

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

THIAGO ELIAS TEIXEIRA ENES BARBOSA

UNIVERSIDADE CORPORATIVA: perspectiva e relevância para o desenvolvimento
profissional e pessoal.

São Luís
2018

THIAGO ELIAS TEIXEIRA ENES BARBOSA

UNIVERSIDADE CORPORATIVA: perspectiva e relevância para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Monografia apresentada ao curso superior de Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão - UFMA como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins

São Luís

2018

Barbosa, Thiago Elias Teixeira Enes.

Universidade corporativa: perspectiva e relevância para o desenvolvimento profissional e pessoal. / Thiago Elias Teixeira Enes Barbosa. – 2018.

53 f.

Orientador: Ademir da Rosa Martins
Monografia (Graduação) - Curso de Administração,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1.Educação. 2. Universidade. 3. Competências. I. Martins, Ademir da Rosa. II Título.

THIAGO ELIAS TEIXEIRA ENES BARBOSA

UNIVERSIDADE CORPORATIVA: perspectiva e relevância para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Monografia apresentada ao curso superior de Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão - UFMA como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Ademir Martins

Aprovador em: / /2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ademir da Rosa Martins
Dr. em Informática na Educação
Universidade Federal do Maranhão

2º Examinador

3º Examinador

A Deus que nunca me abandonou mesmo
sem merecer e a Cristina que sempre me
apoiou e amou

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por seu amor incondicional e por me abençoar mesmo sem merecer.

A minha esposa Cristina, que sempre me incentivou e apoiou a concluir a graduação.

Aos meus pais que sempre me apoiaram e guiaram meus caminhos.

A minha tia Nubia que pegou no meu pé para concluir a monografia este ano.

Ao meu orientador Professor Ademir da Rosa Martins, que sem ele não seria possível eu concluir esse trabalho. Orientador de nível GOD, não há outro melhor!!!!

E a todos aqueles que de uma forma ou de outra me incentivaram e ajudaram a realizar este trabalho.

Feliz o homem que acha sabedoria, e o homem que adquire conhecimento

(Bíblia, provérbios 3: 12)

RESUMO

O sistema de educação corporativa existe com a finalidade de desenvolver e aprimorar competências consideradas fundamentais ao plano estratégico de uma empresa. Considerando o nível de competitividade global e os avanços tecnológicos deste milênio as empresas procuraram investir na formação de seus funcionários como diferencial competitivo. O presente trabalho tem como objetivo identificar se os funcionários do Banco do Brasil na cidade de São Luís – MA percebem o impacto causado pelas ações educacionais, promovidas pela Universidade Corporativa do Banco do Brasil, no seu desenvolvimento profissional e no desempenho de suas atividades. Para tanto, foram apresentados no referencial teórico conceitos, princípios e características dos sistemas de educação corporativa, histórico e características da Universidade Corporativa do Banco do Brasil. Foi enviado um questionário aos funcionários a fim de realizar a coleta de dados para a pesquisa. Como resultado da pesquisa foi possível identificar, o quão a UniBB se aproxima dos modelos teóricos de universidade corporativa e como os funcionários percebem a importância da UniBB para a sua carreira.

Palavras-chave: Educação, Corporativa, Universidade, Competências.

ABSTRACT

The corporate education system exists with the purpose of developing and improving skills considered fundamental to the strategic plan of a company. Considering the level of global competitiveness and the technological advances of this millennium, companies have sought to invest in training their employees as a competitive differential. The purpose of this study is to identify whether Banco do Brasil employees in the city of. Understand the impact of the educational actions promoted by Banco do Brasil 's Corporate University, in its professional development and in the performance of its activities. For that, the concepts, principles and characteristics of the corporate education, historical and characteristics of the Corporate University of Banco do Brasil were presented in the theoretical framework. A questionnaire was sent to the employees in order to carry out data collection for the survey. As a result of it was possible to identify, how UniBB approaches the theoretical models of corporate university and how employees perceive the importance of UniBB for their career.

Keywords: Education, Corporate, University, Skills.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EC: Educação Corporativa

UniBB: Universidade Corporativa do Banco do Brasil

BB Banco do Brasil.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –Princípios de sucesso da educação corporativa e suas praticas	20
Figura 2 – Mudança de paradigma.....	22

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cargo exercido no Banco.	35
Gráfico 2: Tempo de banco.	36
Gráfico 3: Grau de escolaridade.....	36
Gráfico 4: Modalidade de Curso.....	37
Gráfico 5: Frequência de acesso em casa.	38
Gráfico 6: Realização de cursos.....	38
Gráfico 7: Ordem para realizar curso.	39
Gráfico 8: iniciativa	40
Gráfico 9: Importância da universidade corporativa.	41
Gráfico 10: Impacto	41
Gráfico 11: Utilidade fora do local de serviço	42
Gráfico 12: Utilização pela família.	43
Gráfico 13: Nível de abordagem.....	43
Gráfico 14: Realidade da rotina de trabalho	44
Gráfico 15: nível de assimilação.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quantitativo de Bolsas	31
-----------------------------------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	EDUCAÇÃO CORPORATIVA	15
2.1	Necessidade algo mais	15
2.2	Educação corporativa	16
2.3	Universidade corporativa	21
3	UNIVERSIDADE CORPORATIVA DO BANCO DO BRASIL (UNIBB) ...	25
3.1	História da UniBB	25
3.2	A Proposta Político-Pedagógica	28
3.2.1	Aprendizagens Essenciais	29
3.2.2	Programas	29
3.3	Portais e parcerias.	31
4	METODOLOGIA	33
4.1	Classificação.....	33
4.2	Universo e amostra	34
4.3	Coleta de dados.....	34
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE	35
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
	REFERÊNCIAS.....	47
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO	49

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata da educação corporativa dentro da instituição Banco do Brasil, e como esta é avaliada pelos funcionários enquanto ferramenta para o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Dessa forma, apresenta-se as mudanças ocorridas no cenário corporativo, partindo da preocupação das grandes empresas com a qualidade do seu capital humano que, de certa forma, passaram a procurar formas de investir na capacitação humana, como forma de gerar e agregar valor à empresa, e não mais somente em infraestrutura.

Diante do atual cenário de crescente competitividade as instituições passaram a enfatizar a importância de uma equipe bem preparada capaz de acompanhar a velocidade de mudança do mercado, assim, além dos bons resultados financeiros outra consequência positiva deve ser a satisfação e fidelidade de seus clientes. Para alcançar tais resultados, o investimento em capital humano foi repensado e passou-se do treinamento, onde se trabalhava o desenvolvimento de habilidades específicas visando a execução de tarefas, para a educação, que visa trabalhar o desenvolvimento de competências do indivíduo em âmbitos mais abrangentes de sua vida.

Desse modo, tem-se, como problema da pesquisa se a educação corporativa promovida pelo Banco do Brasil tem apresentado relevância para o crescimento profissional e pessoal de seus funcionários?

Como metodologia de pesquisa fez-se levantamento bibliográfico dos assuntos expostos na presente pesquisa. Foi aplicado junto aos funcionários da instituição, pesquisas através de questionários. E por fim, foi feita a análise dos dados coletados para o desenvolvimento da escrita monográfica.

Este trabalho tem por objetivo geral identificar a percepção do funcionário do Banco do Brasil quanto à relevância e influência da universidade corporativa para o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Para tal delineou-se os seguintes objetivos específicos:

- Conceituar Educação Corporativa;
- Apresentar a evolução histórica das Universidades Corporativas;
- Relacionar Educação Corporativa com Educação Convencional;
- Caracterizar a Universidade Corporativa Banco do Brasil;

- Identificar a percepção do funcionário quanto à influência da Educação Corporativa em seu desempenho profissional e pessoal;

Nas atuais organizações a educação tradicional não é mais suficiente para se garantir eficiência e competitividade, sendo necessário o desenvolvimento de medidas de educação que estejam alinhadas com a estratégia da instituição, o que resultou no surgimento e proliferação das universidades corporativas.

A Universidade Corporativa surge como um complemento à tradicional, pois enquanto a universidade tradicional traz toda uma base de conceitos e metodologias necessários a área condizente de cada curso, a corporativa visa complementar essa educação trazendo conhecimentos relacionados ao ambiente organizacional em que se está inserido, desenvolvendo e disseminando a cultura, os valores, e as melhores práticas e as competências críticas de cada organização, focando, sempre, os objetivos estratégicos e o resultado operacional.

Ter uma Universidade Corporativa deve ser visto não como um órgão da gestão de pessoas, mas como um meio para ajudar a organização a qualificar seus funcionários de acordo com os seus objetivos estratégicos. Vista desta forma, a universidade corporativa é um instrumento poderoso para ajudar a organização a chegar aos seus objetivos.

O presente trabalho surge da necessidade de entender como se dá a percepção dos funcionários sobre a influência e relevância da universidade corporativa no seu trabalho e se o funcionário sente que a Universidade Uorporativa é uma ferramenta importante para seu crescimento profissional e pessoal, apresentando conceito e histórico das Universidades Corporativas e como esta se aplica no Banco do Brasil.

2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

2.1 Necessidade algo mais

A educação é o processo pelo qual conhecimentos e valores são repassados às pessoas de modo que estas adquiram o conhecimento e valores necessários a um bom convívio social. Segundo (Gil, 2001, p.122), “educação é o processo de desenvolvimento da capacidade física intelectual e moral do ser humano visando a sua melhor integração individual e social”.

