

# Empresas listadas no índice de sustentabilidade empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA e as universidades corporativas

*The ISE – BM & FBOVESPA corporate sustainability index and corporate universities*

*Daniel Ferreira dos Santos<sup>1</sup>  
Ubiratã Tortato<sup>2</sup>  
Aguinaldo Ferreira dos Santos<sup>3</sup>  
Arnaldo Luís Darg Moreira<sup>4</sup>*

## Resumo

No cenário competitivo que vivenciamos atualmente no mercado globalizado algumas estratégias se fazem necessárias por parte das organizações, para que garantam a sua perenidade e lhe deem vantagem competitiva perante os seus concorrentes. Algumas dessas estratégias é a adoção de práticas sustentáveis e o desenvolvimento de seu quadro de colaboradores. O objetivo deste estudo é verificar se as empresas que estão listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA também adotam entre as suas estratégias a utilização da Universidade Corporativa. Em relação a Metodologia foi adotado a pesquisa com dados secundários obtidos no website da BOVESPA e das empresas listadas no ISE. Como principal resultado destaca-se o fato de que 64,71% das empresas listadas no ISE adotarem também a Universidade Corporativa.

Palavras-chave: Índice de Sustentabilidade Empresarial. Universidade Corporativa. Gestão por Competências.

---

<sup>1</sup> Doutorando e Mestre em Administração pela PUCPR. Professor-tutor da PUC Online. *E-mail*: danielsantos927@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Engenharia de Produção pela USP, Mestre em Administração pela UFPR. Professor titular do Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da PUCPR. *E-mail*: ubirata.tortato@pucpr.br

<sup>3</sup> Doutorando e Mestre em Gestão da Informação pela UFPR. Professor-tutor da PUC Online. *E-mail*: aguinaldo.santos@pucpr.br

<sup>4</sup> Mestrando em Gestão da Informação pela UFPR. Professor do ESB. *E-mail*: arnaldodarg@outlook.com

## Abstract

In the competitive scenario that we are currently experiencing in the globalized market, some strategies are necessary on the part of organizations to ensure their perpetuity and give them a competitive advantage over their competitors. Some of these strategies are the adoption of sustainable practices and the development of its staff. The objective of this study is to verify if companies that are listed in the ISE - BM & FBOVESPA Corporate Sustainability Index also adopt among their strategies the use of the Corporate University. Regarding Methodology, the research with secondary data obtained from the BOVESPA website and from companies listed on the ISE was adopted. The main result is the fact that 64.71% of the companies listed on the ISE also adopt the Corporate University.

Keywords: Corporate Sustainability Index. Corporate University. Management by Competences.

Data de submissão: 13 de dezembro de 2019

Data de aprovação: 23 de dezembro de 2020

e0667

## Introdução

Atualmente dentro do contexto organizacional ficam evidentes algumas discussões pertinentes relativas às estratégias que as empresas adotam para garantirem a sua permanência no mercado, no sentido de obterem mais clientes, criando produtos e inovando. Dentro desse contexto, é relevante ressaltar a formação proporcionada aos colaboradores e os aspectos relacionados a sustentabilidade, seja em uma perspectiva econômica, social ou ambiental, como elementos essenciais, agregados de relevância para uma organização.

O primeiro ponto envolve a formação que as empresas oferecem a seus colaboradores, podendo ser realizada, por meio de incentivos à formação em cursos superiores regulares, treinamento e desenvolvimento, sendo esses realizados internamente, em sua maioria. Atualmente, uma estratégia que as organizações vêm adotando é a Universidade Corporativa, que é uma evolução do Treinamento e Desenvolvimento (T&D).

O segundo ponto nessa discussão é relacionado a preocupação que as empresas devem ter quando o assunto envolve sustentabilidade e a pressão que o mercado vem exercendo sobre as organizações, pois impulsionou, um movimento, no qual, se fez necessário, responder com atitudes e ações ao clamor da sociedade. Assim, uma das alternativas percebidas pela empresa, foi participar do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA, criado em 2005, com objetivo de incluir as empresas listadas na bolsa.

