

UNIVERSIDADE CORPORATIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS QUANTO À CONTRIBUIÇÃO DE UM CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM CONTROLE PÚBLICO

Vanessa Dos Santos¹, Marcelo Henrique Otowicz², Rogério Cid Bastos³, Marcelo Macedo⁴

Abstract: *This paper aims to identify, analyze and report the highlighted patterns or themes within a set of data obtained from interviews conducted with students of a postgraduate course of a corporate university, in order to highlight the contribution of this course to The activities carried out in the public administration by these students, as well as to identify if the corporate university obtained satisfactory success in the intended functions. The results of the research demonstrate the applicability of the knowledge in the public administration, providing adaptations and improvements in the routines and procedures involved in the activities carried out by the students. As for the functions of the Corporate University, the results showed that the institution researched is effective.*

Keywords: *Corporate University. Public administration. Qualitative Research Method.*

Resumo: *Este trabalho possui como objetivo identificar, analisar e relatar os padrões ou temas destacados dentro de um conjunto de dados obtidos a partir de entrevistas realizadas com alunos de uma pós-graduação de uma universidade corporativa, no intuito de evidenciar qual foi a contribuição deste curso para as atividades exercidas na administração pública por estes alunos, bem como identificar se a universidade corporativa obteve êxito satisfatório nas funções a que se pretendia. Os resultados da pesquisa demonstram a aplicabilidade dos conhecimentos na administração pública, proporcionando adequações e melhorias nas rotinas e procedimentos envolvidos nas atividades exercidas pelos alunos. Quanto às funções da Universidade Corporativa os resultados demonstraram que a instituição pesquisada encontra-se como efetiva.*

Palavras-chave: *Universidade Corporativa. Administração Pública. Método Qualitativo de Pesquisa.*

¹ Doutoranda em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Florianópolis – SC – Brasil. Email: assenav.san@gmail.com

² Mestrando em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Florianópolis – SC – Brasil. Email: marcelo.henrique.oto@gmail.com

³ Doutor em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Florianópolis – SC – Brasil. Email: rogerio@inf.ufsc.br

⁴ Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Florianópolis – SC – Brasil. Email: marcelomacedo@egc.ufsc.br

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As chamadas Escolas de Governo se apresentam como instituições que possuem sua atuação direcionada para as áreas de capacitação, de treinamento e de formação profissional para o setor público (Zouain, 2003), como também se observa no âmbito das organizações privadas por meio da educação corporativa.

Este conceito, educação corporativa, se inicia na metade do século XX e toma força nas décadas de 1980 e 1990, como atividade de formação, treinamento e desenvolvimento das pessoas a partir de iniciativa das próprias organizações (Eboli, Junior & Cassimiro, 2011; Cardoso & Carvalho, 2006), o que diferencia da capacitação oferecida pelas Universidades Tradicionais, uma vez que as Universidades Corporativas surgem “como forma de personificar a filosofia da aprendizagem da organização” (Kelly & Oliveira, 2014, p. 64).

No Brasil (1988), as Escolas de Governo estão previstas na própria Constituição Federal, em seu artigo 39, § 2º, uma vez que estabelece que os entes federados devem manter escolas de governos para a formação e aperfeiçoamento dos servidores públicos.

Em que pese o distanciamento dos objetivos que levam às organizações de cunho privado a instituírem uma universidade corporativa, quais sejam, aumento da produtividade e competitividade, aos objetivos do setor público, nota-se que há uma linha tênue entre as duas instâncias que se coadunam quando se tratam de mudanças estruturais da organização para atender à demanda de mercado, inovação, agregação de valor, administração do conhecimento e capital intelectual, cujo objetivo, para ambas, é obter melhores desempenhos e resultados (Guevara, 2015; Kelly & Oliveira, 2014; Cardoso & Carvalho, 2006).

Dessa forma, com o objetivo de aumentar a eficácia das instituições que trabalham com formação e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos dos três níveis de governo, foi estruturada a Rede Nacional de Escolas de Governo (ou Rede, como também aqui será convencionada). A Rede busca incentivar o compartilhamento de conhecimentos através de trabalhos em parceria entre seus participantes, que são representados atualmente por 262 instituições governamentais e que estão assim distribuídas: 96 de nível federal (37%), 104 de nível estadual (39%) e 62 de nível municipal, que representam 24% do total dos membros (Brasil, 2017).