A educação corporativa (EC) surge num contexto onde as empresas passaram a necessitar algo mais do que apenas a formação básica externa que cada colaborador traz consigo e de uma evolução do sistema de treinamento centrado em cargos ou atividades específicas. “É sabido que, neste milênio, a base geradora de riqueza das nações será constituída por sua organização social e conhecimento criador” (EBOLI, 2004, p.45). Diante dessa afirmação vemos que as empresas precisavam que seus funcionários possuíssem uma formação em áreas específicas e que estivessem em afinidade com a estratégia da instituição, a fim de manter sua competitividade e inovação diante do mercado.

Para (Rosa, 2008, p. 12):

[...] diferentemente de outras grandes mudanças do passado, em que a base do sucesso passava pela decisão de prover as empresas de infraestrutura, como capital e tecnologias, agora, na nova economia, as regras do jogo serão também diferentes. Se de alguma forma tal infraestrutura se tornou mais acessível a um grande número de empresas, ao mesmo tempo deixou de ser suficiente para assegurar um verdadeiro diferencial competitivo. Para onde vamos, a nova fronteira da competitividade estará mais no conhecimento, na inovação e, portanto, no que se chama capital humano

Vivendo em um mundo onde a globalização por um lado reduziu distancias permitindo que as empresas possam atuar em lugares distantes, ampliando seu alcance de mercado, mas por outro lado fez com que empresas que antes tinham somente sua concorrência local, passem a competir com empresas multinacionais gerando assim uma necessidade de inovação e melhoria nos processos de modo que possam reagir a esse aumento na disputa por clientes, e é tendo esta visão que (Meister, 1999, p. 07) afirma que

portanto, para manter sua posição no mercado global, que se move rapidamente, a organização precisa abraçar a mudança de maneira proativa. A capacidade de ajustar e aperfeiçoar sistemas e processos passa a ser uma questão de sobrevivência. Nesse ambiente, as técnicas de aprendizagem adquirem muita importância, por que, as chances de uma organização mudar com sucesso dependem da capacidade dos funcionários de aprender novos papéis, processos e habilidades.

Portanto vemos que as empresas necessitam que seus funcionários tenham uma aprendizagem contínua, devido às constantes mudanças que ocorrem hoje em dia no ambiente corporativo, de modo que possam ter uma maior capacidade de reação e tomada de decisões em frente às situações corriqueiras que possam vir a ser traduzidas em diferencial competitivo.

2.2 Educação corporativa

Muitas empresas, segundo (Meister, 1999, XXVII) “começaram a perceber que não mais podiam depender das instituições de ensino superior para desenvolver sua força de trabalho”, elas não querem apenas pessoas com diplomas, elas querem colaboradores que tenham raciocínio lógico, que se comuniquem bem, que possuam pensamento crítico, que saibam pensar de forma proativa. São essas questões, além dos conhecimentos técnicos relacionados ao ofício em que se estar inserido, que a EC visa sanar, ou seja, preparar o colaborador para que ele possa aplicar todo aquele conhecimento externo que ele traz consigo de modo que possa usá-lo de forma prática e funcional.

Sendo a principal referência no assunto, Meister (1999, p. 1) também aponta cinco “forças” que sustentaram o desenvolvimento de programas de EC, a saber: o surgimento de organizações não hierárquicas e flexíveis, o início da “economia do conhecimento”, redução do prazo de validade do conhecimento, foco na manutenção do nível de empregabilidade em detrimento da ideia de emprego para a vida toda e uma mudança no mercado da educação.

Quartiero e Cerny (*apud* JUNIOR, 2017, p 36) afirmam que EC consiste em práticas educacionais ocorridas dentro das empresas para “institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais”.

O Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) conceitua EC:

Mais do que treinamento empresarial ou qualificação da mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa. Nesse sentido, práticas de EC estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços).

Com isso vemos que a EC não se trata meramente de treinamentos em qualquer área de conhecimento que o funcionário tenha interesse ou afinidade. A EC tem que ser inserida de modo a desenvolver competências que estejam alinhadas com os objetivos da organização a fim de que a carga de conhecimentos e habilidades que o funcionário possui, possam ser aplicadas em prol dos objetivos da instituição em que estiver inserido, para que além de possuírem entendimento dos produtos e serviços dos quais estão encarregados possam vir a melhorá-los ou desempenhá-los de forma a agradar e conquistar o cliente.

Eboli (2014, p. 14) vem nos dizer que a EC tem desempenhado um papel estratégico na construção da competitividade empresarial por meio do desenvolvimento das competências humanas vinculadas às competências empresariais.

Essas competências listadas por Meister (1999, p.13), são identificadas como exemplos de competências essenciais no ambiente de negócios, são elas:

- Aprender a aprender;
- Comunicação e colaboração:
- Raciocínio criativo e resolução de problemas
- Conhecimento tecnológico
- Conhecimento de negócios
- Desenvolvimento de liderança;
- Autogerenciamento da carreira

Segundo Eboli (2004, p. 45), “a EC surgiu no final do século XX como o setor de maior crescimento no ensino superior”. Com isso, o número de instituições que estão substituindo seus tradicionais modelos de treinamento pela EC é crescente. O processo de EC abrange todos os níveis hierárquicos da organização,

em alguns casos incluindo clientes e *stakeholders*, sempre visando a melhoria dos processos organizacionais e alinhado com os objetivos empresariais

A EC não vem com o objetivo apenas de beneficiar as empresas, ela beneficia muito mais o funcionário que está adquirindo conhecimento, pois estará aumentando suas competências de modo que estará qualificado para o mercado de trabalho, pois como afirma (Meister, 1999, p. 09) “a segurança do emprego não é mais uma decorrência do trabalho em uma única empresa, mais da manutenção de uma carteira de qualificações relacionadas ao emprego”. Seguindo essa visão podemos ver que a EC vem a melhorar as condições de empregabilidade das pessoas, ao se capacitarem ou receberem incentivo para uma capacitação contínua os trabalhadores internalizam uma carga de conhecimento e competências que mesmo ao serem desligados dos seus postos de trabalho eles continuam com um nível de qualificação necessário para competir no mercado de trabalho, (Meister, 1999, p. 10) também afirma que:

As qualificações e conhecimentos adquiridos promovem a capacidade contínua de emprego do funcionário – a capacidade de encontrar um trabalho significativo dentro ou fora da empresa. Em outras palavras os empregadores estão dando aos empregados a oportunidade de desenvolver uma melhor capacidade de emprego em troca de maior produtividade e algum nível de comprometimento com a missão da empresa.

Percebemos assim que a EC se corretamente institucionalizada ela trará benesses tanto à organização quanto a funcionário. Segundo Eboli (2014, p. 16):

Deve-se salientar que programas educacionais nas empresas sempre existiram, mas normalmente eles eram restritos aos níveis gerenciais e à alta administração. Para a grande maioria dos funcionários havia programas de treinamento pontuais. Na medida em que o surgimento das universidades corporativas foi o grande marco da passagem do tradicional Centro de Treinamento & Desenvolvimento (T&D) para uma preocupação mais ampla e abrangente com a educação de todos os colaboradores de uma empresa.

Um sistema de EC apresenta sete princípios de sucesso que são de acordo com EBOLI (2004);

- **COMPETITIVIDADE:** valorizar a educação, buscando o desenvolvimento intelectual dos colaboradores a fim de aumentar a sua competitividade tendo como diferencial o capital intangível que são as competências críticas desenvolvidas.
- **PERPETUIDADE:** Entender a educação como um meio de transmissão - dos valores, missão e cultura da empresa de modo que perpetue os princípios de cada empresa.
- **CONNECTIVIDADE:** Privilegiar a construção social do conhecimento - através das interações que ocorrem no processo educacional, aumentando assim a rede de relacionamentos tanto no âmbito externo quanto interno.
- **DISPONIBILIDADE:** Oferecer recursos educacionais de fácil uso e acesso, permitindo assim que os colaboradores tenham acesso a qualquer hora e lugar de forma que incentive a responsabilidade pelo autodesenvolvimento.
- **Cidadania:** Desenvolver pessoas que possam exercer sua cidadania individual e corporativa, usando o senso crítico para construir e moldar a realidade em que estão inseridos, e pautados na ética e na responsabilidade social.
- **PARCERIA:** Estabelecer parcerias com os gestores e com instituições externas de ensino para que se possa oferecer e incentivar a busca pelo desenvolvimento das competências estratégicas.
- **SUSTENTABILIDADE:** Ser um centro gerador de resultados para a empresa, agregando valor ao negócio bem como buscar criar um orçamento próprio e autossustentável.

A autora sustenta que esses princípios devem ser seguidos de práticas que os viabilizem conforme a Figura 1:

Figura 1 –Princípios de sucesso da educação corporativa e suas praticas

PRINCÍPIOS	PRÁTICAS
Competitividade	Obter o comprometimento e o envolvimento da alta cúpula com os sistemas de educação; Alinhar as estratégias, diretrizes e práticas de gestão de pessoas às estratégias do negócio; Implantar um modelo de gestão de pessoas por competências; Conceber ações e programas educacionais alinhados às estratégias do negócio.
Perpetuidade	Ser veículo de disseminação da cultura empresarial; Responsabilizar líderes e gestores pelo processo de aprendizagem.
Conectividade	Adotar e implementar a educação “inclusiva”, contemplando o público interno e o externo; Implantar modelo de gestão do conhecimento que estimule o compartilhamento de conhecimentos organizacionais e a troca de experiências; Integrar sistema de educação com o modelo de gestão do conhecimento; Criar mecanismos de gestão que favoreçam a construção social do conhecimento.
Disponibilidade	Utilizar de forma intensiva tecnologia aplicada à educação; Implantar projetos virtuais de educação (aprendizagem mediada por tecnologia); Implantar múltiplas formas e processos de aprendizagem que favoreçam a “aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar”.
Cidadania	Obter sinergia entre programas educacionais e projetos sociais; Comprometer-se com a cidadania empresarial, estimulando a formação de atores sociais dentro e fora da organização e a construção social do conhecimento organizacional.
Parceria	Parcerias internas: responsabilizar líderes e gestores pelo processo de aprendizagem de suas equipes, estimulando a participação nos programas educacionais e criando um ambiente de trabalho propício à aprendizagem; Parcerias externas: estabelecer parcerias estratégicas com instituições de ensino superior.
Sustentabilidade	Tornar-se um centro de agregação de resultados para o negócio; Implantar sistema métrico para avaliar os resultados obtidos, considerando-se os objetivos do negócio; Criar mecanismos que favoreçam a autossustentabilidade financeira do sistema.

