

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

Totvs cria universidade em rede e dá salto de desenvolvimento

Por [Guilherme Dearo](#) em 19 de julho de 2024 em [Cases](#)



Totvs

Com a Universidade Totvs em Rede, o número de horas de treinamento por pessoa evoluiu de 23 horas para 34 horas em dois anos

Em 2019, a **Totvs**, uma empresa brasileira de tecnologia, encontrou-se diante de desafios significativos em sua universidade corporativa. A plataforma *online*, dedicada a oferecer aulas e conteúdos tanto para seu público interno quanto para uma ampla gama de clientes – desde empresas até indivíduos, estava enfrentando obstáculos que exigiam uma solução inovadora.

A empresa percebeu que, desde a adoção da metodologia ágil, a documentação do conhecimento estava sendo negligenciada em várias equipes. Isso resultou em um *gap* histórico na construção de conteúdo. Além disso, os multiplicadores de conhecimento estavam encontrando dificuldades em equilibrar suas atividades diárias com o papel de multiplicar o conhecimento em sala de aula.

Os custos associados às ações de captação e ao desenvolvimento de cursos, tanto presenciais

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital
- Treinamento e Desenvolvimento

quanto virtuais, não paravam de subir. Ao mesmo tempo, era necessário construir materiais de conhecimento técnico na velocidade que o negócio exigia – com novos releases de linhas de *software* e produtos sendo divulgados a cada seis meses.

A Totvs identificou que não havia no mercado uma solução pronta, que oferecesse uma opção sustentável para **treinamento e desenvolvimento** em grande escala.

Diante dessas questões, a equipe responsável pela Universidade Totvs percebeu que precisava desenhar um modelo educacional inovador e diferenciado.

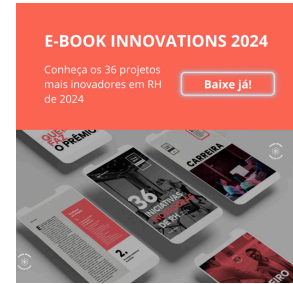
O caminho

Em resposta ao cenário enfrentado, a Totvs propôs uma solução inovadora: a Universidade Totvs em Rede. Rafael Rodrigo da Silva, coordenador da universidade corporativa, explica que a ideia surgiu no início de 2020, pouco antes do início da pandemia de covid-19.

A área de recursos humanos começou a conceber um modelo educacional em rede que aproveitasse o potencial dos “Totvers”, como são chamados os funcionários da Totvs. “Idealizamos a Universidade Totvs em Rede, buscando aproveitar a nossa força interna para transformar a maneira de aprender e ensinar, e ter nisso o nosso grande diferencial competitivo”, diz Rafael.

A Universidade Totvs em Rede foi lançada em 2020, com uma campanha *geek* alinhada ao

Uncategorized



PESQUISE

PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- Sai a carreira linear, entram os ciclos dinâmicos de carreira
- Projetos que tiveram apoio de um parceiro e

público da empresa. O *slogan* “Quem aprende faz, e quem faz, compartilha” foi criado, conectado à missão da companhia: “A Totvs acredita no Brasil que faz”. O objetivo era incentivar todos a colaborarem com a Universidade e “trazerem o seu poder” para a rede.

Os interessados em compartilhar seus conhecimentos se inscreviam por meio de um formulário. Esses “produtores de conteúdo”, como passaram a ser chamados, tinham acesso a 50 horas de capacitação em linguagem digital, linguagem visual e edição de vídeos. Além disso, recebiam apoio didático individual, participavam de encontros de boas práticas em grupos e recebiam *feedback* sobre os conteúdos produzidos. Eles também recebiam um *kit* para facilitar o preparo dos conteúdos, com exemplos de designs, gráficos, banco de imagens e áudios. “A ideia era trabalhar um pouco com o conceito de influenciadores em redes sociais, um mercado que crescia com velocidade em 2020”, conta Rafael.

A criação de conteúdos na plataforma não era obrigatória, mas fortemente incentivada. Para reconhecer e incentivar os funcionários que investiam seu tempo em criar novos materiais, a área de recursos humanos desenhou um sistema de gamificação. Esse sistema de reconhecimento e recompensas se baseia em fatores como produtividade, qualidade, visualizações e recorrência.

No jogo, o aluno acumulava pontos na plataforma ao consumir conteúdo e podia trocar por prêmios.

se
destacaram
na
inovação

- Por que a metodologia ágil falha? Pesquisa levanta reflexão
- A jornada do autoconhecimento: do camelo ao leão e à criança
- Novos tecidos prometem aliviar calor, mas levantam preocupações

Os líderes, que engajavam e impulsionavam as equipes, também acumulavam pontos. Os três melhores após um ano recebiam prêmios em equipe.