Nesse contexto e com vistas a fortalecer o controle público, em 2013 um Órgão de Controle Estadual de Santa Catarina concebeu a primeira turma de pós-graduação em controle público, com suporte de uma escola de governo, a qual é tratada neste estudo sob a perspectiva de uma universidade corporativa.

Esta escola de governo é parte setorial do Órgão de Controle Estadual e foi criada por Lei Complementar Estadual, tendo como objetivo promover a política de educação corporativa e a disseminação de conhecimentos técnicos na área da Gestão Pública, onde as ações são destinadas ao público interno e a gestores do Estado e dos municípios pertencentes ao Estado. Considerando este panorama, teve-se como público-alvo foram os servidores que exercem atividades na Administração Pública e em áreas de controle interno, contabilidade, licitações e contratos, planejamento e execução orçamentária, além de atos de pessoal.

O curso iniciou suas atividades em setembro de 2014, com um escopo total de 378 horas aulas. As disciplinas obrigatórias foram: (1) Direito Constitucional; (2) Orçamento e Finanças Públicas; (3) Direito Administrativo; (4) Contabilidade Pública; (5) Administração Pública; (6) Controle em Prestação de Contas; (7) Controle em Licitações e Contratos; (8) Controle em Obras Públicas e; (9) Auditoria Operacional e de Meio Ambiente.

Levando em consideração o cenário exposto, o presente estudo visa identificar, através da percepção dos alunos, se as atividades desenvolvidas com a orientação da universidade corporativa contribuíram para as atividades que eles desempenham no âmbito da Administração Pública. Desta forma, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa: Na percepção dos alunos houve contribuição do curso para as suas atividades exercidas na Administração Pública, de modo que a universidade corporativa obteve êxito satisfatório nas funções a que se pretendia?

O artigo está estruturado em seis partes, que estão representadas na presente parte introdutória, seguida de uma breve conceituação de Universidade Corporativa, depois relacionado aos estudos anteriores, passando pelo detalhamento do método utilizado, até chegar na análise dos dados e discussão dos resultados, e, por fim, são apresentadas as considerações finais.

2 UNIVERDIDADE CORPORATIVA

Considerando as mudanças e transformações que ocorrem no mundo, as quais refletem diretamente no espaço corporativo em razão da globalização e do avanço tecnológico, surge a necessidade das organizações reestruturarem seus processos internos, assim como formatar mecanismos para se manterem competitivas e garantir a sua sobrevivência. Neste sentido, as empresas têm buscado direcionar seus colaboradores aos objetivos da organização por meio da inovação e agregação de valores. (Cardoso & Carvalho, 2006; Kelly & Oliveira, 2014; Carvalho, Reis, Matos & Carvalho, 2010).

Como forma de inovação na capacitação e treinamento dos colaboradores surgem as Universidades Corporativas, as quais possuem o objetivo essencial de compartilhar conhecimento especificamente direcionado à atividade de determinada organização. “Novas propostas educativas, como a Universidade Corporativa e o *e-learning*, têm provocado um rompimento no sistema da educação superior que - até esse momento e quase que com exclusividade – estava povoado por Universidades Tradicionais” (Viltard, 2013, p.73).

As Universidades Corporativas são formadas com o objetivo de desenvolver em seus colaboradores ações que estão alinhadas ao planejamento estratégico da empresa, bem como aprimorar o capital humano interno, possibilitando uma visão globalizada da organização. Não se trata, portanto, de um conceito aplicado à universidade tradicional, e sim de centros de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, cujas ações possibilitam desenvolver competências e habilidades que são necessárias ao exercício das funções de cada colaborador, tendo, ainda, como foco o profissionalismo e o resultado (Kelly & Oliveira, 2014).

Viltard (2013) destaca que “a Universidade Corporativa desafia os fins educacionais conhecidos, estabelecendo novos limites, propósitos e âmbitos de desenvolvimento” (p.75).

O repasse do conhecimento pode ser realizado por meio de universidades, institutos, centros, palestras ou treinamentos, com o objetivo de desenvolver a educação continuada dos colaboradores, clientes, fornecedores, e pessoas envolvidas na esfera de atividades da organização (Carvalho, Reis, Matos & Carvalho, 2010).

