contratação e à necessidade de ampliar parcerias acadêmicas para a consolidação de programas de pesquisa e extensão. Esses fatores representam oportunidades de aprimoramento para que a Escola do Parlamento amplie seu papel como centro de excelência em gestão e educação pública.

A experiência da Câmara Municipal de Barueri confirma a relevância da educação corporativa como ferramenta de fortalecimento da cultura organizacional. Ao articular formação, planejamento e gestão do conhecimento, a instituição demonstra que o aprendizado contínuo é um pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável das organizações públicas e para o aprimoramento da governança democrática.

REFERÊNCIAS

- ANSOFF, H. I. **Estratégia corporativa**: uma abordagem analítica para políticas empresariais de crescimento e expansão. Harmondsworth: Penguin, p. 188–194, 1965.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. Disponível em: <https://bds.unb.br/handle/123456789/904>. Acesso em 8 nov. 2025.
- BARNEY, J. **Mercados de fatores estratégicos**: expectativas, sorte e estratégia empresarial. *Management Science*, v. 32, n. 10, p. 1231–1241, 1986.
- BARNEY, J. Recursos da firma e vantagem competitiva sustentada. **Journal of Management**, v. 17, n. 1, p. 99–120, 1991.
- Câmara Municipal de Barueri**. Álbum de fotos institucionais. *Flickr*, Barueri, 2025. Disponível em: <https://www.flickr.com/photos/camaradebarueri/albums/72177720330137641/with/54905829240/>. Acesso em: 7 nov. 2025.
- CASTRO, C. M; EBOLI, M. Universidade corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, p. 408–414, 2013.
- DUTRA, J. S. **Gestão por competências**: uma contribuição à gestão de pessoas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- Escola do Parlamento da Câmara Municipal de Barueri**. Documentação Normativa, 2021, Barueri. Disponível em: <https://www.barueri.sp.leg.br/ep>. Acesso em: 15 outubro. 2025.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em 8 nov. 2025.
- KRAEMER, M. E. P. Universidade Corporativa como Alavanca da Vantagem Competitiva. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa** (RECADM) – ISSN 1677-7387. Faculdade Cenecista de Campo Largo – Coordenação do Curso de Administração v. 3, n. 1, maio/2004. Disponível em: <http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm>. Acesso em 22 Maio 2025.
- LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LOMBARDI, M. R; ÁVILA, M. A; PAULA, M. A. B. Oliveira. **O prazer da entrevista em pesquisas qualitativas.** Curitiba: Editora CRV, 2021. Cap. 1: “A entrevista semiestruturada”, p. 35. DOI: 10.24824/978652511836.9.

MARTINS, H. H. T. de S. **Metodologia qualitativa de pesquisa.** Educação & Pesquisa, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, maio/ago. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022004000200007>. Acesso em 8 nov. 2025.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas:** subsistemas integrados de gestão de pessoas. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATOS, N. S; MATOS, K. F. O. 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, 18 dez. 2023. Seção: Artigos.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 14. Ed. São Paulo: Hucitec, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.saude.gov.br/TerminalWeb/Acervo/Detalhe/72125?guid=1746662408344&returnUrl=%2FTerminalWeb%2FHome%2FIndex>. Acesso em 8 nov. 2025.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 8. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

OLIVEIRA, M; MOLLICA, A. M. V. **Universidade corporativa como ferramenta estratégica de treinamento e desenvolvimento:** estudo de caso com uma funcionária da agência do Banco do Brasil de Guarani. Caderno Científico UNIFAGOC de Graduação e Pós-Graduação, 2016.

PEREZ, F. C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PORTER, M. E. **Competição – oncompetition:** estratégias competitivas essenciais. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

PORTER, M. E. **Estratégia competitiva:** técnicas para análise de indústrias e concorrentes. Nova York: Free Press, 1980.

RIGHI, A. P. T; SILVA, J. F. de L; WANDERER, L.; HENDGES, S. M. C. **Paraná Cooperativo:** desenvolvimento econômico e social. 5° edição, ano 08, nº 88 – 2012. Disponível em: https://paranacooperativo.coop.br/images/unidades/pr/comunicacao/2016/revista_tecnico_cientifico/05_tecnico_cientifico.pdf#page=7. Acesso em: 22 Maio 2025.

SÁ, F. P. Processo de implantação da Universidade Corporativa em Rede (UCR). **Revista ESPACIOS**, v. 37, 2016.

SALGE, E. H. C. N; OLIVEIRA, G, S.; SILVA, L. S. Saberes para a construção da pesquisa documental. **Revista Prisma**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 123–139, 2021.

SILVA, A. P. da.; FREITAS, F. C. H. P. de; D'AMBRÓSIO, I. S. S. **Educação Corporativa:** análise crítico-discursiva da literatura especializada no campo acadêmico brasileiro. *Discurso & Sociedade*, Vol.15(2). p.439-463. ISSN 1887-4606, 20221.

SILVA, M; SANTOS, R. N; CAVALCANTE, S. R. Universidade corporativa como estratégia de gestão de talentos. **Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia**, v. 1, n. 08, p. e359–e359, 2024.

SILVA, N. de S.; GOMESs, R. L. R. Educação corporativa como um fator de motivação. **Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo**. Vol. 03. março. ISSN: 1989-4155, 2018.

TRIGO, M. R; GOUVEIA, L. B. **A universidade corporativa: reflexão sobre a motivação, benefícios e implicações do conceito.** In: 2^a Conferência Ibérica de Sistemas e Tecnologias da Informação. Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2007.

TUMELERO, N. A. S. **Pesquisa empírica:** conceito, formas de conhecimento e como fazer. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/filosofia/pesquisa-empirica-conceito-formas-de-conhecimento-e-como-fazer/>. Acesso em: 8 nov. 2025.

VASCONCELOS, F. C. **Vantagem e desvantagem competitiva:** os construtos e a métrica. São Paulo: FGV-EAESP/GVPesquisa, 2004. (Relatório de Pesquisa, n. 42). Disponível em: https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/publicacoes/P00309_1.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.

WIEDENHÖFT, G. C; JÚNIOR, W. O. A influência da cultura organizacional sobre o comportamento de cidadania organizacional e sua relação com a qualidade. **READ – Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre –Vol. 29 –N.º 3. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.393.130793>. Acesso em: 22 Maio 2025.