No sentido de investigar, entre as empresas presentes no ISE da BM&FBOVESPA, incluíram em suas estratégias organizacionais a utilização de Universidades Corporativas, desse modo, o

presente artigo busca identificar: **Qual é a relação entre as empresas listadas no ISE e a utilização de Universidade Corporativa?**

O objetivo desta pesquisa é verificar se as empresas que estão listadas no ISE da BM&FBOVESPA também adotam entre as suas estratégias a utilização da Universidade Corporativa.

O artigo será apresentado em seis partes, além da presente introdução, iniciando pelo referencial teórico, metodologia, apresentação dos resultados e conseqüentemente a análise dos resultados, e por fim as conclusões seguidas das referências.

## 1 Referencial Teórico

Nesta seção, será apresentado o referencial teórico que apoia essa pesquisa, iniciando pelas Universidades Corporativas, o desenvolvimento sustentável, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e, por fim, a importância da UC dentro do ISE.

### 1.1 Universidades Corporativas

Para Fernandes (2013), as Universidades Corporativas se apresentam atualmente como uma importante alternativa para que as empresas desenvolvam os seus colaboradores. Ainda segundo o autor, um ponto relevante referente a essa temática consiste na diferença que ocorre para o treinamento tradicional, ou seja, está no fato em que a UC, fundamenta-se no conceito de competência, enquanto centros de Treinamento & Desenvolvimento focam apenas nos cargos dentro da organização. Fernandes (2013) ainda apresenta

no QUADRO 1, a seguir, um comparativo entre esses dois modelos, sendo uma adaptação da obra de Meister (1998) e Éboli (2008).

QUADRO 1 – Diferenças entre modelos tradicionais de T&D e universidade corporativa

Modelos Tradicionais de T&D	Universidade Corporativa
Treinamento focado no cargo.	Educação voltada ao desenvolvimento de competências.
Foco reativo baseado em LNT.	Foco proativo baseado em demandas do negócio e da estratégia.
Responsabilidade pelo treinamento da empresa.	Responsabilidade pelo desenvolvimento compartilhada entre colaborador, gestor e empresa.
Metodologias tradicionais (salas de aula, on the job).	Metodologias tradicionais e alternativas com tecnologia intensiva.
Aprendizagem em ações pontuais (treinamentos).	Aprendizagem como um processo contínuo.
Foco interno.	Focos interno e externo.

FONTE: Fernandes (2013)

Um fato importante a ser observado ocorre no modelo tradicional de T&D, no qual a responsabilidade pelo treinamento é da empresa, e o foco é sempre interno. Já no contexto da UC, a responsabilidade pelo desenvolvimento é compartilhada entre todos os envolvidos, focando no ambiente interno e o externo.

Castro e Éboli (2013) destacam que o antepassado da UC foi o Centro de Treinamento & Desenvolvimento, porém diversas organizações começaram a perceber não ser possível conseguir os melhores profissionais já prontos no mercado. Os autores prosseguem destacando que uma universidade tradicional tem linhas acerca

do que é próprio às suas atividades, que é o ensino superior; em contrapartida, uma UC é um instrumento, um meio para fazer melhor as suas atividades-fim. Portanto, não há recursos ou energias emocionais ilimitadas para cuidar dela; portanto, surge a necessidade de ter foco nas suas atividades, buscando não se perder, em uma coleção de atividades desconectadas e que requerem considerável atenção (CASTRO; EBOLI, 2013).

No sentido de apresentar a viabilidade de uma Universidade Corporativa, Fernandes (2013, p. 131) destaca algumas estratégias que devem ser observadas:

Para viabilizar esse projeto de universidade, as metodologias educacionais extrapolam os métodos educacionais de sala de aula ou *on the job training*. Na universidade corporativa, instrumentos como educação a distância (EAD), simulação, *job rotation* (rotação de funções), *project assignment* (participação em projetos), visitas de benchmarkings com a elaboração de relatórios e apresentações, entre outros, são combinados a métodos tradicionais para potencializar os resultados do desenvolvimento de competências (FERNANDES, 2013, p. 131).