3 ESTUDOS ANTERIORES

Estudo apresentado por Carvalho, Queiroz e Carvalho (2011) teve como objetivo analisar a percepção dos discentes de ciências contábeis em cursar uma pós-graduação. Para a realização da pesquisa foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado com assertivas e perguntas objetivas, considerando a escala Likert com intervalos de concordância e discordância com relação às assertivas. Foram considerados 93 alunos matriculados no período letivo de 2007.2, tendo como resposta 50 questionários, os quais foram analisados por meio de amostra estratificada. Para a análise foi utilizada a técnica da estatística descritiva. Os resultados apontaram que entre as principais motivações em se cursar uma pós-graduação está a satisfação pessoal, a valorização profissional e a busca por novos conhecimentos. Foi constatado ainda uma preocupação dos discentes em dar continuidade ao processo de aprendizagem.

Valente e Rodriguez (2012) apresentaram estudo, cujo objetivo foi investigar a contribuição do Programa de Pós-graduação em Zootecnia da Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel da Universidade Federal de Pelotas para a formação e o exercício do trabalho docente a partir da percepção de alguns de seus alunos. Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário e uma entrevista semiestruturada de seis doutorandos. Os resultados revelaram haver um sentimento de insegurança e desconforto, quanto à prática da docência, em que o estágio de docência orientada foi um ponto positivo, dentro do programa, para esta formação. Foi constatada, ainda, a necessidade de inclusão no programa de pós-graduação de disciplina da área de pedagogia que possa contribuir para o ofício docente.

Jesus e Mourão (2012) realizaram um estudo comparado acerca do conhecimento organizacional em escolas de governo, cujo objetivo foi analisar o ciclo de desenvolvimento do conhecimento organizacional, no período de 2000 a 2005, sob a perspectiva adotada por Nonaka e Takeuchi (1997), quanto à interação dos conhecimentos tácitos e explícitos. Os autores destacaram que “os critérios identificados e analisados entre as escolas de governo serviram de base para configurar não um padrão ideal de escola de governo, no que diz respeito à gestão do conhecimento organizacional, mas um modelo que represente uma possível maximização dos processos e meios utilizados para criar, utilizar e disseminar o conhecimento dentro de escolas de governo no mundo” (p. 941).

4 MÉTODO

O presente trabalho busca identificar, na concepção dos alunos da primeira turma de Especialização em Controle Público, qual a contribuição do curso para as atividades exercidas na Administração Pública com prática no controle. Para tal, é necessário considerar que as entrevistas foram realizadas em agosto de 2015, e as disciplinas obrigatórias foram concluídas em maio de 2015, carecendo tão somente aos alunos a finalização quanto à elaboração do trabalho de conclusão de curso, para que possam obter o título de especialista.

A pesquisa foi realizada envolvendo o método qualitativo por meio de entrevista aberta com os alunos do curso de pós-graduação. Para Creswell (2014), as pesquisas qualitativas possuem a “lente interpretativa” como sua essência. Para Boni e Quaresma (2005) na estruturação da entrevista aberta “o entrevistador introduz o tema e o entrevistado tem liberdade para discorrer sobre o tema sugerido” (p. 74). Assim, segundo estes autores, “as perguntas são respondidas dentro de uma conversação informal” (p. 74).

Esta pesquisa também apresenta caráter descritivo, onde Gil (2002) afirma que as pesquisas descritivas possuem interesse na descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, ainda, no estabelecimento de relações entre variáveis. O desenvolvimento das entrevistas e posterior análise visam responder à seguinte questão de pesquisa: Na percepção dos alunos houve contribuição do curso para as suas atividades exercidas na Administração Pública, de modo que a universidade corporativa obteve êxito satisfatório nas funções a que se pretende?

Novamente seguindo as orientações de Boni e Quaresma (2005), “as perguntas devem ser feitas levando em conta a sequência do pensamento do pesquisado, ou seja, procurando dar continuidade na conversação, conduzindo a entrevista com certo sentido lógico para o entrevistado” (p. 72). Taylor e Bogdan (1994) destacam que as “entrevistas qualitativas são flexíveis e dinâmicas” (p. 101). Para os autores ela não é uma troca formal de perguntas e respostas. Neste sentido o rol a ser utilizado para a entrevista não tem como único objetivo obter respostas, mas também aprender quais perguntas fazer e como fazê-las.