Fonte: Eboli 2004.

Sendo que essas práticas não são exclusivas e podem ser aplicadas a mais de um princípio, não sendo estáticas e sim adaptáveis.

Percebemos que os programas EC devem proporcionar a criação de conhecimento e do empreendedorismo, deixando de focar em treinamentos pontuais e voltar-se para a aprendizagem continua gerando assim colaboradores eficazes, habilidosos e competentes. Vale ressaltar que a EC foca na área de atuação de sua respectiva instituição, sendo assim não são um substituto da educação tradicional pois enquanto as universidades tradicionais se apoiam no tripé ensino-pesquisa-extensão, as chamadas universidades corporativas se voltam à competências estratégicas específicas relacionadas a uma organização que podem ou não ser aproveitadas fora do ambiente de trabalho.

A própria Meister (1999) nos diz que as empresas usam a abordagem da universidade para gerar uma visão aos seus colaboradores de que há investimentos sendo feitos neles e que a universidade corporativa, através do incentivo ao desenvolvimento continuo, irá prepara-los para o sucesso na carreira atual e futura.

2.3 Universidade corporativa

A universidade corporativa (UC) é a concretização do sistema de educação corporativa, sendo mais que um sistema de T&D melhorado ela é “um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão de pessoas por competência”, Eboli (2004, p. 48).

Já Meister (1999, p. 29) nos diz que, UC é um "guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais da organização".

Cada vez mais as empresas começaram a perceber a necessidade de transferir o foco de suas ações de treinamento de episódios eventuais, para um sistema de aprendizagem contínua, (Meister, 1999, p, 21) Ao criar uma universidade corporativa as organizações demonstram que estão interessadas em desenvolver seus colaboradores, de modo que estes estejam sempre prontos a tomar atitudes baseadas nas habilidades e conhecimentos que foram adquiridos, ou seja, suas competências.

As UCs têm por missão, a formação e o desenvolvimento de talentos na gestão de negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação), através de uma aprendizagem proativa e contínua (Eboli, 2004, p.48)

O conceito de UC nos permite ver o quão esse sistema difere do sistema de T&D, pois a UC tem em sua essência a aprendizagem contínua e o desenvolvimento de competência alinhadas a estratégia de cada instituição, a figura a seguir demonstra as diferenças entre esses sistemas.

Figura 2 – Mudança de paradigma

Mudança de Paradigma		
Centro de Treinamento Tradicional	→	Universidade Corporativa
Desenvolver habilidades	Objetivo	Desenvolver competências críticas
Aprendizado individual	Foco	Aprendizado organizacional
Tático	Escopo	Estratégico
Necessidades individuais	Ênfase	Estratégias de negócios
Interno	Público	Interno e externo
Espaço real	Local	Espaços real e virtual
Aumento das habilidades	Resultado	Aumento do desempenho

Fonte: Meister (1999) *apud* Eboli (2004, p. 50)

O surgimento das UCs se deu segundo Meister (1999, p. 20);

Nos anos de 50, 60 e 70, empresas grandes e pequenas formaram grupos para ensinar aos trabalhadores profissionais como fazer seu trabalho melhor. Essas infraestruturas educacionais dentro das organizações proliferaram em todo o país e ficaram conhecidas como universidades, institutos ou faculdades corporativas.

A autora também menciona que os primeiros relatos de uma UC são de 1955 com o surgimento da Crotonville da General Eletric, porem somente a partir do final dos anos 80 é que começaram a proliferar as UCs, que nos Estados Unidos, passaram de 400 para quase 2000.

No Brasil as primeiras UCs surgiram na década de 90 tendo como

A primeira experiência de implantação registrada foi a da Academia Accor, em 1992. Em seguida, foram divulgadas a Universidade Martins do Varejo (1994), a Universidade Brahma (1995), a Universidade do Hambúrguer, do McDonald's (1997), o Visa Training, criado em 1997, que originou a Universidade Visa, lançada oficialmente em 2001, a Universidade Algar, fundada em 1998, a Alcatel University e o Siemens Management Learning, em 1998, a Boston School, do BankBoston, e a Universidade Datasul, implantadas em 1999. (Eboli, 2014 p. 15)

Esse surgimento e proliferação é baseado, segundo Meister (*apud* Eboli, 2004, p. 45), em cinco fatores:

- **Organizações flexíveis:** o surgimento de organizações enxutas e flexíveis, com mais celeridade e autonomia nas tomadas de decisões.
- **Era do conhecimento:** o conhecimento se torna a nova base de riqueza nos níveis individual, empresarial ou nacional.
- **Rápida obsolescência do conhecimento:** redução no prazo de validade do conhecimento.
- **Empregabilidade:** foco no nível de empregabilidade em vez de focar na manutenção de um só emprego.
- **Educação para estratégia global:** uma mudança no mercado da educação global, demonstrando a necessidade de formar pessoas com visão global e perspectiva internacional dos negócios.

É importante salientar que as empresas pioneiras na implantação das UCs demonstraram uma capacidade de “enxergar primeiro o futuro” e assim desenvolver e implantar seus sistemas educacionais (Eboli, 2004).

Certamente cada UC tem suas peculiaridades que a torna diferente das demais, porém no seu cerne elas possuem pontos semelhantes. Meister (1999) aponta essas semelhanças como princípios e objetivos que servem como base para as UCs que estão relatados a seguir:

- Oferecer aprendizagem que deem sustentação aos objetivos empresariais;
- Considerar a universidade corporativa um processo e não um espaço físico destinado a aprendizagem;
- Elaborar um currículo básico em torno dos três Cs: cidadania, contexto e competências;
- Treinar a cadeia de valor;
- Explorar outras formas de desenvolver o aprendizado;
- Estimular o envolvimento dos líderes no processo de aprendizado;
- Passar da alocação corporativa para a fonte de recursos próprios;
- Ter uma abordagem global no desenvolvimento de programas de aprendizagem;
- Ter um sistema de avaliação dos resultados e investimentos;

- Utilizar a universidade corporativa para obter vantagem competitiva e entrar em novos modelos.

Com isso vemos que se implantada corretamente a UC trará uma melhora na qualidade do capital humano da sua empresa, gerando assim um provável aumento no desempenho de seus colaboradores, o que se traduz em vantagem competitiva. Pois como afirma Eboli (2004, p. 68), as UCs marcam a chegada de uma educação continuada de iniciativa das empresas que perceberam que educação gera competência, que se transforma em qualidade, que aumenta o nível de competitividade, que por fim resulta em lucro.

3 UNIVERSIDADE CORPORATIVA DO BANCO DO BRASIL (UNIBB)¹

Segundo Xavier (2015) com o advento da lei da reforma bancária instituída durante o governo militar em 1964, foram criados o Banco Central do Brasil e o Conselho Monetário Nacional e designou-se o Banco do Brasil como principal prestador de serviços bancários do governo e como banco de fomento rural e de exportação. Com essas mudanças houve um recrutamento de vários servidores do Banco para atuarem nos órgãos recém-criados, principalmente o Banco Central, isso gerou uma grande evasão de funcionários qualificados.

Com esse novo cenário tornou-se imprescindível que fosse institucionalizado um programa de formação e qualificação do quadro de servidores. De acordo com Xavier (2015, p, 70):

A solução para a diáspora do pessoal mais qualificado e a forma de avançar no estabelecimento de política de pessoal, via sistematização do treinamento e da seleção, será a criação de órgão que centralize as ações e capacitação funcional.

Nos planos para a criação do órgão, a hipótese é que, dessa forma a instituição acenara para seus funcionários que o treinamento é via de obtenção de cargos melhor remunerados, fator motivacional que ajudara na manutenção dos funcionários mais preparados, constantemente assediados para assumirem posições no governo que acaba de se instalar.

3.1 História da UniBB

O programa de educação corporativa do Banco do Brasil tem seu início no ano de 1965, quando passa desenvolver treinamentos internos, presenciais e a distância, com a criação do Desed (Departamento de Seleção e Desenvolvimento do Pessoal). O Desed surge com propostas ousadas para a época: parcerias com importantes instituições de ensino, escolas de inglês e oferta de bolsas de estudo no exterior.

Nos anos seguintes o departamento segue se desenvolvendo, sendo ampliado o quadro de instrutores, implantando tecnologias de ensino em sala de aula e criando um setor de produção de vídeos para treinamento. No ano de 1989 é lançado o programa de informatização no treinamento, com ênfase na aprendizagem por meio do chamado TBC (Treinamento Baseado em Computador), já visando os

¹ Informações relatadas neste capítulo foram obtidas a partir do portal da UNIBB.

cursos online à distância. Foi também criado o Profi (Programa Profissionalização), que procurava estimular a discussão de conceitos como empregabilidade, planejamento de carreira e autodesenvolvimento profissional e o programa novos gestores que objetivava selecionar e formar os futuros gestores da organização.

