

A relação entre o ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&FBOVESPA e as Universidades Corporativas

DANIEL FERREIRA DOS SANTOS
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ - PUC/PR

UBIRATÃ TORTATO

AGUINALDO FERREIRA DOS SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

A relação entre o ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&FBOVESPA e as Universidades Corporativas

1. INTRODUÇÃO

Atualmente dentro do contexto organizacional observasse algumas discussões pertinentes relativas as estratégias que as empresas adotam para garantirem a sua permanência no mercado, seja no sentido de obterem mais clientes, criando produtos, inovando, etc. Dentro desse contexto podemos destacar dois elementos essenciais que as organizações devem sempre estarem atentas, que é a formação de seus colaboradores e os aspectos relacionados a sustentabilidade, seja ela econômica, social e ambiental.

O primeiro ponto importante é relacionado a formação que as empresas oferecem a seus colaboradores, que pode ser por meio de incentivos a formação em cursos superiores regulares, em treinamento e desenvolvimento, sendo esses realizados internamente em sua maioria e atualmente uma estratégia que as organizações vêm adotando é a Universidade Corporativa, que é uma evolução do Treinamento e Desenvolvimento (T&D) adotado durante as últimas décadas no ambiente empresarial.

O segundo ponto nessa discussão é relacionado a preocupação que as empresas devem ter quando o assunto é a sustentabilidade, e a pressão que o mercado vem exercendo sobre as organizações tem obrigado a todos uma movimentação para responderem com atitudes e ações que atendam esse clamor da sociedade. Uma dessas alternativas existentes é a participação da empresa no ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&FBOVESPA, que foi criado em 2005 para incluir as empresas listadas na bolsa.

1.1 Problema e objetivo de pesquisa

No sentido de investigar se as empresas presentes no ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&FBOVESPA tem em suas estratégias organizacionais a utilização de Universidades Corporativas, o presente artigo busca identificar: **Qual é a relação entre as empresas listadas no ISE e a utilização de Universidade Corporativa?**

O objetivo dessa investigação é verificar se as empresas que estão listadas no ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial 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, iniciaremos pelo referencial teórico, a metodologia, apresentação dos resultados e consequentemente a análise dos resultados, e por fim as conclusões seguidas das referências.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa 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.

2.1 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 muito importante a se destacar referente a essa temática é que a principal diferença para o treinamento tradicional está no fato de que a UC se fundamenta no conceito de competência, enquanto centros de Treinamento & Desenvolvimento focam apenas nos cargos dentro da organização. Fernandes (2013) ainda apresenta no quadro I a seguir um comparativo entre esses dois modelos, sendo uma adaptação da obra de Meister (1998) e Éboli (2008).

Quadro I - 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, <i>on the job</i>)	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.

Importante observar que no modelo tradicional de T&D 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 e o foco é no ambiente interno e o externo.

Castro e Éboli (2013) destacam que o antepassado da UC foi o Centro de Treinamento & Desenvolvimento, porém não é de hoje que as boas empresas perceberam 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, para não perder-se 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).

Importante observar que a nomenclatura Universidade Corporativa 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 de disso que a empresa terá clareza de quais competências deseja desenvolver, tanto individuais como organizacionais. Sem uma formalização das competências, o parâmetro para desenvolver pessoas fica frouxo ou, invariavelmente, recairá 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).

2.2 Desenvolvimento Sustentável

O termo sustentabilidade vem ganhando cada vez mais destaque dentro do mundo todo, seja pela 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.

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 dos ODS para as empresas (2017) 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 (GUIA DOS ODS PARA AS EMPRESAS, 2017).

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 para o desenvolvimento sustentável.

Essas definições de Desenvolvimento Sustentável 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.

Foi a partir da década de 1970 que 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 sustentável – 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 e buscando igualdade social, econômica, mas principalmente ambiental. Até que em 2002, as Nações Unidas realizaram uma conferência para marcar os 10 anos da RIO-92. Essa conferência ocorreu na África do Sul, na cidade de Johannesburgo. 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).

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.

2.3 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).

Ainda segunda 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 da mesma 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, o 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, Ambiental e Social.

2.4 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 dessa pesquisa será tratado como elementos complementares e de extrema importância.

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, que tem mais de um século de história.

3. METODOLOGIA

Nessa 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.

3.1 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.

A pesquisa é transversal com relação à dimensão de tempo, pois é feita uma vez e representa um instantâneo de um determinado momento e como um estudo estatístico. É classificada, ainda, como uma pesquisa de ambiente de campo, pois trata de informações de caráter público e, por fim, é classificada como pesquisa de rotina real, pois não altera quaisquer dados analisados, julgando-os inarbitrariamente (COOPER; SCHINDLER, 2003).

3.2 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. 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 tem entre suas estratégias a adoção de Universidade Corporativa, para essa etapa foi investigado no site dessas empresas se elas têm a UC.