Dessa forma, o roteiro a seguir apresentado serviu como base das entrevistas realizadas, mas não sendo este roteiro necessariamente rígido.

- 1) Qual a sua expectativa ao iniciar o curso? Essa expectativa foi atendida?
- 2) Os modelos de aulas adotados são considerados adequados?
- 3) Foi desenvolvida adequadamente a interatividade dos conteúdos ministrados com as mídias eletrônicas envolvidas?
- 4) Quais temas poderiam ainda ser abordados?
- 5) Houve aprimoramento dos conhecimentos aplicados às atividades exercidas pelo aluno na Administração Pública?
- 6) Em relação aos conhecimentos adquiridos durante o curso, quais as aplicações práticas na execução das atividades de seu trabalho?

Após o desenvolvimento das entrevistas, foi realizada análise temática dos dados obtidos. A análise temática permite identificar, analisar e relatar os padrões (temas) dentro de um conjunto de dados (Braun & Clarke, 2006). Os dados foram identificados de modo dedutivo. A análise temática foi estruturada a partir das etapas a seguir detalhadas, utilizando-se como embasamento o roteiro apresentado por Braun e Clarke (2006), como segue:

- 1) **Familiarização com os dados:** transcrição dos dados e a realização de leituras, no intuito de gerar ideias iniciais;

- 2) **Geração de códigos iniciais:** codificação das características interessantes dos dados, de forma sistemática, comparando dados relevantes para cada código;
- 3) **Localização de temas:** agrupamento em potenciais temas, reunindo todos dados relevantes para cada tema potencial;
- 4) **Revisão dos temas:** verificação se os temas funcionam no que diz respeito à relação com as partes codificadas e todo o conjunto de dados;
- 5) **Definição e atribuição de nome aos temas:** análise para refinar as especificidades de cada tema e do que a história geral da análise fala, gerando definições claras e nomes adequados para cada tema;
- 6) **Produção do relatório:** representado neste documento.

Num segundo momento da análise buscou-se enquadrar as temáticas das entrevistas sob o enfoque de um indicador direcionado por Guevara (2015) acerca da função de uma Universidade Corporativa. A autora define os seguintes quesitos para a aplicabilidade do indicador:

1- Função formativa.

- A necessidade de formar capital humano qualificado para que responda ao crescimento e à complexidade do setor da organização e suas funções;
- Reduzir as lacunas entre o perfil de trabalho e o perfil pessoal, gestão de talentos e o aumento da produtividade do trabalho;
- A melhoria do nível de competência pessoal com respeito ao perfil de trabalho;
- A formação de especialistas (técnicos especializados) e desenvolvimento de executivos em competências gerenciais, comportamentais e habilidades técnicas;
- O estabelecimento de ações de desenvolvimento com o objetivo de preparar o pessoal que tem o potencial para desempenhar um cargo de maior nível e responsabilidade;
- O esforço para melhorar as práticas operacionais e a produtividade organizacional;
- O desenvolvimento de competências críticas de negócio as quais se estruturam operacionalmente pelas escolas.

2- Função de gestão do conhecimento.

- Identificar, ordenar, documentar, transferir, criar e administrar o conhecimento da instituição;
- Estabelecer os mecanismos que permitam que os conhecimentos individuais passem para a instituição de forma sistemática para a permanência e o crescimento do capital intelectual;
- Gerar redes de especialistas, comunidades de aprendizagem e comunidades de prática relacionadas com as áreas da cadeia de valor, tomando como base o conhecimento crítico de negócio;

- Usar o conhecimento para resolver problemas específicos, tanto reais como potenciais, em benefício da instituição e documentar as melhores práticas em nível institucional;
- Capitalizar o conhecimento e a experiência do pessoal próximo à aposentadoria, que ocupa posições-chave, e transferi-lo para o pessoal da instituição;
- Dirigir a gestão do conhecimento para a aprendizagem aplicada a um melhor desempenho do trabalho, da sustentabilidade e da criação de valor para a instituição.

3- Função de apoio à cultura da organização.