A UNIBB é oficialmente inaugurada em 11 de julho de 2002 dando continuidade à evolução da educação corporativa no Banco do Brasil. Em seu modelo atual, além da sua estrutura virtual, ela conta com 26 gerências regionais e 4 plataformas, distribuídas no País. Essas unidades oferecem ambientes para aprendizagem e contam com profissionais experientes para apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

Segundo seu relatório de 2017, a UNIBB oferece mais de 600 soluções de capacitação, em diferentes modalidades (presencial, a distância, misto ou em serviço) e em diversas mídias (animações em flash, videoaulas, infográficos, games educacionais, e-books e mídia impressa). As soluções educacionais estão organizadas em Trilhas de Aprendizagem voltadas para o desenvolvimento de competências específicas. Sua estrutura física para os cursos presenciais é composta de 117 salas de aulas, 19 auditórios e 33 laboratórios de informática, distribuídos entre suas unidades situadas no território nacional. E conta com cerca de 2156 educadores (entre funcionários do próprio quadro e alguns convidados), tendo promovido mais de 800 mil horas de treinamento em todo o país.

A UNIBB tem como base princípios filosóficos e organizacionais que se orientam pelos seguintes propósitos:

- a. Desenvolver a excelência humana e profissional dos funcionários, contribuindo com sua empregabilidade;
- b. Dar suporte ao desempenho profissional;
- c. Aperfeiçoar o desempenho organizacional, tornando a empresa competitiva;
- d. Formar sucessores para quadros técnicos e gerenciais do Banco do Brasil.

Os meios utilizados para acesso e propagação do conhecimento na UniBB, são:

- Treinamentos presenciais, oferecidos nas Gepes Regionais;

- Aprendizagem por meio de diversas tecnologias educacionais, presenciais e a distância, a exemplo de mídia impressa, vídeo, TV Corporativa, TBC (Treinamento Baseado em Computador), web;
- Programas em parceria com as melhores instituições de ensino do país;
- Consultas às bibliotecas do Banco, com acesso a livros, periódicos especializados, banco de vídeos, bancos de teses, dissertações e monografias;
- Portal virtual que permite acessar publicações digitalizadas, biblioteca virtual, trilhas de desenvolvimento profissional, treinamentos online, etc.

Em 2004 foi lançado o Programa de Gestão por Desempenho por competências no BB, onde se mapeou as competências profissionais essenciais à empresa. Esse processo caracteriza um dos fundamentos da educação corporativa, a saber, a gestão por competências.

Em 2008 a UniBB lança o primeiro treinamento em ambiente Wiki, inaugurando o Sinapse: Sistema Integrado de Aprendizagem em Produtos e Serviços, que em 2010, ficou acrescido do termo "processos". Esta foi a primeira iniciativa do BB em construção colaborativa do conhecimento, cujo primeiro conteúdo foi o SINAPSE Consórcio de Imóveis, que registrou mais de 2,6 mil eventos até 4 de maio de 2010. Até aquela data, o Sistema, como um todo, registrou mais de 80 mil eventos de capacitação. Em 2012 esse sistema atingiu a marca de 1.000.000 de ações de capacitação.

Em 2009 é lançado o programa CEO Lessons, onde são ofertados cursos exclusivos para os executivos do BB, no ano de 2017 esse programa focou no atual processo de transformação digital do setor. Já em 2011 surge o Programa de Formação de Líderes, onde são oferecidos cursos voltados para a identificação e formação de novos gerentes.

Em 2014 é lançado o portal UniBB para deficientes visuais, a versão em espanhol e inglês do portal e o lançamento do aplicativo UniBB Mobile onde são ofertados vários cursos.

Em 2017 ocorre o Lançamento do Game Desenvolver, ação que prepara uma nova geração de líderes para o BB. Direcionado aos escriturários, caixas, assistentes, atendentes e supervisores de atendimento, que são convidados a participar de desafios e missões. Os participantes contam ainda com apoio de um

mentor para trilhar seu desenvolvimento pessoal e profissional. Ocorre também o começo do processo de substituição de material impresso por tablets em cursos presenciais.

3.2 A Proposta Político-Pedagógica

A Proposta Político-Pedagógica para atuação em gestão de pessoas foi lançada em julho de 2008, e tem a finalidade de orientar a formação e o desenvolvimento dos seus funcionários. Para isso, aponta os eixos condutores do processo de educação permanente no âmbito organizacional e orienta também os processos de identificação e seleção de profissionais e de avaliação de desempenho numa perspectiva de desenvolvimento das pessoas.

A proposta apresenta-nos princípios que direcionam o processo educacional, a saber:

- **O aluno como sujeito da aprendizagem** – O aprendiz é reconhecido como agente da educação, pois ele assume o compromisso com seu aprendizado, tendo o educador como facilitador deste processo. As tendências pedagógicas que buscam formatar o educando como sujeito passivo, mero receptor, são rejeitadas;
- **Diálogo e conscientização** –O trabalho docente é conduzido por meio do diálogo, com respeito mútuo entre educador e educando, para a elaboração conjunta do saber que busca sempre a conscientização sobre a realidade e a capacidade de nela intervir;
- **Problematização da realidade** – Os temas estudados referem-se a questões concretas e são discutidos de maneira não dogmática, possibilitando o desenvolvimento da capacidade crítica. Quando o homem compreende sua realidade, pode levantar hipóteses, procurar soluções e tentar transformá-la;
- **Abordagem complexa e visão multirreferencial** – O estudo e a reflexão sobre os temas apresentados são conduzidos sob um enfoque sistêmico e articulado, a partir da conjugação de diferentes perspectivas.;

- **Aprender a aprender** – Mais do que a construção de determinado conhecimento, o trabalho educativo objetivo desenvolver no educando a capacidade de aprender.

3.2.1 Aprendizagens Essenciais

A Universidade Corporativa Banco do Brasil propõe-se a desenvolver as quatro aprendizagens consideradas essenciais para os profissionais do século XXI, segundo a UNESCO:

- • **Aprender a Conhecer** - conciliar uma cultura geral, ampla o suficiente, com a necessidade de aprofundamento em uma área específica de atuação, construindo as bases para se aprender ao longo de toda a vida;
- • **Aprender a Fazer** - desenvolver a capacidade de enfrentar situações inusitadas que requerem, na maioria das vezes, o trabalho coletivo em pequenas equipes ou em unidades organizacionais maiores; assumir iniciativa e responsabilidade em face das situações profissionais;
- • **Aprender a Conviver** - perceber a crescente interdependência dos seres humanos, buscando conhecer o outro, sua história, tradição e cultura e aceitando a diversidade humana. A realização de projetos comuns, a gestão inteligente e pacífica dos conflitos envolve a análise compartilhada de riscos e a ação conjunta em face dos desafios do futuro;
- • **Aprender a Ser** - desenvolver a autonomia e a capacidade de julgar, bem como fortalecer a responsabilidade pelo autodesenvolvimento pessoal, profissional e social.

3.2.2 Programas

No Portal UniBB o funcionário pode acessar os cursos que deseja realizar, estes podem ser acessados de modo individual (procurando pelo nome do curso) ou através das opções

a) Trilhas de aprendizagem²:

Onde os cursos ficam agrupados de acordo com um tema em comum, como, atendimento, ambientação ou agronegócios;

b) Dimensões do conhecimento:

Neste módulo os cursos são agrupados por dimensões, que são áreas temáticas inspiradas na cadeia de valor do BB, composta por: Pessoas, o Banco, Mercado e Sociedade. Cada dimensão congrega conhecimentos e as soluções educacionais disponibilizadas no Portal UniBB.

c) Educação Continuada:

A UniBB tem um programa de formação continuada por meio do qual fornece aos funcionários bolsa parcial de estudos para fins de graduação, pós-graduação e de idiomas onde são concedidas bolsas (mediante requisitos) a funcionários não graduados ou que já tenham graduação e que desejam cursar uma área mais alinhada às necessidades da empresa ou da função que exercem.

Este programa é de fácil acesso, tendo como requisito um processo seletivo no qual é necessário apenas a inscrição e envio de documentos específicos a inscrição que serão analisados pra já estar concorrendo a uma das bolsas.

A figura a seguir demonstra o quantitativo de bolsas concedidas no ano de 2017:

² As trilhas de aprendizagem são um conjunto de atividades educacionais organizadas de forma a proporcionar o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, segmentadas por áreas de conhecimento.

Quadro 1 – Quantitativo de Bolsas

Bolsas Concedidas em 2017	
Programa	Quantidade
Graduação	1.384
Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	2.468
Pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>	69
MBA Turma Contratada	264
Idiomas Estrangeiros	853

Fonte: Portal UniBB relatório de 2017.

A UniBB também dispõe aos funcionários do banco uma rede de bibliotecas sendo uma virtual e uma física, esta é formada por uma rede de bibliotecas consistindo pelas unidades localizadas em Brasília e no Rio de Janeiro, que são abertas a sociedade para consulta local ao acervo, e nove bibliotecas setoriais.

O acervo é formado por cerca de 80.000 títulos compostos por 250.000 volumes (livros, trabalhos acadêmicos do Banco de Teses e Dissertações, CDs e DVDs) com ênfase nas áreas negociais do Banco. Contudo, conta, ainda, com títulos de inúmeras áreas do conhecimento que contribuem para a formação integral do ser humano. Os itens em meio físico estão disponíveis para consulta e empréstimo local, ou via malote, e os itens em meio digital estão disponíveis para consulta on-line e download³.