**No modelo tradicional de T&D, no qual a responsabilidade pelo treinamento é da empresa, o foco é sempre interno.**

É relevante observar a nomenclatura da Universidade Corporativa, pois é apenas uma alegoria, uma fantasia, que cumpre bem o seu papel de inspirar, de criar a imagem de ferramenta de gestão de “alto nível”, mas está longe de ser uma universidade, quer juridicamente, quer nas suas atividades (CASTRO; EBOLI, 2013).

Para Vargas (2003), o posicionamento da UC dentro da estrutura organizacional é um dos primeiros fatores a ser considerado quando se seleciona a forma ou o modelo de qualquer universidade corporativa. Dentro dessa perspectiva, existem três pontos em que uma UC pode residir: na diretoria executiva (abordagem *top-down*), no departamento de RH (abordagem lateral) e, por fim, na unidade de negócios (abordagem do esforço de base).

A universidade corporativa só é possível quando a organização trabalha dentro de um modelo de gestão por competências, pois somente a partir desse modelo a empresa terá clareza de quais competências deseja desenvolver, tanto individuais como organizacionais. Sem uma formalização das competências, o parâmetro para desenvolver pessoas ficará incerto, podendo recair sobre o cargo. Tanto numa alternativa como na outra não se terá o desenvolvimento de competências, preconizado pela proposta de uma universidade corporativa (FERNANDES, 2013).

## 1.2 Desenvolvimento Sustentável

O termo sustentabilidade vem ganhando cada vez mais destaque dentro do mundo todo, em razão de sua promessa de cuidar da longevidade das organizações ou mesmo das pessoas, porém é importante observar que nem sempre foi dessa forma, na medida em que foi somente a partir da década de 1980 que o termo obteve essa notoriedade.

**O desenvolvimento sustentável é a ideia de transformar a vida das gerações presentes e futuras, sem causar danos ao planeta.**

De maneira geral, o desenvolvimento sustentável é a ideia de transformar a vida das gerações presentes e futuras, sem causar danos ao planeta ou degradar os recursos naturais, isso significa investir na economia global, inclusive na vida das pessoas, garantir que o crescimento econômico e individual ocorra de forma sustentável é fundamental (ONU, 2012).

Segundo o “Guia das ODS para as empresas” (GRI; UN GLOBAL COMPACT; WBCSD, 2015), a integração da sustentabilidade tem o potencial de transformar todos os aspectos do negócio principal da empresa, incluindo a sua oferta de produtos e serviços, os segmentos do cliente, o gerenciamento da cadeia de abastecimento, a escolha e o uso de matérias-primas, as redes de transporte e distribuição e o fim da vida do produto. Ao redor do mundo, os clientes estão crescentemente baseando as suas decisões de compra na sua percepção de desempenho de sustentabilidade da empresa (GRI; UN GLOBAL COMPACT; WBCSD, 2015).

Para Bezerra e Bursztyn (2000), o desenvolvimento sustentável é um processo de aprendizagem social de longo prazo, que, por sua

vez, é direcionado por políticas públicas orientadas por um plano de desenvolvimento nacional; assim, a pluralidade de atores sociais e interesses presentes na sociedade colocam-se como um entrave para as políticas públicas.

As definições de Desenvolvimento Sustentável abordadas neste trabalho são apenas algumas das mais divulgadas, porém não se limitam apenas a esses conceitos, visto que a temática sustentabilidade é ampla e de inúmeras abordagens.

Nesse contexto, a partir da década de 1970 ocorreram os primeiros encontros para discutir o Desenvolvimento Sustentável, como por exemplo, o relatório FOUNEX, que é preparado por um painel de especialistas reunidos na cidade do mesmo nome na Suíça, em junho de 1971.