- Criar mecanismos de trabalho orientados para os resultados;
- Promover a participação dos trabalhadores nos resultados do negócio e no trabalho em equipe;
- Desenvolver uma atitude de "querer fazer" que melhore os resultados da instituição;
- Desenvolver uma cultura orientada ao cliente e ao cumprimento de seus requisitos;
- Focar a cultura organizacional para a segurança, saúde e proteção ambiental;
 - Adquirir a consciência da importância do desenvolvimento de subordinados;
 - Criar uma cultura de aprendizagem.

4- Colaboração e impacto social.

- Promover a responsabilidade social e manter uma agenda ambiental para desenvolver mudanças no ambiente externo da instituição;
- Colaborar internamente e externamente na formação de redes de especialistas e comunidades de aprendizagem em questões críticas da instituição;
- Trocar e transferir melhores práticas;
- Promover a participação em visitas, trocas empresariais, congressos, exposições e palestras;
- Fortalecer a cooperação institucional e interinstitucional;
- Estabelecer convênios de colaboração com instituições acadêmicas, associações profissionais e empresas líderes. (Guevara, 2015, p. 4-5)

Para avaliar os quesitos mencionados por Guevara (2015) foi estabelecido uma escala de valor, a qual corresponde ao resultado apurado quanto à efetividade das funções da Universidade Corporativa ora em análise.

Quadro 1 – Análise da efetividade da função da Universidade Corporativa

Análise da efetividade da função da Universidade Corporativa				
1	2	3	4	5
Altamente Efetivo	Muito Efetivo	Efetivo	Pouco Efetivo	Não Efetivo

Fonte: elaborado pelos autores.

O Quadro 1 estabelece os resultados a serem apurados acerca da efetividade de cumprimento das funções que devem ser observadas pela Universidade Corporativa, na concepção dos quesitos de Guevara (2015).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos, os quais foram relacionados em tópicos para melhor visualização. Foram identificados padrões de respostas, que evidenciam pontos em comum na percepção dos alunos entrevistados, como segue.

a) Conhecimento do curso ao acaso: os entrevistados não estavam procurando um curso específico de pós-graduação;

Embora os alunos tivessem o interesse em realizar um curso de pós-graduação, não estavam procurando um curso especificamente na área pública. Contudo, percebeu-se que viram na proposta do curso uma oportunidade de aprimoramento. Isto porque, os alunos são trabalhadores na área pública, ainda que atuando em instituições diferentes e desenvolvendo trabalhos distintos. Percebeu-se também o incentivo das entidades públicas nas quais os alunos entrevistados exercem suas funções, uma vez que houve a divulgação interna da abertura e disponibilidade do curso de pós-graduação em estudo,

b) Interesse pelo assunto: Administração Pública e Controle;

Como já explanado, os entrevistados são todos atuantes no setor público, e o interesse por um conhecimento maior em sua área de atuação foi o que mais motivou os alunos a fazerem a pós-graduação. Percebeu-se ainda que os assuntos abordados no curso tiveram, ainda que indiretamente, relação fática com as atividades exercidas.

c) Os alunos buscavam entender o funcionamento do Órgão de Controle, instituição que ofertou o curso;

Embora não constasse expressamente no programa do curso, os alunos demonstraram interesse em conhecer melhor o funcionamento da instituição que promoveu o curso. Foi, inclusive, sugerido por alguns alunos, durante o período de aula, à coordenação do curso, que fosse promovido um estágio ou laboratório dentro da instituição, porém a sugestão não foi acatada.

d) Necessidade de uma disciplina que abordassem o rito processual, seja em termos de processualística, seja em termos de processo administrativo;

Demanda exposta para que o conhecimento possa envolver as atividades da própria escola de governo estudada, aliando teoria e prática para o devido suporte ao aprendizado.

e) Os alunos apontaram que os modelos de aula utilizados foram adequados;

Os alunos entrevistados destacaram que devido à miscigenação da turma, pois havia várias formações e servidores de distintos órgãos públicos, o modelo de aula mostrou-se

adequado, pois houve troca de conhecimento em relação a casos práticos relatados pelos próprios alunos dentro dos contextos abordados em cada disciplina.

f) A disciplina de metodologia não estava adequada dentro do cronograma;