3.3 Portais e parcerias.

Além dos cursos destinados aos funcionários, a UniBB também possui outros dois portais de soluções educacionais são eles:

- **UniBB Família:** Portal voltado aos funcionários ativos ou aposentados e seus dependentes, possui cursos direcionados desde a educação infantil até a terceira idade. Esses cursos são de sobre áreas do conhecimento

³ Informações disponíveis em: <https://www.unibb.com.br/biblioteca-fisica-brasilia>

que são cobradas nos colégios e instituições de ensino, como por exemplo, artes, matemática, português e inglês. Também existem cursos de temas variados, como saúde, sustentabilidade, empreendedorismo e carreira.

- **Cursos Abertos:** Portal onde são oferecidas algumas opções de aprendizagem para o público externo, socializando o conhecimento produzido pela empresa, como por exemplo, ação voluntária, gestão empreendedora, liderança e prevenção e combate a corrupção.

A UniBB também atua como parceira em acordos de cooperação técnica com entidades públicas ou privadas a fim de oferecer soluções de capacitação, aperfeiçoamento e especialização técnica dos funcionários das instituições envolvidas, por meio do intercâmbio de experiências, informações e tecnologias educacionais que não contenham caráter sigiloso ou confidencial.

A UniBB atua também como meio de benchmark, no seu relatório de 2017 é relatado que diversas organizações fizeram visitas de benchmarking a UniBB entre órgãos públicos e empresas privadas são destacados no relatório: : Infraero, Unindústria - Universidade Corporativa Sesi/Senai, BBTS, UniBC - Banco Central, Itaú Unibanco, Instituto de Cardiologia de Brasília, TJDFT, Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, Conselho Nacional do Ministério Público, CNI, CGU, Fecomércio RJ, Wiz, CIEE, PRODESP, Petrobrás, Grupo Fleury, Procuradoria Geral de Justiça do Maranhão, Marisa, BNB, Suzano Papel e Celulose.

4 METODOLOGIA

4.1 Classificação

De um modo geral a pesquisa tem como finalidade o conhecimento e explicação dos fenômenos que ocorrem no mundo, visando a solução de problemas, através de procedimentos e métodos. Para Gil (2008, p. 9) “Estes métodos esclarecem acerca dos procedimentos lógicos que deverão ser seguidos no processo de investigação científica dos fatos da natureza e da sociedade”. Assim, a pesquisa se inicia com uma interrogação, um questionamento que serve de estímulo e ponto de partida para a busca por respostas, ou mesmo outros questionamentos, que incitam novas pesquisas.

Desse modo, entende-se que a pesquisa é eficaz quando gera conhecimento e não apenas a reprodução de algo já conhecido. De acordo com Zanella (2006, p. 13) “Conhecimento é a relação entre um sujeito cognoscente - sujeito que busca o saber, o conhecer - e um objeto. Assim, todo conhecimento pressupõe dois elementos: o sujeito que quer conhecer e o objeto a ser conhecido”.

Ainda para Zanella (2006, p.13), “Os metodólogos são unânimes em afirmar que existem quatro tipos de conhecimento: empírico, filosófico, teológico e científico”. Diferente dos demais, “O conhecimento científico, procura conhecer além do fenômeno...resulta de uma investigação metódica e sistemática da realidade” (ZANELLA, 2006, p. 15). É um conhecimento sujeito a falha, pois, está em constante mudança.

Diante disso, esta pesquisa se constitui como investigativa e exploratória. Para Gil (2008, p. 27) “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. O presente estudo classifica-se como qualitativo e quantitativo visando conhecer a opinião de um determinado grupo, referente a um assunto específico, o que fora feito com base em fundamentação teórica, fazendo-se a análise e comparando-se o que foi estudado com os dados coletados.

4.2 Universo e amostra

Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 206), “universo ou população é um conjunto de seres animados ou inanimados que pelo menos apresenta uma característica comum”, seguindo esse conceito temos como universo deste trabalho o conjunto de 132 funcionários do Banco do Brasil localizados em 4 agências do Banco do Brasil em São Luís - MA, e como amostra que segundo Gil (2002, p.121) é uma pequena parte dos elementos que compõem o universo, teremos o quantitativo de 50 funcionários das agências citadas, sendo a amostragem não probabilista por conveniência.

4.3 Coleta de dados

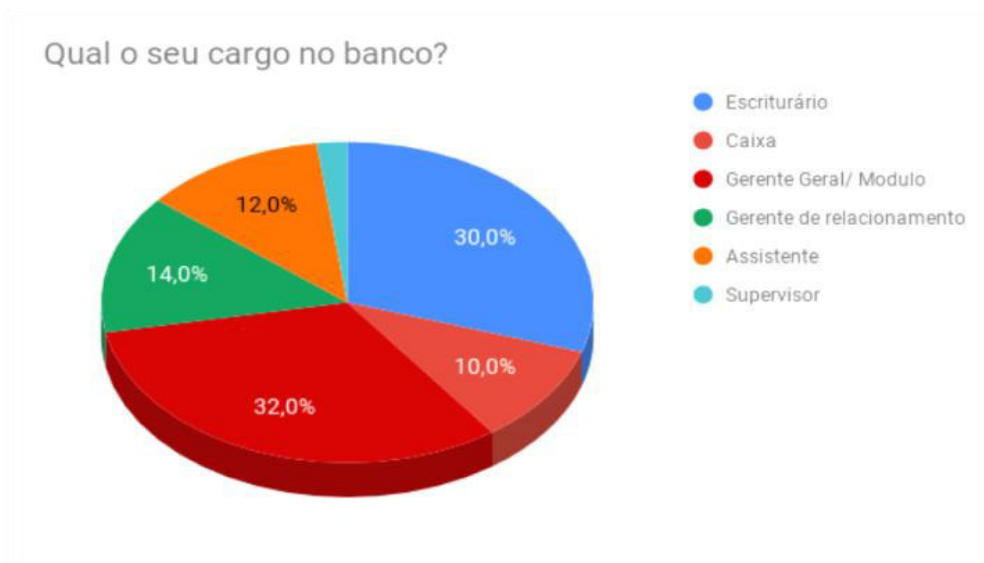
A coleta de dados se trata da etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos, Marconi e Lakatos (2003, p.165). Neste trabalho a coleta se fez por meio de levantamento bibliográfico e por meio da aplicação de questionário eletrônico, elaborado por meio do Google Forms, com perguntas fechadas e uma aberta, que foi enviado os funcionários do banco através de e-mail e WhatsApp.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Após a coleta e obtenção de resultados os dados serão analisados, organizados, interpretados e explicados de forma a responder as questões levantadas nesse trabalho e dar um significado mais amplo as respostas, relacionando os dados obtidos com o referencial teórico abordado LAKATOS (2003). Os resultados obtidos a partir desta análise estão apresentados em de forma de síntese, quadros e gráficos explicativos, a fim de que possam apontar e esclarecer o motivo que levou ao estudo.

O Gráfico 1 apresenta os dados referentes aos cargos ocupados:

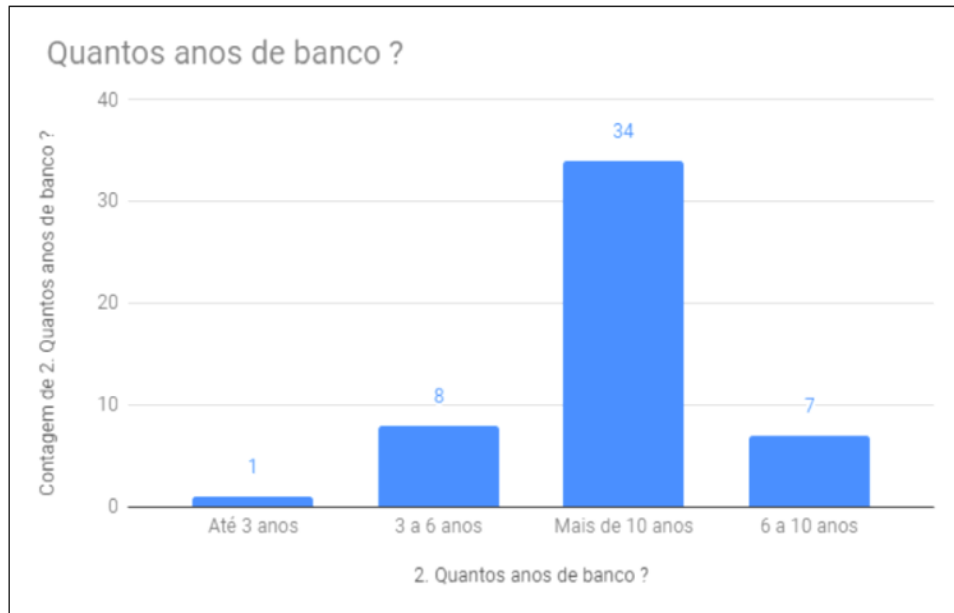
Gráfico 1: Cargo exercido no Banco.



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

O gráfico apresentado demonstra a variedade de cargos dos funcionários que responderam ao questionário, sendo curioso o fato que a porcentagem de gerentes gerais que responderam é maior que a de escriturários pois cada gerente geral tem pelo menos 5 escriturários subordinados. O que pode revelar a falta de interesse a responder questões sobre educação dos funcionários que estão na linha de frente, o que na verdade não prejudica o trabalho, pois com a variedade de cargos apresentada, não haverá um vício onde as respostas representariam apenas um grupo de funcionários.

Gráfico 2: Tempo de banco.