Em 1972 ocorreu o Encontro do Clube de Roma, onde acadêmicos, cientistas, políticos, empresários e membros da sociedade civil elaboraram um relatório intitulado “Os Limites do Crescimento”. Este estudo utilizou sistemas de informática para simular a interação do homem e o meio ambiente, levando em consideração o aumento populacional e o esgotamento dos recursos naturais (PENSAMENTO VERDE, 2014).

O termo Desenvolvimento Sustentável foi apresentado pela primeira vez pela Organização das Nações Unidas (ONU), no Relatório Nosso Futuro Comum ou Relatório *Brundtland*, de 1987, tendo como diretriz a ideia de um desenvolvimento que atenda às necessidades das gerações presentes sem comprometer a habilidade das gerações futuras de suprirem suas próprias necessidades. A partir desse relatório vieram inúmeros outros eventos que confirmaram a necessidade e urgência de se pensar nos aspectos relacionados ao tripé da sustentabilidade, onde se tem a interação entre os ambientes Econômico, Ambiental e Social.

A primeira grande reunião proposta com o intuito de discutir questões relacionadas a questões ambientais e de sustentabilidade se deu em 1992 na cidade do Rio de Janeiro, que ficou conhecida como a ECO92, em uma megaestrutura criada para receber 178 delegações e 114 chefes de estado, com 95 radiadores, 750 microfones, 90 estações para tradutores e 5200 estações de escuta para fones. Em relação à segurança Cotrim (1993) ressalta que foram deslocados 15 mil soldados além de blindados e helicópteros.

Após esse primeiro evento global de sustentabilidade diversos outros eventos ocorreram, nessa mesma linha de pensamento, buscando igualdade social, econômica, mas principalmente ambiental. Em 2002, na cidade de Johannesburgo, África do Sul, as Nações Unidas realizaram uma conferência para marcar os 10 anos da RIO-92. Porém, foi em 2012 que veio a ser realizada a continuação efetiva do RIO-92, conferência que novamente fez uma alusão à primeira realizada, levou o nome de RIO+20 (por fazer 20 anos da então primeira conferência).

**O termo Desenvolvimento Sustentável foi apresentado pela primeira vez pela Organização das Nações Unidas (ONU), no Relatório Nosso Futuro Comum ou Relatório *Brundtland*, de 1987.**

Em julho de 2014, a Organização das Nações Unidas (ONU) divulgou a lista de Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), sendo os desdobramentos da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, também chamada Rio+20, os ODS foram elaborados visando substituir o marco regulatório que norteava os países desde a virada do século, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), cujo cenário de 15 anos para o atingimento de metas expirou em 2015.

**No ISE, as empresas devem ser uma das 150 com maior negociação nos últimos 12 meses e atender ao mesmo tempo alguns critérios, como apresenta a Bovespa (2017).**

### **1.3 ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial**

O Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) foi criado 2005 pela Bolsa de Valores de São Paulo, com participação da Fundação Getúlio Vargas, Instituto Ethos e Ministério do Meio Ambiente, e surgiu pela necessidade de investidores procurarem empresas para investirem em ações não somente rentáveis, mas socialmente responsáveis (BM&FBOVESPA, 2017).

De acordo com a BM&FBOVESPA (2017), sua finalidade é garantir uma carteira de ações para que os investidores negociem de forma segura com empresas responsáveis nos três aspectos: ambiental, social e econômico, com o intuito de verificar o comprometimento da organização com a sustentabilidade e a responsabilidade social.

Para uma empresa fazer parte da carteira do ISE, terá que preencher um questionário que foi desenvolvido pelos órgãos anteriormente citados. Este questionário medirá o desempenho dela com a sociedade, meio ambiente, econômico e financeiro. Após coletado o questionário, as respostas são avaliadas por uma ferramenta estatística que identifique grupos similares e com

melhor desempenho. Esse grupo, mediante a aprovação do Conselho, irá formar a carteira ISE (BM&FBOVESPA, 2017).