Houve um entendimento comum por parte dos alunos que a disciplina de metodologia foi posicionada de maneira precoce na grade curricular da pós-graduação. Isso porque a mesma direcionou que fosse realizado o projeto da monografia praticamente na metade do curso, faltando o cumprimento de um número expressivo de matérias, que poderiam corroborar com o projeto de trabalho de conclusão de curso.

g) Poderia ter uma maior interatividade entre professor-aluno, no que tange à disponibilização de materiais. Mas isso não se mostrou como fator fundamental ou prejudicial;

Foi mencionada a possibilidade de utilizar outras ferramentas ou dispositivos que promovessem interatividade mais efetiva entre os professores e alunos, com foco na disponibilização de materiais utilizados e necessários para o acompanhamento ou complemento das aulas. Apesar de os alunos considerarem que esta ação representaria um diferencial para o curso, não consideraram este fator como sendo um item de grande necessidade e/ou interferência no aprendizado obtido.

h) Necessidade de revisão dos períodos de aulas (manhã e tarde);

Os alunos mencionaram a dificuldade em conciliar o trabalho com os horários de aula da pós-graduação (desenvolvida nos períodos da manhã e da tarde), indicando que uma melhoria seria, caso existisse essa possibilidade, realizar as aulas no período noturno.

i) Utilização dos conhecimentos adquiridos nas atividades em que exercem, seja diretamente ou indiretamente.

Os alunos entrevistados relataram situações nas atividades de trabalho, em que os conhecimentos adquiridos durante as aulas contribuíram para dar um olhar diferenciado que até então não se fazia - “tendo uma visão mais crítica em relação à isso” (a eficiência e a efetividade do serviço público) - resposta de um dos entrevistados.

A seguir é apresentada a análise dos quesitos considerados por Guevara (2015) como fundamentais às funções de uma Universidade Corporativa.

Quadro 2 – Análise da efetividade da função da Universidade Corporativa.

Quesitos	Análise da efetividade da função da Universidade Corporativa				
	1	2	3	4	5
1- Função formativa					

A necessidade de formar capital humano qualificado para que responda ao crescimento e à complexidade do setor da organização e suas funções.		X			
Reduzir as lacunas entre o perfil de trabalho e o perfil pessoal, gestão de talentos e o aumento da produtividade do trabalho.				X	
A melhoria do nível de competência pessoal com respeito ao perfil de trabalho.				X	

A formação de especialistas (técnicos especializados) e desenvolvimento de executivos em competências gerenciais, comportamentais e habilidades técnicas.			X		
O estabelecimento de ações de desenvolvimento com o objetivo de preparar o pessoal que tem o potencial para desempenhar um cargo de maior nível e responsabilidade.		X			
O esforço para melhorar as práticas operacionais e a produtividade organizacional.	X				
O desenvolvimento de competências críticas de negócio as quais se estruturam operacionalmente pelas escolas.			X		
2- Função de gestão do conhecimento.	1	2	3	4	5
Identificar, ordenar, documentar, transferir, criar e administrar o conhecimento da instituição.			X		
Estabelecer os mecanismos que permitam que os conhecimentos individuais passem para a instituição de forma sistemática para a permanência e o crescimento do capital intelectual.			X		
Gerar redes de especialistas, comunidades de aprendizagem e comunidades de prática relacionadas com as áreas da cadeia de valor, tomando como base o conhecimento crítico de negócio.		X			
Usar o conhecimento para resolver problemas específicos, tanto reais como potenciais, em benefício da instituição e documentar as melhores práticas em nível institucional.			X		
Capitalizar o conhecimento e a experiência do pessoal próximo à aposentadoria, que ocupa posições-chave, e transferi-lo para o pessoal da instituição.					X
Dirigir a gestão do conhecimento para a aprendizagem aplicada a um melhor desempenho do trabalho, da sustentabilidade e da criação de valor para a instituição.	X				
3- Função de apoio à cultura da organização.	1	2	3	4	5
Criar mecanismos de trabalho orientados para os resultados.		X			
Promover a participação dos trabalhadores nos resultados do negócio e no trabalho em equipe.				X	
Desenvolver uma atitude de "querer fazer" que melhore os resultados da instituição.			X		