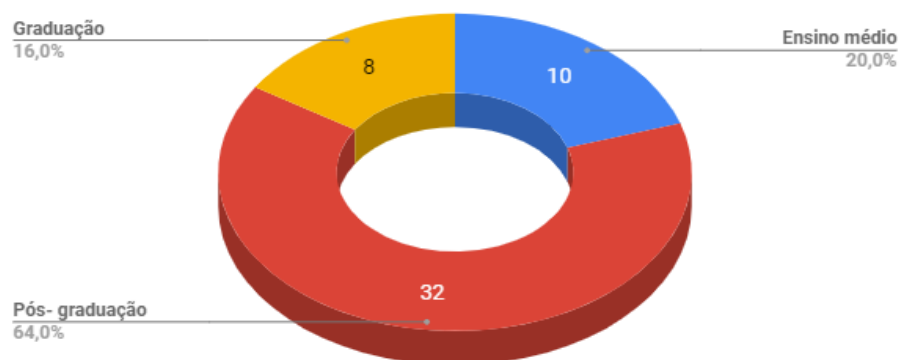


Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

O gráfico 2 retrata uma situação que decorre do ocorrido no gráfico 1, pois a maior parte dos que responderam ao questionário são funcionários com mais de 10 anos de serviço, pois geralmente os gerentes são funcionários com bastante tempo de serviço que procuram se qualificar mais para poder pleitear cargos mais altos.

Gráfico 3: Grau de escolaridade

Qual o seu grau de escolaridade?



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Neste gráfico podemos ver que 64% dos que responderam ao instrumento possuem ensino superior, o que se correlaciona com os outros dois gráficos e

demonstra que para a quanto mais alto o cargo, maior a qualificação do funcionário. Levando em consideração que para entrar para o quadro do Banco do Brasil é necessário somente o nível médio de ensino, vemos um interesse por parte dos funcionários em dar continuação às suas formações acadêmicas com vistas ao crescimento profissional dentro da empresa.

Gráfico 4: Modalidade de Curso



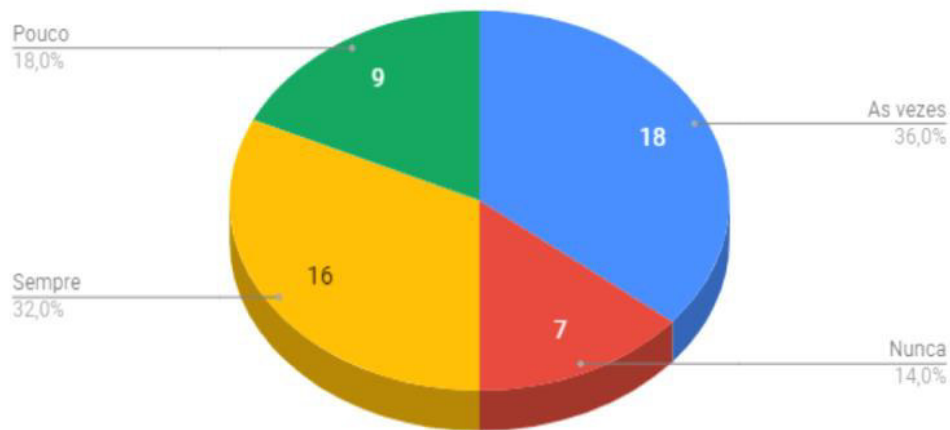
Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Vemos através deste gráfico que apesar das novas tecnologias de educação e da comodidade de poder realizar os cursos a qualquer hora e lugar, os funcionários ainda preferem cursos presenciais. Tal resultado pode ser entendido como resquícios de uma cultura de aprendizagem centrada na pessoa do professor/instrutor, onde o aluno aprende de forma passiva e reativa, e também da ideia de alguns que utilizam os cursos presenciais como forma de “folga” do trabalho.

Esse resultado vai no sentido oposto da ideia defendida por Meister (1999) de que por meio da tecnologia o processo educacional se torna acessível aos funcionários que terão acesso não somente aos cursos que estão realizando, mas também a documentos e informações de qualquer parte do mundo, podendo acessá-las tanto no escritório como em deslocamento ou em casa, podendo assim estar escolhendo o conteúdo, horário e o ambiente que for mais proveitoso.

Gráfico 5: Frequência de acesso em casa.

Com que frequência você costuma acessar a UniBB em casa?



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

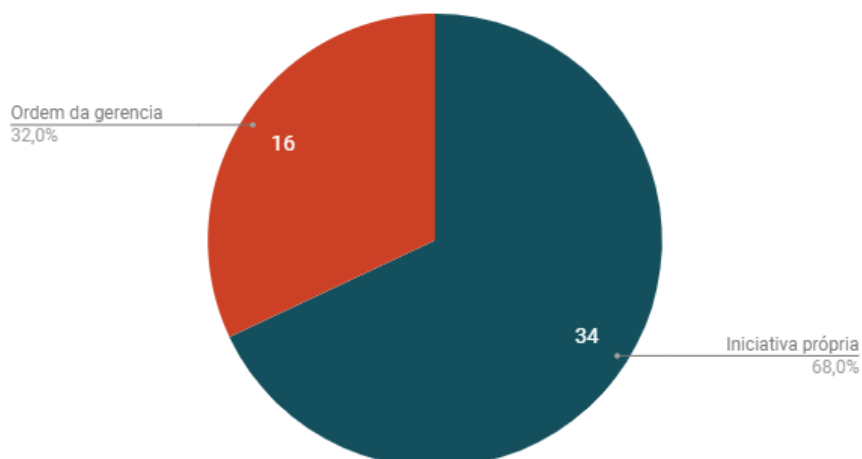
Neste gráfico vemos que apesar da preferência pelos cursos presenciais, os funcionários não deixam de utilizar o portal UniBB em suas residências.

O fato de que 32% responderam dizendo que sempre utilizam a UniBB em casa, demonstra que parte dos funcionários busca proativamente uma qualificação de melhor.

Esse fato também revela que a disponibilidade de tempo em serviço é insuficiente para completar a carga horaria, e ou, para realizar cursos que sejam do interesse do funcionário para seu crescimento profissional.

Gráfico 6: Realização de cursos.

A maioria dos cursos que você realiza é por:



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

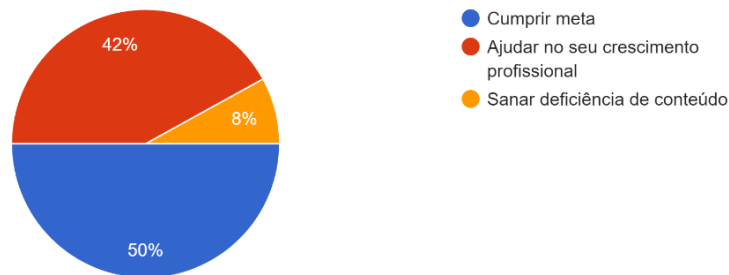
Neste gráfico vemos que 68% dos funcionários que responderam ao questionário estão tomando a iniciativa de realizar os cursos que acham necessários ao seu crescimento

Esse resultado demonstra duas das competências que são a base da educação corporativa que são *aprender a aprender* e o *autogerenciamento da carreira*, pois ao tomar a iniciativa de realizar os cursos que estão a disposição sem que haja uma ordem superior, o funcionário demonstra que possui visão e ambição dentro daquela instituição.

Gráfico 7: Ordem para realizar curso.

7. Na sua opinião, quando lhe ordenam realizar um curso é com o interesse de:

50 respostas

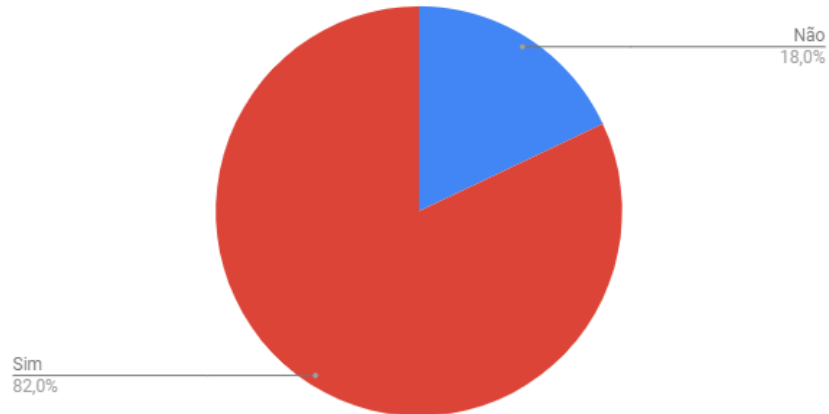


Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Essa questão retrata como os funcionários estão reagindo as ordens para realizar cursos, pois 50% dos entrevistados afirmam que só lhe ordenam realizar algum curso quando há necessidade de cumprir meta de horas, mas 42% relatam que na opinião deles o interesse é de ajudar no crescimento profissional. Isso demonstra um dos princípios que regem as Universidades Corporativas apontado por Meister (1999) que é o envolvimento dos líderes com o aprendizado, para que estes possam atuar como facilitadores e mentores no processo de aprendizagem.

Gráfico 8: iniciativa

. Nos últimos 2 anos você já solicitou fazer algum curso que considerasse importante para seu crescimento profissional?