O Conselho Deliberativo do ISE, órgão máximo de governança do ISE, tem como missão garantir um processo transparente de construção do índice e de seleção das empresas. Atualmente, o ISE é composto por onze instituições: BM&FBOVESPA, APIMEC, ABRAPP, ANBIMA, ETHOS, IBGC – TBD, IBRACON, IFC, GIFE, Ministério do Meio Ambiente (MMA) e PNUMA.

Para a inclusão no ISE, as empresas devem ser uma das 150 com maior negociação nos últimos 12 meses e atender ao mesmo tempo alguns critérios, como apresenta a Bovespa (2017): a) Ter participado das negociações em, pelo menos, 50% dos pregões realizados nos 12 meses anteriores ao início da reavaliação da carteira; b) Atender aos critérios de sustentabilidade determinados pelo Conselho Deliberativo, divididos nas seguintes dimensões: Geral, Natureza do produto, Governança Corporativa, Econômico-financeiro.

## 1.4 A Importância da UC Dentro do ISE

Após todas as considerações acerca da Universidade Corporativa e do Índice de Sustentabilidade Empresarial, é de suma importância destacar que, apesar de serem temas distintos, para efeito desta pesquisa, serão tratados como elementos complementares.

É importante destacar que as empresas listadas no ISE deveriam adotar a Universidade Corporativa entre suas ações na medida em que isso trará ganhos empresariais e conseqüentemente vantagens competitivas, uma vez que uma maior consciência por parte dos seus colaboradores é importante para a organização como um todo.

Os indicadores do ISE ficam evidentes dentro da adoção da UC em inúmeros aspectos, como a transparência dos processos, conscientização do papel dos colaboradores no Tripé da Sustentabilidade: Social, Econômico e Ambiental, adoção de melhores práticas empresariais, diálogo com as partes interessadas e a sociedade etc.

Dentre os exemplos de empresas internacionais que adotam a Universidade Corporativa em suas práticas, pode-se destacar a GE – a americana General Electric.

## 2 Metodologia

Nesta seção será apresentada a metodologia utilizada para a realização do presente artigo, iniciando-se pela característica da pesquisa, seguido pela coleta de dados, população e amostra e finalizando com os procedimentos de tratamento e análise dos dados.

## 2.1 Característica da Pesquisa

O presente estudo tem natureza exploratória. Em termos de capacidade do pesquisador de manipular as variáveis, esta pesquisa se classifica como *ex post facto*, pois, segundo Cooper e Schindler (2003), não pode ser influenciada pelo pesquisador.

Com relação à dimensão de tempo, a pesquisa é caracterizada como transversal, pois representa um questionamento, com base em fatos passados, com expectativas futuras, onde apresenta-se como um estudo estatístico, devido a sua amplitude. Por fim, é classificada como uma pesquisa de rotina real, pois os dados analisados não podem ser alterados (COOPER; SCHINDLER, 2003).

## 2.2 Coleta de Dados

A presente pesquisa utiliza os dados disponíveis no *website* da BM&FBOVESPA, sendo que, dentro do ambiente virtual da bolsa, tem um espaço dedicado especificamente ao ISE. Desse modo, o presente estudo foi realizado com dados secundários.

A coleta de dados foi realizada em duas etapas, na primeira foi a identificação das empresas que fazem parte do ISE no ano de 2017 e na segunda etapa, após a identificação das empresas do ISE, foram analisados quais dessas empresas têm entre suas estratégias a adoção de Universidade Corporativa. Para essa etapa foi investigado no *site* dessas empresas se elas têm a UC.