Desenvolver uma cultura orientada ao cliente e ao cumprimento de seus requisitos.			X		
Focar a cultura organizacional para a segurança, saúde e proteção ambiental.	X				
Adquirir a consciência da importância do desenvolvimento de subordinados.		X			
Criar uma cultura de aprendizagem.	X				
4- Colaboração e impacto social.	1	2	3	4	5
Promover a responsabilidade social e manter uma agenda ambiental para desenvolver mudanças no ambiente externo da instituição.				X	
Colaborar internamente e externamente na formação de redes de especialistas e comunidades de aprendizagem em questões críticas da instituição.	X				
Trocar e transferir melhores práticas.			X		
Promover a participação em visitas, trocas empresariais, congressos, exposições e palestras.			X		
Fortalecer a cooperação institucional e inter-institucional.			X		
Estabelecer convênios de colaboração com instituições acadêmicas, associações profissionais e empresas líderes.	X				

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Guevara (2015).

Sob a perspectiva dos quesitos identificadores da Universidade Corporativa, pode-se observar que a instituição aqui estudada, quanto à função formativa enquadra-se em média como efetiva. Nesta função, dois quesitos se classificaram como pouco efetivos, o que pode se caracterizar como um ponto de melhoria a ser observado em futuras ações, sendo eles, i) reduzir as lacunas entre o perfil de trabalho e o perfil pessoal, por meio da gestão de talentos e o aumento da produtividade do trabalho; e ii) observar a melhoria do nível de competência pessoal com respeito ao perfil de trabalho. O quesito “esforço para melhorar as práticas operacionais e a produtividade organizacional” mostrou-se como altamente efetivo.

Quanto à função de gestão do conhecimento enquadra-se em sua predominância como efetiva, destacando-se dois quesitos, o primeiro como altamente efetivo, sendo ele voltado à direção da gestão do conhecimento para a aprendizagem aplicada buscando um melhor desempenho do trabalho, da sustentabilidade e da criação de valor para a instituição. E o

segundo quesito foi apontado como não efetivo, havendo, portanto, a necessidade de ações que pudessem otimizar a capitalização do conhecimento e a experiência do pessoal próximo à aposentadoria, de modo a transferi-lo para o pessoal da instituição.

Em relação à função de apoio à cultura da organização, dos sete quesitos verificados dois se mostraram altamente efetivos, dois muito efetivos, dois efetivos e um quesito como pouco efetivo, destacando-se os quesitos que foram identificados como altamente efetivos, sendo eles, i) foco na cultura organizacional para a segurança, saúde e proteção ambiental; e ii) criação de uma cultura de aprendizagem. Quanto à colaboração e impacto social, a instituição estudada mostra-se em sua predominância como efetiva. No entanto, observa-se que o quesito de “promover a responsabilidade social e manter uma agenda ambiental para desenvolver mudanças no ambiente externo da instituição” mostrou-se pouco efetivo.

Vê-se, portanto, que quanto às funções determinantes de uma Universidade Corporativa, a instituição estudada mostra-se como efetiva, atendendo, portanto, com êxito satisfatório as funções a que se pretendia.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar na percepção dos alunos se houve contribuição do curso para as suas atividades exercidas na Administração Pública e identificar se a universidade corporativa obteve êxito satisfatório nas funções a que se pretendia. Através da análise dos resultados encontrados é possível destacar que a pós-graduação em questão atendeu as expectativas dos alunos, segundo aquilo que estes esperavam pelo ingresso neste curso. Os modelos de aula foram considerados adequados para a transmissão e devida absorção dos conhecimentos. As mídias utilizadas para a interatividade dos conteúdos ministrados também foram destacadas como coerentes pelos alunos, podendo ser melhoras no que tange à interação professor-aluno.

Em relação à percepção dos alunos quanto à contribuição do curso para as atividades exercidas na Administração Pública, foram destacados relatos de aplicação dos conhecimentos adquiridos tanto para um adequado entendimento do motivo porque tal procedimento funciona de determinada forma, bem como foram relatadas oportunidades de melhoria para as rotinas de trabalho, as quais, inclusive, já estavam sendo postas em prática.

Quanto às funções determinantes de uma Universidade Corporativa, a instituição estudada mostra-se como efetiva, atendendo, portanto, com êxito satisfatório as funções a que se pretendia.