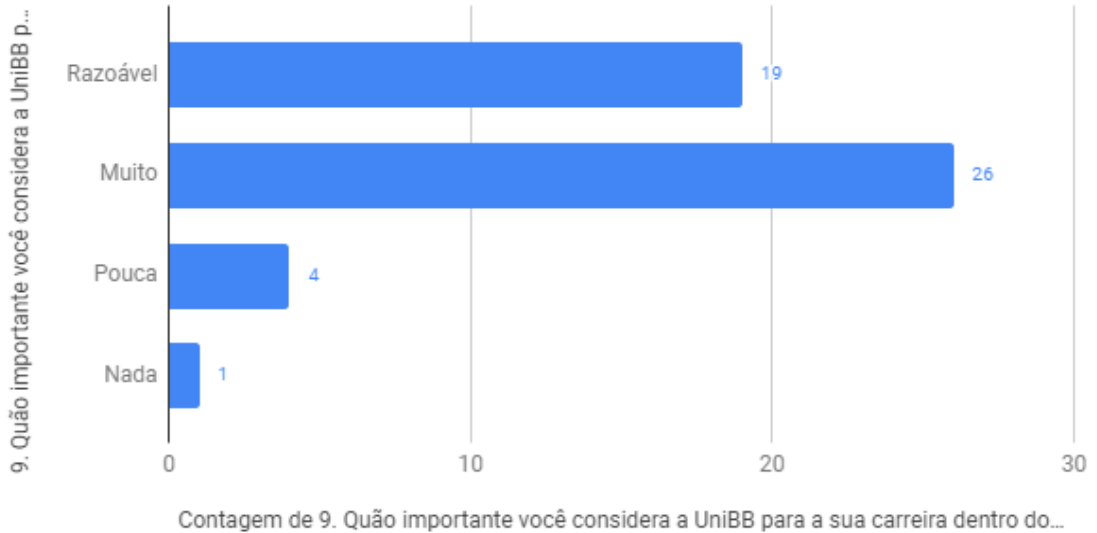


Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Nesta questão vemos que 82% dos funcionários entrevistados responderam que já tomaram a iniciativa de solicitar a realização de algum curso que consideraram importante para sua carreira. Esse ato demonstra que os funcionários estão agindo proativamente no gerenciamento de suas carreiras pois ao relacionarmos esta questão com a questão 6 vemos que os funcionários estão buscando conhecimento sem esperar que apareça alguma necessidade, mas visando o crescimento profissional.

Gráfico 9: Importância da universidade corporativa.

Quão importante você considera a UniBB para a sua carreira dentro do banco?

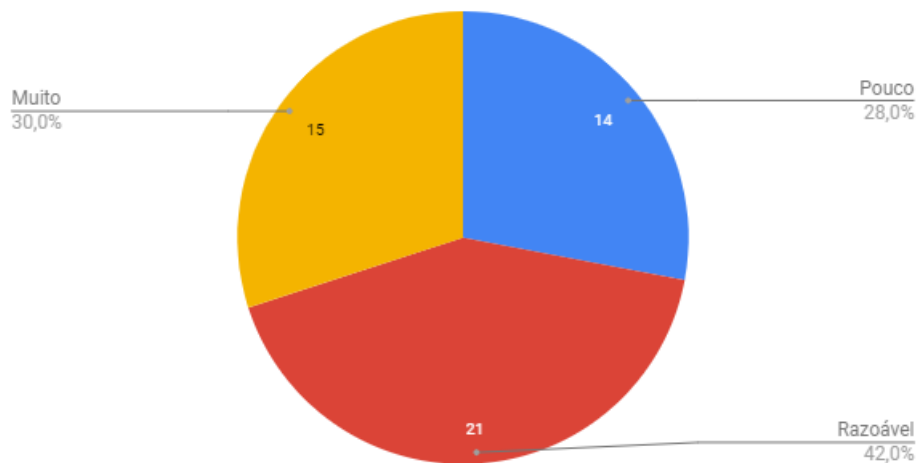


Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Aqui vemos que os funcionários reconhecem a importância da UniBB para sua carreira dentro do banco.

Gráfico 10: Impacto

Qual o impacto dos cursos realizados no seu desempenho diário?

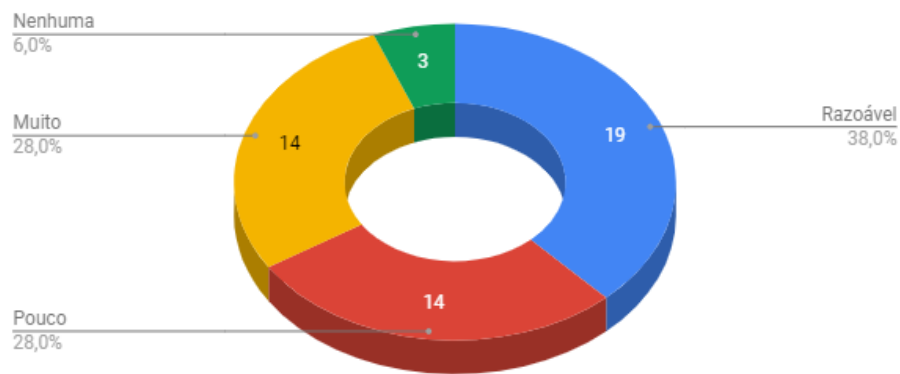


Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Neste gráfico há uma discordância dos resultados pois ao analisarmos os dados vemos que os funcionários divergem quanto ao impacto dos cursos no seu desempenho, mesmo tendo respondido anteriormente que a UniBB é importante para a carreira 70% dos respondentes afirmam que os cursos tem impacto mediano no seu desempenho profissional, o que sugere talvez uma necessidade de reavaliação dos conteúdos apresentados nos cursos.

Gráfico 11: Utilidade fora do local de serviço

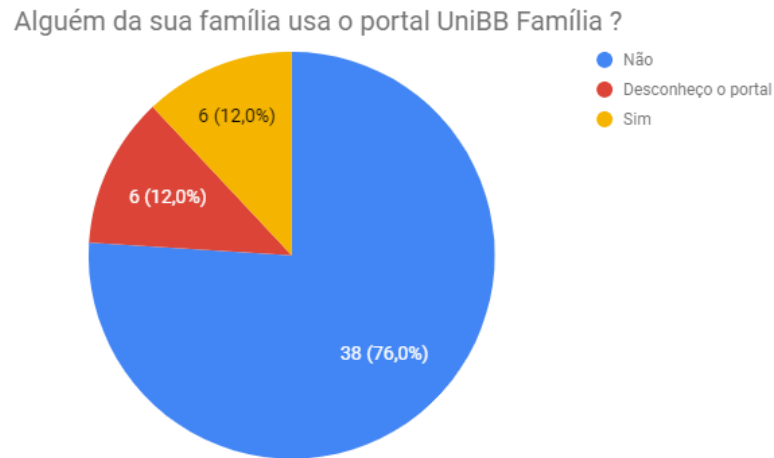
Qual a utilidade fora do local de serviço dos conteúdos que aprende nos cursos?



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Este gráfico retrata demonstra que os funcionários percebem que os conhecimentos adquiridos através das ações educacionais também são uteis em outros locais, ou seja agregam conhecimento que pode ser utilizado em situações fora do banco. Isso demonstra um princípio da educação corporativa que é a manutenção do nível de empregabilidade, pois o funcionário mantém sua qualificação através dos cursos realizados na UniBB.

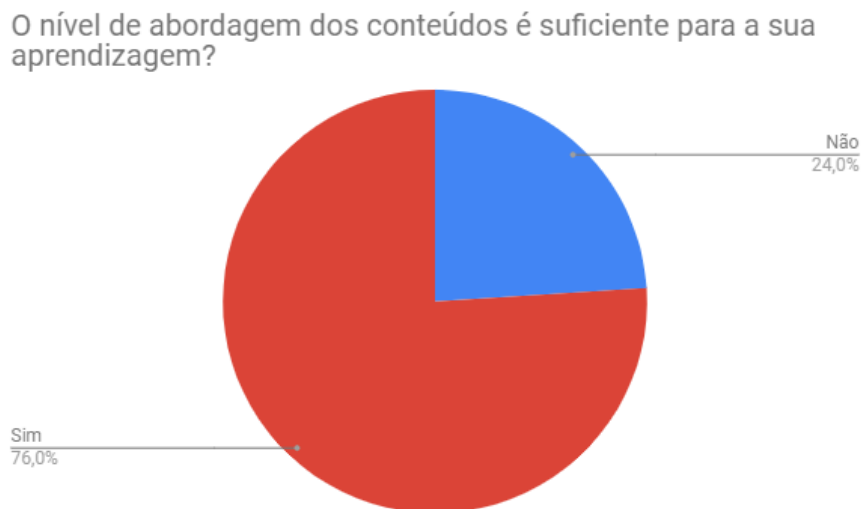
Gráfico 12: Utilização pela família.



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Esse gráfico representa a utilização da Universidade Corporativa por pessoas que não são funcionárias diretas do banco. Vemos nesse resultado que a maior parte dos funcionários não aproveita do portal UniBB Família para a educação dos seus familiares e também alguns desconhecem a existência do mesmo. Vale lembrar que um dos princípios que regem uma UC é a extensão das ações educacionais à sua cadeia de valor, o que nesse caso verificamos que existe mais é pouco divulgado.

Gráfico 13: Nível de abordagem.

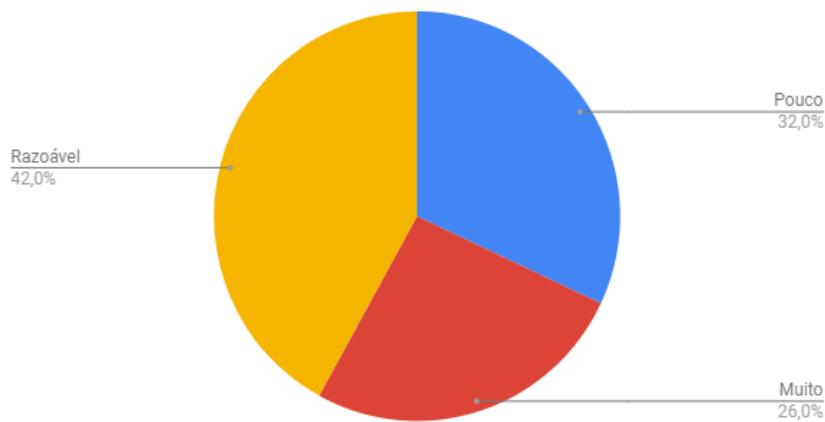


Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Nesta questão percebemos que os funcionários admitem que os cursos apresentados pela UniBB trazem um nível de aprofundamento de conteúdo suficiente para a aprendizagem, não sendo necessário a complementação com outras fontes de conteúdo. Ressalto a necessidade futura de especificar as modalidades de aprendizagem em relação a essa questão.