## 2.3 População e Amostra

Segundo Marconi e Lakatos (2009, p. 27), população é o conjunto de seres que apresentam pelo menos uma característica em comum. Seguindo a mesma linha de raciocínio, população é a totalidade de elementos que compartilham algum conjunto de característica em comum (MAHOTRA, 2005). Sendo assim, no presente estudo, a população estudada foram todas as empresas listadas na Bolsa de Valores de São Paulo – BM&FBOVESPA.

Para Oliveira (2002, p. 160), a amostra é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo, ou seja, da população. Já na visão de Malhotra (2005), na amostragem, um elemento é um objeto ou pessoa sobre a qual se deseja obter alguma informação. No presente artigo, a amostra foi composta pelas organizações presentes no ISE.

## 2.4 Procedimentos de Tratamento e Análise dos Dados

Após a coleta de dados da pesquisa no *website* da Bolsa de Valores de São Paulo – BM&FBOVESPA, o próximo passo será o tratamento dos dados, e, para essa etapa, será utilizada a técnica de análise de conteúdo, com a utilização do *software* Atlas.ti®.

Com relação ao tratamento dos dados secundários coletados, foi utilizado o *software* *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para a tabulação dos elementos obtidos na pesquisa, de maneira que se consigam com esse tratamento executar uma análise descritiva e interpretativa; também foi utilizada a técnica de análise documental.

## 3 Apresentação dos Resultados

Com base na pesquisa realizada no *site* da BOVESPA (2017), são apresentadas na FIG. 1 as empresas que compõem o Índice de Sustentabilidade Empresarial do ano de 2017.

A carteira do ISE de 2017, vigente de 02/01/2017 até 05/01/2018, é composta por 34 empresas, 38 ações de 15 setores diferentes, e essa carteira é atualizada anualmente.

FIGURA 1 – Empresas participantes do ISE – 2017



FONTE: BM&FBOVESPA (2017)

Importante destacar que, conforme dados da BM&FBOVESPA (2017), essa é a 12.ª lista do ISE, sendo que a nova carteira reúne 38 ações de 34 companhias, é representada por 15 setores e soma R\$ 1,31 trilhão em valor de mercado, o equivalente a 52,14% do total do valor das companhias, com ações negociadas na BM&FBOVESPA, com base no fechamento de 22/11/2016 (no ano anterior, somava R\$ 1,15 trilhão em valor de mercado, o equivalente a 45,68% do total). Esses números mostram a importância que têm essas companhias dentro do cenário nacional.

O próximo passo foi identificar das empresas listadas no ISE quais delas tinham entre suas estratégias a adoção de uma Universidade Corporativa. Na TAB. 1 são apresentados esses dados.

TABELA 1 – Empresas listadas no ISE que adotam a UC

Empresas listada no ISE	Universidade Corporativa
AES Tiete	NÃO
B2W Digital	NÃO
Banco do Brasil	SIM
Bradesco	SIM
Braskem	NÃO
BRF	NÃO
CCR	NÃO
Celesc	NÃO
Cemig	SIM
Cielo	SIM
Copel	SIM
CPFL	SIM
Duratex	NÃO
Ecorodovias	SIM
EDP- Energias de Portugal	SIM
Eletróbrás	SIM
Eletropaulo	SIM
Embraer	SIM
Engie	NÃO
Fibria	NÃO
Fleury	SIM
Itaú Unibanco	SIM
Itaúsa	SIM
Klabin	SIM
Light	SIM
Lojas Americanas	SIM
Lojas Renner	SIM
MRV	NÃO
Natura	SIM
Santander	SIM
SulAmerica	SIM
Telefônica	SIM
TIM	NÃO
Weg	NÃO

FONTE: Dados da Pesquisa (2017)

Os dados da TAB. 1 foram obtidas a partir de dados secundários, ou seja, a partir da identificação das empresas que faziam parte do ISE. Foi visitado o *website* de todas essas organizações para a identificação das empresas que tinham entre as suas estratégias a adoção de Universidade Corporativa.

