GESTÃO DO CONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS: O PAPEL FUNDAMENTAL DA LIDERANÇA

Antonio Carlos Franco[1], Victória Loreta do Amaral[2], Vitor Henrique da Silva[3], Erick Ziemba Grecca[4] , Miguel Borges Dissenha[5], Luisa Camargo Nunes Santos[6]

[1]SESI Referência Afonso Pena, São José dos Pinhais, Brasil (francoancfacf@gmail.com)
[2]SESI Referência Afonso Pena, São José dos Pinhais, Brasil (victoria.la_22s@ gmail.com)
[3]SESI Referência Afonso Pena, São José dos Pinhais, Brasil (victor8872_silva@gmail.com)
[4]SESI Referência Afonso Pena, São José dos Pinhais, Brasil (ziemba.e.g.@gmail.com)
[5]SESI Referência Afonso Pena, São José dos Pinhais, Brasil (miguel_rsd23@gmail.com)
[6]SESI Referência Afonso Pena, São José dos Pinhais, Brasil (nunes5679.camargo@gmail.com)

Resumo: A liderança estimula o processo de interação frequente entre teoria e prática. O objetivo deste estudo é demonstrar como a liderança é essencial no planejamento e gestão do processo de ensino-aprendizagem. Na metodologia para atingir o objetivo desta pesquisa, utilizou-se uma revisão bibliográfica. O estudo é qualitativo e visa corroborar a importância da liderança nos processos educacionais. Entre os resultados, destaca-se o impacto da formação corporativa na transmissão de competências e na geração de conhecimento.

Palavras-chave: Competência. Produtividade. Habilidade. Qualificação. Crescimento Corporativo.

INTRODUÇÃO

O treinamento corporativo envolve a transmissão de habilidades e conhecimentos específicos relacionados às funções e atividades desempenhadas pelos funcionários. É um processo que visa aprimorar a eficácia imediata no desempenho das tarefas diárias (REDECKER e PUNIE, 2025). O treinamento corporativo abrange desde atividades presenciais até cursos online, workshops e simulações práticas (PONTUAL, 1994).

O treinamento corporativo fornece aos funcionários ferramentas para desempenharem suas responsabilidades com mais eficiência e eficácia, contribuindo para a qualidade do trabalho e a produtividade geral. O desenvolvimento corporativo vai além do escopo imediato do treinamento. Ele se concentra em moldar o crescimento a longo prazo dos funcionários, expandindo suas habilidades, competências e perspectivas (FICHER, 2025).

O desenvolvimento não apenas ajuda os funcionários a adquirirem novas habilidades, mas também incentiva a criatividade, o pensamento crítico e a liderança. O desenvolvimento resulta em um quadro mais amplo de profissionais capazes de enfrentar desafios complexos e contribuir para a inovação e o progresso organizacional (SANTOS e VARAJÃO, 2026).

A educação corporativa consiste em um projeto de treinamento e desenvolvimento realizado pelas empresas. Ela visa institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua. A formação corporativa proporciona a aquisição de novas competências ligadas às estratégias empresariais (HOLTZ, 2010; RIBEIRO, 2010).

A educação corporativa com o apoio de um pedagogo apresenta inúmeras vantagens por meio de uma equipe preparada. Entre as vantagens, destacam-se: aumento da produtividade, inovação, melhoria do ambiente corporativo e redução da rotatividade de funcionários. A educação corporativa evidencia benefícios tanto para a empresa quanto para o colaborador. Ela estimula e valoriza o potencial de crescimento profissional (LIBÂNEO, 1999; RIBEIRO, 2010).

Nesse contexto, a liderança é fundamental na área de treinamento e desenvolvimento em educação corporativa. Este estudo e artigo de desenvolvimento focam no desempenho de gestores em empresas, mais especificamente no setor de recursos humanos (RH), como o treinamento e desenvolvimento de pessoas. O problema proposto para este estudo é: como a liderança pode contribuir para a aprendizagem organizacional e o desenvolvimento dos colaboradores?

A pesquisa destaca sua relevância por meio da importância da liderança no processo de aprendizagem no ambiente corporativo. A liderança em uma empresa atua em conjunto com diversas atividades para a consecução de ideais e objetivos definidos. O estudo evidencia as mudanças no

comportamento das pessoas em relação ao processo de aprendizagem.