Gráfico 14: Realidade da rotina de trabalho

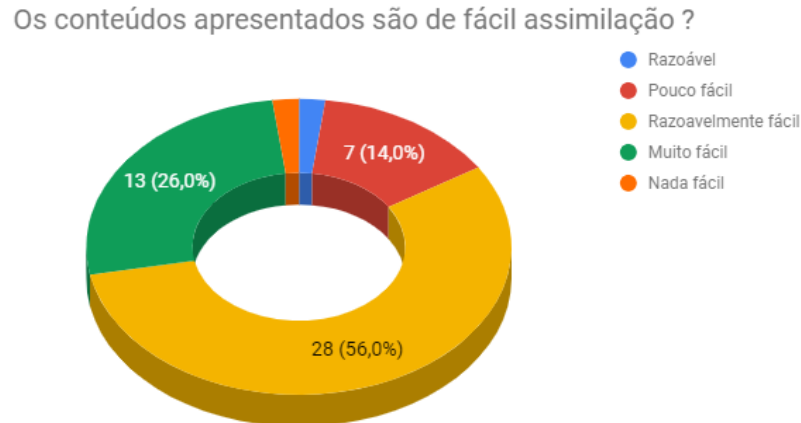
Quanto da realidade do seu trabalho é representada nos cursos realizados?



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Neste gráfico vemos outra discordância entre as respostas pois não há maioria absoluta quanto a questão de o quanto da realidade do dia a dia de serviços é retratado nos cursos. Porém percebemos que a tendência é de que a realidade do trabalho não está sendo devidamente representada, o que sugere uma reanálise dos conteúdos para corrigir esse fator.

Gráfico 15: nível de assimilação.



Fonte: Autor (2018). Dados da pesquisa.

Aqui percebemos que os funcionários em sua maioria acham que os cursos têm um nível razoavelmente fácil de assimilação o conteúdo o que significa que os cursos se apresentam em linguagem simples e de fácil entendimento, o que corrobora a questão que trata do nível de abordagem, pois, ao se apresentar de forma descomplicada facilita a aprendizagem do aluno.

Houve também a aplicação de uma questão aberta e não obrigatória onde é solicitado alguma sugestão de melhoria, nota-se que por não ser obrigatória poucas pessoas responderam, e dentro as respostas as que mais se repetem são referentes a disponibilidade de tempo para a realização dos cursos em serviço, da falta de aproximação das situações representadas nos cursos com a realidade do serviço.

Com os dados que foram apresentados percebemos que os funcionários, estão cada vez mais procurando buscar, eles próprios, os meios de aumentar suas qualificações através da obtenção de conhecimento. Com grande parte tendo formação superior, vemos que os funcionários não abandonam a formação acadêmica em função do serviço, pelo contrário, eles se utilizam da graduação para galgarem cargos mais altos de acordo com seu plano de carreira.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foi feita a análise de como, e se, os funcionários percebem a importância e impacto do sistema de educação corporativa em seu desempenho e sua carreira no Banco do Brasil.

Após o levantamento teórico sobre o tema conceituando e descrevendo o sistema de educação corporativa, e a descrição da Universidade Corporativa do Banco do Brasil, percebemos que esta apresenta as características e princípios que são descritos no modelo sugerido pelos autores citados.

A partir da análise dos dados levantados na pesquisa, chegamos ao objetivo deste trabalho, pois, identificou-se que os funcionários têm ciência de quão importante a UniBB é para seu desenvolvimento profissional, e que esta vem como uma complementação a formação acadêmica, pois mesmo com um bom nível de graduação os funcionários percebem a importância da UniBB para o desenvolvimento de suas carreiras, pois de acordo com os dados obtidos, eles tomam a iniciativa de solicitar e realizar os cursos que acham que irá beneficia-los e sentem que estes possuem impacto no seu desempenho profissional, além de serem uteis fora do local de serviço.

Porém percebemos que há uma carência na parte em que os líderes de equipes deviam atuar como incentivadores na busca pelo conhecimento, porém não prejudica tanto os funcionários que estão mais proativos na busca e realização dos cursos. Quanto a qualidade do conteúdo percebemos que estes são apresentados com um bom nível de abordagem e de fácil assimilação, facilitando assim o processo de aprendizagem. Porém também identificamos uma necessidade de retratar melhor a realidade do trabalho nos cursos apresentados.

Foi identificada também a necessidade de estudos com objetivos de quantificar os resultados financeiros obtidos a partir da implantação do sistema de educação corporativa e como este influencia nos resultados das empresas, para que se possa firmar e reconhecer a importância deste sistema, uma vez que já é fundamental no desenvolvimento da carreira dos funcionários

REFERÊNCIAS

- BANCO DO BRASIL S.A. Portal UNIBB. Disponível em: <https://www.unibb.com.br/saiba-mais#/proposta-politico-pedagogica>. Acesso em 11/2018
- BANCO DO BRASIL S.A. Portal UNIBB. Disponível em:< <https://www.unibb.com.br/saiba-mais#/linha-do-tempo>>. Acesso em 10/2018
- BANCO DO BRASIL S.A. Portal UNIBB. Disponível em:<<https://www.unibbfamilia.com.br/login?destination=home>>. Acesso em 10/2018
- BANCO DO BRASIL S.A. Portal UNIBB. Disponível em:<<https://www.unibb.com.br/saiba-mais#/apresentacao>>. Acesso em 10/2018
- BANCO DO BRASIL S.A. Portal UNIBB. Disponível em:<<https://www.unibb.com.br/saiba-mais#/cursos-abertos>>. Acesso em 10/2018.
- BANCO DO BRASIL S.A. Portal UNIBB. **Relatório 2017: Gestão de Pessoas, Educação Corporativa**. Disponível em:< <https://www.unibb.com.br/saiba-mais#/apresentacao>>. Acesso em: 11/2018
- BRASIL. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. Dispensa nº 1 de 2016, de 29 de janeiro de 2016. Brasília, DF, 29 jan. 2016, Disponível em <http://www.mdic.gov.br/legiBRASIL_Ministério_slacao/9-assuntos/categ-comercio-exterior/602-educacao-corporativa> Acesso em 28 abr. 2017
- EBOLI, Marisa (org). **Educação corporativa: muitos olhares**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.
- EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- JUNIOR, Edson Aparecido Avarengo. **Educação Corporativa On-line: Proposta Metodológica**. Dissertação (mestrado em educação) – universidade estadual de campinas. Campinas, SP. 2017
- LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010
- LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MEISTER, J. C; **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas.** Tradução de Maria Claudia Santos Ribeiro Ratto. São Paulo: Makron Books, 1999.

ROSA, Luiz Edmundo Prestes. **Educação Corporativa orientada ao desenvolvimento das pessoas e dos negócios.** IN: VALIUKENAS, C; DUARTE. (orgs.). Educação faz diferença. São Paulo. Académie Accor Latin America, 2008.

XAVIER, Liduína Benigno. **Itinerários da Educação no Banco do Brasil.** Brasília: Banco do Brasil, 2015.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa.** Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

Relevância da Educação Corporativa

Este questionário tem por objetivo identificar a percepção dos funcionários do Banco do Brasil sobre a relevância da educação corporativa.

A pesquisa faz parte da elaboração de trabalho de conclusão de curso (TCC). Os dados serão tratados de forma anônima.

*Obrigatório

1. Qual o seu cargo no banco? *

- Escriturário
- Assistente
- Caixa
- Supervisor
- Gerente de relacionamento
- Gerente Geral/ Modulo

2. Quantos anos de banco? *

- Até 3 anos
- 3 a 6 anos
- 6a 10 anos
- Mais de 10 anos

3. Qual o seu grau de escolaridade? *

- Ensino médio
- Graduação
- Pós-graduação

4. Você acha que os funcionários se beneficiam mais de cursos:

- Presenciais
- Online

5. Com que frequência você costuma acessar a UniBB em casa?

- Nunca
- Pouco
- As vezes
- Sempre

6. A maioria dos cursos que você realiza é por: *

- Iniciativa própria
- Ordem da gerencia

7. Na sua opinião, quando lhe ordenam realizar um curso é com o interesse de: *

- Cumprir meta
- Ajudar no seu crescimento profissional
- Sanar deficiência de conteúdo

8. Nos últimos 2 anos você já solicitou fazer algum curso que considerasse importante para seu crescimento profissional? *

- Sim

Não

9. Quão importante você considera a UniBB para a sua carreira dentro do banco? *

Nada

Pouca

Razoável

Muito

10. Qual o impacto dos cursos realizados no seu desempenho diário? *

Nenhum

Pouco

Razoável

Muito

11. Qual a utilidade fora do local de serviço dos conteúdos que aprende nos cursos? *

Nenhuma

Pouco

Razoável

Muito

12. Alguém da sua família usa o portal UniBB Família ? *

Sim

Não

Desconheço o portal

13. Quanto da realidade do seu trabalho é representada nos cursos realizados?

- Nada
- Pouco
- Razoável
- Muito

14. Os conteúdos apresentados são de fácil assimilação ?

- Nada fácil
- Pouco fácil
- Razoavelmente fácil
- Muito fácil

15. O nível de abordagem dos conteúdos é suficiente para a sua aprendizagem?

- Sim
- Não

16. Alguma sugestão para melhoria do processo de aprendizagem?