Durante os processos nos quais se desenvolveu este trabalho, é relevante destacar o cuidado adotado para evitar o risco em que alguma empresa viesse a ficar fora da pesquisa, devido uma má interpretação do termo, foram consideradas não apenas “Universidade Corporativa”, visto que a organização poderia adotar outra nomenclatura, como Educação Corporativa, Educação Empresarial, Universidade Empresarial etc.

Na próxima seção, será apresentada a análise dos resultados da referida pesquisa.

#### 4.1 Análise dos Resultados

Os resultados da TAB. 2 foram elaborados a partir de dados secundários, ou seja, a partir do cruzamento das informações obtidas no *website* da BM&FBOVESPA e das referidas empresas.

TABELA 2 – Empresas listadas no ISE e sua relação com a UC

Empresa ISE x UC	n.	%
Tem	22	64,71
Não tem	12	35,29
Total	34	100,00

FONTE: Dados da Pesquisa (2017)

Na TAB. 2, é possível verificar um total de 34 empresas listadas no ISE, sendo essa a amostra extraída dentro do *site* da BM&FBOVESPA, vale destacar que existem outros indicadores, como: ICO2, Ibovespa, IBRA, IGC-NM, IVBX 2 e IEE.

Observa-se que, da amostra analisada, 22 empresas possuem entre suas estratégias a adoção de Universidade Corporativa, representando 64,71%, porém as empresas que não têm a UC representam 35,29%.

Esses números refletem o posicionamento atual, na qual as organizações buscam uma melhor qualificação profissional de seus colaboradores, pois a maioria das empresas investe em educação corporativa, além das estratégias tradicionais, como Treinamento e Desenvolvimento, cursos de curta duração etc.

É importante ressaltar um fato ocorrido durante a coleta de dados: ficou evidenciada uma mudança, na qual empresas que ainda não possuíam a Universidade Corporativa estavam realizando movimentos para sua implementação, pois mesmo a organização que não tem a UC compreende sua relevância como fator preponderante dentro do mercado cada vez mais competitivo.

Outro aspecto importante para destacar na presente pesquisa é a quantidade de organizações que possuem a UC por setor, na medida em que as empresas listadas no ISE, adotam a Universidade Corporativa, 10 delas são prestadores de serviços e 7 do setor elétrico.

Um aspecto muito interessante, e que se faz relevante evidenciar, está relacionado com o setor bancário, visto que cinco instituições bancárias fazem parte do ISE e adotam a Universidade Corporativa em suas estratégias empresariais, sendo o Banco do Brasil, Bradesco, Itaú Unibanco, Itaúsa e o Santander.

Um exemplo muito interessante envolvendo instituições bancárias ocorre com o Banco Bradesco, eleito em 2017 como a melhor Universidade Corporativa do mundo na GlobalCCU Awards 2017, em evento realizado em Paris, França (UNIBRAD,

2018). Um fato importante a ser ressaltado é que nesta edição foram finalistas ao prêmio o Banco Central do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o Banco do Brasil, além de empresas globais dos Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Rússia.

## Conclusão

Considerando o principal objetivo deste estudo, isto é, verificar se as empresas que estão listadas no ISE da BM&FBOVESPA também adotam entre as suas estratégias a utilização da Universidade Corporativa, foi possível identificar, na amostra de 34 organizações selecionadas, um percentual de 64,71% equivalente às empresas que utilizam entre suas estratégias a adoção da Universidade Corporativa. É possível considerar um número interessante, na medida em que a UC ainda é um tema relativamente recente dentro do mundo empresarial brasileiro e muitas das empresas que não adotam a UC (35,29%) já vislumbram sua adoção.

**A maioria das empresas investe em educação corporativa, além das estratégias tradicionais, como Treinamento e Desenvolvimento, cursos de curta duração etc.**

Este estudo é importante por demonstrar que as organizações inclusas dentro do ISE, em sua maioria, também estão preocupados com o desenvolvimento profissional de seu quadro de colaboradores.