O RH lançou ainda uma *newsletter* semanal, na qual os funcionários ficavam sabendo sobre os novos conteúdos e quem os produziu.

Desde a criação da universidade em rede, a Totvs adotou um programa de reconhecimento anual, um evento no qual premiava 50 produtores de conteúdo. Os melhores recebiam prêmios em viagens e dinheiro.

Ao longo dos três anos, a universidade evoluiu e inovou. Após a pandemia, a pontuação foi aberta também para treinamentos presenciais e síncronos, e a produção de conteúdo foi expandida para clientes.

Agora, a Totvs trabalha no desenvolvimento de *soft skills*, com o projeto Embaixadores de Real Skills.

Hoje, a Rede é reconhecida pela companhia como um case de sucesso e um patrimônio, motivo de orgulho a todos que fazem parte. Além disso, já serviu de *benchmarking* para diversas empresas.

Resultados

A implementação da Universidade Totvs em Rede e a introdução da gamificação resultaram em um aumento significativo na produção de conteúdo. A média de novos conteúdos mensais disponíveis saltou de 55 para 160. O principal produtor da

rede criou impressionantes 450 vídeos em um ano. Antes da pandemia, a plataforma contava com cerca de 2 mil conteúdos. Três anos depois, esse número saltou para mais de 8 mil.

Atualmente, a Totvs conta com 270 produtores ativos e recebe 11 pedidos de novos produtores mensalmente. O número de horas de treinamento por pessoa evoluiu de 23 horas, em 2020, para 34 horas, em 2022.

Com o projeto, afirma Rafael, os funcionários passaram a ter mais opções de trilhas de conhecimento dentro da própria empresa, encontrando meios relevantes de desenvolvimento profissional em suas jornadas, sem precisar olhar para fora.

Os programas abrangem várias áreas e assuntos, desde instruções sobre a plataforma Protheus, um *software* de gestão empresarial da Totvs, até conteúdo sobre linguagem de programação Python, computação em nuvem, infraestrutura de redes e habilidades interpessoais. São 47 trilhas, em média, publicadas mensalmente.

Rafael também observou que mais gestores estão utilizando as aulas da plataforma no dia a dia. “Algumas lideranças, para conceder a seus liderados o acesso a certos sistemas, solicitam que antes eles façam treinamentos na nossa universidade”, afirma. “Isso indica como na empresa existe a percepção de que a aprendizagem contínua é importante e que a

Universidade Totvs é uma parte integral dessa formação.”

Com a universidade em rede, a Totvs conseguiu aumentar a competitividade da organização e de seu ecossistema, promovendo agilidade e eficiência no aprendizado. A **cultura organizacional** foi disseminada e fortalecida, e a gestão do conhecimento melhorou para a perenidade e evolução do “saber fazer Totvs”.

A Rede hoje está disponível para acesso de todos os Totvers, franquias e canais, tanto do Brasil quanto do exterior. No total, cerca de 13 mil pessoas têm acesso à universidade.

THINK & DO

Dicas para construir um projeto inovador de desenvolvimento

- **Cultive uma cultura de aprendizado:** Antes de iniciar qualquer iniciativa de ensino, é fundamental que a empresa já tenha uma cultura de aprendizado contínuo. Isso significa que os colaboradores devem estar abertos e ansiosos para aprender e crescer constantemente.
- **Ganhe o apoio de outras áreas:** A construção de uma universidade corporativa é uma tarefa complexa que requer o envolvimento de várias áreas. O suporte técnico é especialmente crucial, pois há muitos aspectos técnicos a serem gerenciados, como a administração da

plataforma de cursos e a implementação de recursos complexos, como a gamificação.

- **Mantenha um diálogo aberto com a liderança:** O apoio da liderança é essencial para o sucesso de qualquer projeto. Mantenha uma comunicação constante com os líderes da empresa para garantir que eles estejam a bordo, incentivem suas equipes a se envolver e estejam dispostos a fazer ajustes conforme necessário.
- **Incentive a participação ativa:** Incentive os funcionários a se tornarem produtores de conteúdo. Ofereça treinamento e suporte para ajudá-los a criar conteúdo de qualidade. Além disso, reconheça e recompense seus esforços para mantê-los motivados.
- **Implemente um sistema de gamificação:** Um sistema de gamificação pode ser uma maneira eficaz de incentivar a participação e o engajamento. Ele pode recompensar os funcionários por consumir conteúdo, produzir conteúdo ou incentivar outros a aprender.
- **Avalie e ajuste constantemente:** Monitore o desempenho do seu projeto e esteja pronto para fazer ajustes conforme necessário. Lembre-se, a implementação bem-sucedida de uma universidade corporativa é um processo contínuo de aprendizado e ajuste.