3.3 População e Amostra

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

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

3.4 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, e foram utilizados a técnica de análise documental.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Com base na pesquisa realizada no site da BOVESPA (2017), será apresentado na figura I 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 I - Empresas participantes do ISE – 2017



Fonte: BM&FBOVESPA, 2017.

Importante destacar que conforme dados da BM&FBOVESPA (2017) essa é a décima segunda lista do ISE, sendo que nova carteira reúne 38 ações de 34 companhias, sendo 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 tem 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 tabela I é apresentado esses dados:

Tabela I – 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 tabela I 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.

Importante destacar que para evitar o risco de que alguma empresa ficasse de fora por conta de uma má interpretação do termo, foram consideradas na pesquisa não apenas o termo “Universidade Corporativa”, na medida em que a organização poderia adotar outra nomenclatura, tais como Educação Corporativa, Educação Empresarial, Universidade Empresarial, etc.

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

4.1 Análise dos Resultados

Os resultados da tabela 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 tabela 2 é possível verificar que tem-se 34 empresas que estão listadas no ISE – Índice de Sustentabilidade, 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, IEE, entre outros.

Observa-se que da amostra analisada tem-se 22 empresas que tem entre suas estratégias a adoção de Universidade Corporativa, que representa 64,71%, e das empresas que não tem a UC representa 35,29%.

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

É importante ainda destacar que durante a coleta dos dados ficou evidenciado que mesmo as empresas que ainda não tem a Universidade Corporativa já existem movimentos para a sua implementação, pois mesmo a organização que não tem a UC sabe de sua importância como fator preponderante dentro do mercado cada vez mais competitivo.

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

Um aspecto muito interessante a se destacar é com relação ao setor bancário, onde 5 instituições bancárias fazem parte do ISE e também adotam a Universidade Corporativa em suas estratégias empresariais, sendo o Banco do Brasil, Bradesco, Itaú Unibanco, Itaúsa e o Santander.

Um exemplo muito interessante a destacar-se é o caso do Banco Bradesco, que foi eleito em 2017 como a melhor Universidade Corporativa do mundo na GlobalCCU Awards 2017, em evento realizado em Paris, França (ABRH, 2018), importante destacar que nessa 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.

5. CONCLUSÕES

Considerando o principal objetivo deste estudo que era verificar se as empresas que estão listadas no ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&FBOVESPA também adotam entre as suas estratégias a utilização da Universidade Corporativa, identificou-se que da amostra selecionada, ou seja, 34 empresas, observa-se que 64,71% delas utilizam entre suas estratégias a adoção da Universidade Corporativa, sendo que pode-se considerar um número interessante na medida em que a UC ainda é um tema relativamente recente dentro do mundo empresarial brasileiro, e mesmo as empresas que não adotam a UC (35,29%) muitas delas já vislumbram que a adoção da UC.

Esse estudo é importante por demonstrar que as empresas que constam dentro do ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial 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 setor de tem contribuído para o desenvolvimento do seu quadro de empregados é o elétrico, que constam com 7 delas listadas no ISE e que adotam a Universidade Corporativa.

Em virtude de que há poucos estudos que tratam das questões relacionadas a relação entre a Sustentabilidade e os indicadores relacionados a Educação Corporativa, principalmente no cenário nacional e tendo como base o fato de que essa pesquisa não conseguiu abranger todos os aspectos importantes do presente tema, surgem algumas 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 tem para verificar se existem diferenças entre a adoção ou não da UC.

REFERÊNCIAS

ABRH. Associação Brasileira de Recursos Humanos. **Universidade Corporativa Bradesco é eleita melhor do mundo**. Disponível em: <>. Acesso em: 17 fev. 2018.

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)**. Disponível em: <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, jul-ago, 408-414, 2013.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (CMMAD). **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

COTRIM, J. P. Abertura. In: Cotrim, João Paulo (Coord.). **De Planeta nas Mãos: no pós Eco-92**. Lisboa: Edições Colibri, 1993.

EBOLI, M. Educação Corporativa e desenvolvimento de competência. In: Competências: conceitos, métodos e experiências. In: DUTRA, J.; FLEURY M. T. e RUAS, R. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008.

EBOLI, M. P. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**, 4. ed. São Paulo: Editora Gente, 2011.

FERNANDES, B. H. R. **Gestão estratégica de pessoas: com foco em competência**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

Guia dos ODS para as empresas. 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**, v. 52, nº 6, 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. **O future que queremos**. Primeira versão, 10 de jan. 2012. em:http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/OFuturoqueQueremos_rascunho_zero.pdf Acesso em: 10 out. 2017.

PENSAMENTO VERDE, 2014. **Clube de Roma e o relatório "Os limites do crescimento"** (1972). Disponível em:<http://www.pensamentoverde.com.br/sustentabilidade/clube-roma-relatorio-limites-crescimento-1972/>. Acesso em 15out. 2017.

UMA AGENDA DE AÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, (2013). Disponível em: www.unsdsn.org. Acesso em 12out. 2017.

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