O objetivo é demonstrar como o desempenho da liderança é fundamental no planejamento e na gestão do processo de ensino-aprendizagem. Para atingir o objetivo geral, foram desenvolvidos três objetivos específicos. O primeiro é explorar o trabalho conjunto da área de Recursos Humanos como facilitadora, mediadora e motivadora para atender às necessidades das pessoas e dos setores, visando à sobrevivência e competitividade da empresa no mercado. Em seguida, busca-se demonstrar os processos de planejamento, qualificação, treinamento, atualização e desenvolvimento dos colaboradores da empresa. Por fim, pretende-se compreender como as metodologias ativas contribuem para o processo de ensino-aprendizagem em relação ao capital intelectual das empresas.

O estudo está estruturado em seções. A primeira enfatiza a introdução com os objetivos investigados. O segundo capítulo destaca a metodologia adotada para alcançar os resultados. O terceiro capítulo apresenta a revisão bibliográfica e o estado da arte, com as principais aplicações e a relação entre as características de liderança, treinamento, desenvolvimento de negócios e educação corporativa. Finalmente, o último capítulo apresenta a conclusão.

MATERIAL E MÉTODOS

Para atingir o objetivo deste estudo, foram utilizadas fontes bibliográficas. Assim, a pesquisa foi realizada por meio de arquivos online, periódicos científicos e livros de autores qualificados no tema abordado, como: Lorenzo (2003), Santos (2007), Chiavenato (2004), Ribeiro (2010), Almeida (2006), Drucker (1997), Holtz (2006) e Libâneo (1999). Esses autores têm a visão da importância de inserir o campo educativo em ambientes informais para alcançar novos resultados. Os autores enfatizam em seus estudos que o ambiente de inovação e competitividade que as empresas enfrentam atualmente é constante. A pesquisa tem abordagem qualitativa e se baseia em estudos bibliográficos, visando destacar e corroborar a importância do pedagogo nos processos educativos, realizando e evidenciando a apropriação do saber (CRESWELL, 2007).

A metodologia qualitativa também é uma abordagem essencial no campo acadêmico, permitindo uma exploração aprofundada e uma compreensão rica de um tema por meio da análise crítica e reflexiva da literatura existente (LÜDKE e ANDRÉ, 1986). A metodologia qualitativa é uma ferramenta valiosa para a pesquisa, pois oferece a oportunidade de sintetizar e interpretar ideias, teorias e descobertas de diversos estudos (LÜDKE e ANDRÉ, 1986). A metodologia qualitativa contribui para a construção do conhecimento em uma área específica (CRESWELL, 2007).

Uma revisão de literatura não é apenas uma compilação de informações, mas sim uma análise cuidadosa que busca identificar tendências, padrões e lacunas no conhecimento existente (GIL, 1999). Envolve uma seleção criteriosa de fontes, que são então submetidas a uma avaliação crítica. Nesse processo, o pesquisador busca compreender as diferentes perspectivas, argumentos e abordagens empregadas por outros estudiosos. Uma das principais características da revisão de literatura é a ênfase na interpretação e na análise reflexiva (GIL, 2002). A revisão de literatura envolve a identificação de lacunas no conhecimento existente. Essas lacunas destacam questões não abordadas, áreas de conflito nas descobertas ou tópicos emergentes que merecem mais atenção (GIL, 1999).

A revisão de literatura desempenha um papel fundamental no processo de pesquisa (GIL, 2002). Ela é considerada uma etapa essencial que precede a preparação da coleta de dados (GIL, 1999). Uma revisão de literatura permite ao pesquisador conhecer o estado da arte em relação ao tema do estudo. A revisão da literatura inclui as teorias, conceitos e abordagens existentes sobre o assunto. A revisão da literatura é importante para apoiar a pesquisa de forma sólida e contextualizada (GIL, 2002).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No ambiente empresarial dinâmico e competitivo, o aprimoramento contínuo das capacidades dos colaboradores é uma prioridade fundamental para as organizações que buscam se manter à frente da concorrência. Portanto, o treinamento e o desenvolvimento de negócios emergem como componentes essenciais para o crescimento organizacional e a conquista de vantagem competitiva. Essa abordagem está diretamente ligada à filosofia da educação corporativa, onde a sinergia entre aprendizado e estratégia é a chave para o sucesso sustentável (OLIVEIRA, 1999). A educação corporativa trabalha em conjunto com o treinamento e o desenvolvimento de negócios em uma sinfonia harmoniosa (PONTUAL, 1994).

O treinamento e o desenvolvimento envolvem uma abordagem mais abrangente, alinhando o aprendizado às estratégias e metas da organização (REDECKER e PUNIE, 2025). A educação corporativa vai além da aquisição de habilidades técnicas e busca cultivar uma mentalidade de aprendizado contínuo (PONTUAL, 1994).