REFERÊNCIAS

- Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevista em Ciências Sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-graduandos em Sociologia Política da UFSC*. Vol. 2 n. 1(3), janeiro-julho/2005, p. 68-80. Recuperado em 8 agosto, 2016, de www.emtese.ufsc.br
- Brasil. (1998). Presidência da República - Casa Civil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Recuperado em 10 agosto, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/_ConstituicaoCompilado.htm
- Brasil. Rede de Escolas. (2017). *Rede Nacional de Escolas de Governo*. Recuperado em 8 agosto, 2016, de <https://redeescolas.ena.gov.br/>.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101, 2006. Recuperado em 2 agosto, 2015, de http://eprints.uwe.ac.uk/11735/2/thematic_analysis_revised...
- Cardoso, L. A., & Carvalho, S. do C. (2006). O papel das Universidades Corporativas no desenvolvimento das competências: um estudo de caso sobre a Universidade Petrobrás. *XII SIMPEP – Bauru – São Paulo*, 6 a 8 de novembro de 2006. Recuperado 12 setembro, 2015, de http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/470.pdf
- Carvalho, J. R. M., Queiroz, G. A. A., & Carvalho, E. K. M. A. (2011). Evidências Empíricas da Percepção Discente quanto a cursar a pós-graduação: um estudo no curso de ciências contábeis. *Revista Eletrônica*. ISSN 1677 4280, vol. 12, nº 2, 2011. Recuperado 18 setembro, 2016 de <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1184/650>
- Carvalho, A. de Prá, Reis, D. R. dos, Matos, E. A. À., & Carvalho, S. (2010). Vantagens na Implantação da Universidade Corporativa. *Ciências Sociais Aplicadas em Revistas*. Unioeste/MCR, v. 10, n. 18 – 1º sem 2010, p. 113 a 125. Recuperado em 25 setembro, 2015, de <http://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/download/6497/5024>
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: Escolhendo entre Cinco Abordagens*. 3ª ed. Porto Alegre: Penso Editora.
- Eboli, M. P., Junior, F. H., & Cassimiro, W. T. (2011). Educação Corporativa: Governança, Dinâmica e Estrutura das Universidades Corporativas no Brasil. *III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. João Pessoa – Paraíba. 20 a 22 de novembro de 2011. Recuperado em 26 agosto, 2016, de http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2011/2011_ENGPR122.pdf
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas.

- Guevara, L. A. A. (2015). La Universidad Corporativa em Latinoamérica: Sus funciones, impacto y evolución. *Universidad Nacional Autónoma de México*. 2015. Recuperado em 2 agosto, 2015, de <http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/handle/123456789/4536>
- Jesus, A. M., & Mourão, L. (2012). Conhecimento organizacional em escolas de governo: um estudo comparado. *Ver. Adm. Pública*. Rio de Janeiro 46 (4): 939-68, jul/ago. 2012. Recuperado em 28 setembro, 2016, de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v46n4/a03v46n4.pdf>
- Kelly, G., & Oliveira, A. (2014). O impacto da Universidade Corporativa no Âmbito Organizacional: estudo de caso na Concessionária Chevrolet. *MPGOA*. João Pessoa, v. 3, n. 1, p. 64-86, 2014. Recuperado em 2 setembro, 2015, de <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/mpgoa/article/view/18754>
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1997). *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus.
- Taylor, S.J., & Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Valente, B. S.; & Rodrigues, C. G. (2012). Percepção de alunos de pós-graduação em zootecnia da FAEM/UFPEL a respeito de sua capacitação para a docência. *Educar em revista*. Curitiba, Brasil, nº 46, p. 173-192, out/dez. 2012. Editora UFPR. Recuperado em 8 agosto, 2016, de <http://www.scielo.br/pdf/er/n46/n46a13.pdf>
- Viltard, L. A. (2013). Universidad Corporativa (UC): una explicación de su existência. *Palermo Business Review*, n. 10, 2013. Recuperado em 22 setembro, 2016, de http://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/reee10/BR10_04.pdf
- Zouain, D.M. (2003). Escolas de governo e escolas de serviço público: limites e problemas: estudo de caso da FESP/RJ e FUNDAP/SP. *Congreso Internacional del Clad Sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 8., 2003. Anais... Panamá:
- CLAD, 2003. Recuperado em 22 setembro, 2016, de http://siare.clad.org/siare/biblo/biblo_a.html