Dentre as empresas que adotam a Universidade Corporativa é importante destacar o setor bancário, onde as grandes redes já atuam, sempre em busca dos aspectos do ISE e mais recentemente também no desenvolvimento de seus colaboradores. Outro departamento com contribuições relevantes para o desenvolvimento do seu quadro de empregados é o setor elétrico, que consta com sete empresas listadas no ISE, as quais adotam a Universidade Corporativa.

Em virtude de que há poucos estudos que abarcam as questões relacionadas entre a Sustentabilidade e os indicadores relacionados a Educação Corporativa, principalmente no cenário nacional, é preciso ressaltar o fato de que esta pesquisa não conseguiu abranger todos os aspectos importantes do presente tema, propiciando oportunidades para pesquisas futuras.

Ressalta-se a importância de um aprofundamento na análise feita, inclusive com a utilização de outros indicadores além dos utilizados aqui.

Fazer uma relação entre os indicadores de Sustentabilidade e os financeiros para a verificação da sua importância para os investidores.

E, por fim, seria interessante uma análise das empresas que adotam a Universidade Corporativa em detrimento daquelas que não têm para verificar se existem diferenças entre a adoção ou não da UC.

## Referências

- BEZERRA, M. C. L.; BURSZTYN, M. (Coord.). **Ciência e Tecnologia para o desenvolvimento sustentável**. Brasília: Ministério do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis; Consórcio CDS/ UNB/Abipti, 2000.
- BM&FBOVESPA. **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)**. 2017. Disponível em: <[http://www.bmfbovespa.com.br/pt\\_br/produtos/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm](http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2017.
- CASTRO, C. de M.; EBOLI, M. Pensata: Universidade Corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade. **RAE**, São Paulo, v. 53, n. 4, p. 408-414, jul./ago. 2013.
- COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (CMMAD). **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.
- CONSELHO DE LIDERANÇA DA REDE DE SOLUÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Uma agenda de ação para o desenvolvimento sustentável**. 2013. Disponível em: <[www.unsdsn.org](http://www.unsdsn.org)>. Acesso em: 12 out. 2017.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- COTRIM, J. P. Abertura. In: COTRIM, J. P. (Coord.). **De planeta nas mãos: no pós-Eco-92**. Lisboa: Edições Colibri, 1993.
- EBOLI, M. Educação corporativa e desenvolvimento de competência. In: DUTRA, J.; FLEURY M. T.; RUAS, R. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 31-50.
- EBOLI, M. P. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**, 4. ed. São Paulo: Gente, 2011.
- FERNANDES, B. H. R. **Gestão estratégica de pessoas: com foco em competência**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI); UN GLOBAL COMPACT; WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (WBCSD). **Guia dos ODS para as empresas**. 2015. Disponível em: <<http://cebds.org/wp-content/uploads/2015/11/Guia-dos-ODS.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2017.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MEISTER, J. Extending the short shelf life of knowledge. **Training and Development**, Chicago, v. 52, n. 6, p. 52-57, jun. 1998.
- OLIVEIRA, S. L. **Tratado de Metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **O futuro que queremos**. Jan. 2012. Disponível em: <[http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/OFuturoqueQueremos\\_rascunho\\_zero.pdf](http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/OFuturoqueQueremos_rascunho_zero.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2017.
- PENSAMENTO VERDE. **Clube de Roma e o relatório “Os limites do crescimento” (1972)**. 2014. Disponível em: <<http://www.pensamentoverde.com.br/sustentabilidade/clube-roma-relatorio-limites-crescimento-1972>>. Acesso em: 15 out. 2017.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA BRADESCO (UNIBRAD). **Universidade Corporativa Bradesco é eleita melhor do mundo**. 2018. Disponível em: <<https://www.unibrad.com.br/UniversidadeCorporativa/Unibrad>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

VARGAS, M. R. M. **Universidade corporativa: diferentes modelos de configuração**. **Administração**, São Paulo, v. 38, n. 4, p. 373-379, out./nov./dez. 2003.