O treinamento corporativo promove a autodisciplina, a autogestão da carreira e a motivação intrínseca dos colaboradores para buscarem constantemente o crescimento pessoal e profissional. Por meio da educação corporativa, o treinamento e o

desenvolvimento de negócios são otimizados e direcionados para o alcance dos objetivos organizacionais (PRAZERES, 2005; SANTOS e VARAJÃO, 2026).

A sinergia entre treinamento e desenvolvimento de negócios são elementos essenciais para a criação de uma cultura de aprendizagem, na qual os colaboradores são incentivados a explorar novas oportunidades, adaptar-se às mudanças e contribuir para a evolução da empresa (PONTUAL, 1994). Treinamento e desenvolvimento de negócios são os alicerces da educação corporativa, formando uma poderosa combinação que impulsiona o crescimento e a inovação (FICHER, 2025).

Ao alinhar os processos de aprendizagem às estratégias organizacionais, as empresas fortalecem a competência de seus colaboradores e constroem uma vantagem competitiva sustentável, capaz de enfrentar os desafios em constante evolução do mundo dos negócios (REDECKER e PUNIE, 2025).

A educação corporativa destaca-se como uma estratégia fundamental, e o treinamento assume um papel de destaque no crescimento e sucesso das organizações. O impacto do treinamento na educação corporativa vai além dos limites da aprendizagem, moldando a cultura, a produtividade e a inovação dentro das empresas (OLIVEIRA, 1999).

O treinamento é uma função relevante da educação corporativa, com foco na transmissão de habilidades técnicas específicas para as funções dos colaboradores. O treinamento oferece suporte específico para o conhecimento prático, permitindo que os colaboradores desempenhem suas tarefas de forma eficaz e eficiente (PRAZERES, 2005; FICHER, 2025). Por meio de treinamentos especializados, workshops e simulações, os colaboradores tornam-se mais proficientes em suas áreas de especialização, o que impacta diretamente a qualidade do trabalho e a satisfação do cliente. Portanto, o impacto do treinamento vai além do aspecto técnico (PONTUAL, 1994).

O treinamento cria uma cultura de aprendizado contínuo, onde os funcionários se sentem valorizados e motivados a melhorar constantemente (REDECKER e PUNIE, 2025). O treinamento contribui para o desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento, na qual os funcionários se sentem encorajados a buscar novas habilidades e se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho. A relação entre treinamento e educação corporativa é uma estratégia organizacional essencial para as empresas (OLIVEIRA, 1999).

Um treinamento bem estruturado e alinhado aos objetivos da empresa fortalece a estratégia de educação corporativa, permitindo que os funcionários adquiram as habilidades necessárias para atingir as metas organizacionais (PONTUAL, 1994). A educação corporativa amplia a visão do treinamento, conectando-o ao desenvolvimento de liderança, à resolução de problemas complexos e à promoção da inovação (OLIVEIRA, 1999).

O impacto do treinamento na educação corporativa é visível na melhoria da eficiência operacional e na qualidade do produto ou serviço oferecido pela empresa (REDECKER e PUNIE, 2025). Funcionários bem treinados são mais capazes de lidar com os desafios atuais, resultando em maior produtividade e satisfação (PONTUAL, 1994).

O treinamento promove a retenção de talentos, uma vez que os funcionários percebem que a organização investe em seu desenvolvimento. O treinamento tem um impacto transformador na educação corporativa, moldando as habilidades técnicas, a mentalidade e a atitude dos funcionários em relação à aprendizagem e ao crescimento (PRAZERES, 2005). Como parte integrante de uma estratégia eficaz de educação corporativa, o treinamento impulsiona a inovação, fortalece a competitividade e constrói uma cultura organizacional focada na excelência e na evolução constante (OLIVEIRA, 1999).

CONCLUSÃO

No contexto corporativo, a liderança incentiva a interação frequente entre teoria e prática. Ela promove o envolvimento dos educadores por meio de ações transformadoras. O objetivo deste estudo é demonstrar como a liderança é essencial no planejamento e na gestão do processo de ensino-aprendizagem. Três objetivos específicos foram definidos para a pesquisa. O primeiro foi explorar o trabalho da liderança em conjunto com a área de Recursos Humanos como facilitadora, mediadora e motivadora para atender às necessidades das pessoas e dos setores, visando à manutenção da atividade e competitividade da empresa no mercado. O segundo foi demonstrar os processos de planejamento, treinamento, capacitação, atualização e desenvolvimento dos colaboradores da empresa. O terceiro foi compreender como as metodologias ativas contribuem para o processo de ensino-aprendizagem em relação ao capital intelectual das empresas.

A metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica utilizando fontes bibliográficas por meio de arquivos online, periódicos científicos e livros. A pesquisa tem uma abordagem qualitativa, visando corroborar a importância da liderança nos processos educacionais.

Entre os principais resultados, destaca-se que o papel da liderança vai além do conceito de transmissão de informações. A liderança é facilitadora do pensamento crítico e da ação consciente. Nas empresas, a liderança participa de diversos processos de gestão, desde a seleção de pessoal até o

treinamento e desenvolvimento para a educação corporativa.

Testes de habilidades e competências com a participação da liderança nas empresas fazem parte das atividades diárias da educação corporativa. A liderança na educação corporativa busca novas maneiras de aprimorar o aprendizado dos colaboradores, supervisionando as ações realizadas diariamente.

O treinamento corporativo impacta a geração de habilidades e a geração de conhecimento específico pelos colaboradores. O treinamento in company promove autodisciplina, autogestão de carreira e motivação dos colaboradores na busca constante pelo crescimento pessoal e profissional. Na educação corporativa, o treinamento e o desenvolvimento corporativo precisam ser integrados e direcionados para o alcance dos objetivos organizacionais.

O desenvolvimento tem como objetivo profissional identificar profissionais capazes de enfrentar desafios complexos e contribuir para a inovação e o crescimento dos negócios. O impacto do treinamento na educação corporativa é considerável na melhoria da eficiência operacional, da qualidade dos produtos e dos serviços oferecidos pela organização. Funcionários treinados são capazes de lidar com os desafios atuais, resultando em maior produtividade e satisfação.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer à COBICET pela oportunidade de compartilhar o estudo realizado pelo grupo de alunos. O estudo foi realizado com o objetivo de relacionar o conteúdo teórico à aplicação prática da matemática nos negócios.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA. C. E. M. Educação especial na formação de professores das universidades de Mato Grosso do Sul. **UNIrevista**, v.1, n.2, 2006.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos.** Ed. Elsevier, Rio de Janeiro, 2004.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre, RS: Artmed, 2007.

DRUCKER, P. Admirável mundo do conhecimento. **SM Management**, Barueri, 1997.

FICHER, T. Building foundations for explanatory theory and causally trustworthy evidence-based leadership. **The Leadership Quarterly.** 36(1), 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo, SP: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo, SP: Atlas, 1999.

HOLTZ, M. L. M. Lições de pedagogia empresarial. **MH Assessoria Empresarial Ltda**, Sorocaba, 2006.

LIBÂNEO, J. C. Pedagogia e pedagogos, para quê? **Cortez,** São Paulo, 1999.

LORENZO, Francine De. Aprendendo a aprender: empresas descobrem a importância da educação no trabalho e abrem as portas para o pedagogo. **Revista Vencer**, 2003.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas.** São Paulo, SP: EPU, 1986.

OLIVEIRA, Neófita Maria de, VANALLE, Rosângela Maria. Treinamento como Dimensão Competitiva das Organizações. **Revista de Ciência & Tecnologia**, Edição 14. Universidade Metodista de Piracicaba – pp. 85-92, 1999.

PONTUAL, M. **Evolução do treinamento empresarial**. In: BOOG, G.G. (coord.). Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD. 2ª ed. São Paulo: Makron Books, 1994, pp. 15-31.

PRAZERES, M. C. V. Treinamento: **Uma Ferramenta Fundamental na Implantação do Sistema de Qualidade**, Universidade Candido Mendes Pós-Graduação "Lato Sensu" Projeto A Vez do Mestre, Rio de Janeiro, 2005.

REDECKER, C. PUNIE, Y. The Future of Learning 2025: Developing a vision for change. **Future Learning**. 2. 3-17, 2025.

RIBEIRO, A. E. A. Pedagogia Empresarial atuação do pedagogo na empresa. **6ª Ed. Wark Editora**. Rio de Janeiro, 2010.

SANTOS, Rafaela Cardoso dos. **Procedimentos técnicos e humanizados do Pedagogo em Ação.** Monografia (Curso de Pedagogia – Habilitação em Pedagogia Empresarial) Universidade Veiga de Almeida. Rio de Janeiro, 2007.

SANTOS, Letícia Magueija; VARAJÃO, João. Knowledge sharing as a determinant of success in information systems project teams. **Journal of Knowledge Management**, 2026.