



O EFEITO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA PARA O CRESCIMENTO E A SUSTENTABILIDADE DE EMPRESAS FAMILIARES: UM ESTUDO DE CASO

FORMAÇÃO E GESTÃO EM PROCESSOS EDUCATIVOS

Glauciana Gomes Soares¹
(glaucianasoares@unifor.br)

Introdução

Esta investigação pretende abranger os campos da educação corporativa e da empresa familiar, trazendo a problemática da descontinuidade da empresa familiar, onde, muitas vezes, a relação de “confiança”, consequência da dinâmica dos relacionamentos, prepondera sobre o fator “competência” com a utilização de sistemas de educação corporativa, procurando trazer informações relacionadas ao efeito da educação corporativa para o crescimento e a sustentabilidade da empresa familiar, tendo como objetivo investigar o efeito dos investimentos em educação corporativa em empresas familiares, de forma a identificar se tais investimentos proporcionam o crescimento e a sustentabilidade dessas empresas, bem como um qualificado processo de sucessão.

De acordo com Freire *et al.* (2009), a dinâmica dos relacionamentos é tão importante para os resultados estratégicos quanto à divisão societária. Além disso, os autores afirmam que as empresas familiares possuem características próprias tanto positivas quanto negativas, dependendo do grau de enraizamento cultural do personalismo do fundador e das necessidades estratégicas para o crescimento da organização, dentre eles destacamos no fator “confiança” uma leitura positiva devido ao alto grau de confiança e uma leitura negativa, quando a “confiança” é confundida com as “competências” que são necessárias para a atuação do funcionário na organização, ainda se referindo a confusão entre confiança e competência afirmam que nos processos de promoções dos empregados ocorre a “cegueira afetiva” onde os critérios utilizados são subjetivos e sem valores de competências.

¹ Doutoranda do Curso de Ciências da Educação: Universidade Trás-os-Montes e Alto do Douro.
Professor da UNIFOR: Universidade de Fortaleza.



Este estudo propõe analisar o efeito dos sistemas de educação corporativa para: o crescimento e sustentabilidade das empresas familiares; processo qualificado de sucessão; e, conforme o resultado da pesquisa subsidiar os empresários desse tipo de organização na tomada de decisão sobre esse tipo de investimento em suas organizações, bem como elaborar uma investigação científica sobre o tema proposto.

O novo papel dos profissionais da educação: pedagogia empresarial

Ribeiro (2010) afirma que a pedagogia empresarial é uma área do conhecimento que possibilita o trabalho do pedagogo nas organizações, desenvolvendo e/ou preparando os recursos humanos, surgidas com a necessidade interna e externa de melhorar o desempenho profissional, promovendo os conhecimentos, as competências, as habilidades e atitudes diagnosticadas como indispensáveis ou necessárias para melhorar sua produtividade. O pedagogo pode ser responsável nas organizações por desenvolver competências essenciais nos empregados, a fim de contribuir com a consecução dos objetivos organizacionais, Kochhann *et al.* (2015) salientam a importância das universidades prepararem pedagogos que tenham competências para desenvolver trabalhos em diversas áreas da sociedade, de forma que possam avançar em espaços de trabalho que não sejam somente nas escolas.

Diante das bibliografias consultadas sobre a pedagogia empresarial e educação corporativa, percebe-se que o pedagogo (profissional de educação) pode assumir nas organizações o papel de planejar, desenvolver e propor melhorias para os programas de educação corporativa.

Conceitos e abordagens sobre educação corporativa

Toledo e Domingues (2018) realizaram um estudo bibliométrico sobre o tema “Educação Corporativa” nos últimos 20 anos, e entenderam, a partir da análise dos dados recolhidos, que a educação corporativa e a sua estrutura têm vindo a deixar de ser meras coadjuvantes e desfrutadoras de recursos financeiros para, finalmente, terem os seus valores estratégicos reconhecidos e assim serem geridas como tal. Os estudos reforçam, cada vez mais, que a gestão de pessoas, desde que bem definida o seu papel e alinhamento com a estratégia da organização, pode gerar e aumentar o desempenho e a produtividade.

Analisando as definições acerca de educação corporativa percebemos que todas apresentam como cerne o desenvolvimento das pessoas, alinhadas aos objetivos estratégicos e à cultura organizacional para consecução da competitividade. De acordo



com Nicolae, Jucan e Sabina (2012), a educação corporativa pode ser usada como parte de um esforço holístico de recursos humanos para determinar o desempenho do funcionário e como parte dos seus sistemas de revisão. Além disso, a organização pode usar a educação e a formação corporativa como um acordo de ganho mútuo com os gerentes e funcionários.

Segundo Almeida (2010), as empresas familiares também estão sujeitas às transformações na atual dinâmica dos negócios, ou seja, são sensíveis ao processo de globalização e internacionalização que passam as organizações. Nesse contexto, tornar as empresas de tipificação familiares mais competitivas e com bom nível de gestão é um desafio a qualquer gestor ou empreendedor e, ao mesmo tempo, fundamental para continuidade dos negócios e manutenção do controle da família sobre a empresa. O processo de profissionalização é uma das ferramentas que apoiam esse processo de mudança organizacional.

Recentemente, Toni e Alvares (2016) referiram que para enfrentar os desafios da competitividade e alcançar as condições para uma geração de inovação é preciso assegurar-se que a força de trabalho se mantenha altamente qualificada. Nesse contexto, a educação corporativa surge como uma alternativa. Nesse sentido, propuseram um método para analisar a relação entre as abordagens de processo da Inteligência Organizacional e Educação Corporativa. Os resultados mostraram que há um conjunto de elementos comuns entre as abordagens: a “Captura” e “Partilha” de conhecimentos e experiências, o “Significado” partilhado e a “Cultura” de aprendizagem individual e organizacional.

A educação corporativa deve, desse modo, ser vista como um caminho essencial para o sucesso de uma empresa.

Considerações Finais

A investigação científica desenvolvida pelo autor desta pesquisa foi resultado da revisão da literatura, da análise dos dados levantados através de documentos da organização, questionários e entrevista, realizada na empresa Betânia Lácteos S/A, uma empresa familiar que possui um sistema de educação corporativa implantado.

Buscou-se verificar se a problemática da descontinuidade da empresa familiar, onde muitas empresas desse tipo deixam de existir ao longo das gerações o que revela que poucas conseguem manter a sua sustentabilidade, seria solucionada pelos investimentos em educação corporativa, em que o desenvolvimento das competências



necessárias para a consecução dos objetivos estratégicos seriam alcançadas e esses profissionais que possuem a “confiança” da família proprietária da empresa, passariam também a ser “competentes”, além de desenvolver as competências necessárias para todos os empregados e familiares desse tipo de empresa.

A relevância do objeto deste estudo consiste em relacionar dois temas de grande relevância para o mundo acadêmico: educação corporativa e empresas familiares, verificando se a educação corporativa em empresas familiares pode possibilitar o crescimento e a sustentabilidade desse tipo de empresa, ratificando as características dessas empresas e verificar se apresentam barreiras a esse tipo de educação. É importante registrar que o tema proposto nesta tese é inovador, contribuindo para a comunidade científica.

Recomenda-se aos proprietários e gestores de empresas familiares que a educação corporativa seja utilizada para resolver a “problemática” da equação do empregado de confiança dos familiares proprietários que, ainda, não possuem as competências necessárias para assumir as responsabilidades do cargo, por ser uma pessoa de confiança desses familiares, assim como desenvolver os sucessores de todos os níveis hierárquicos da organização. Além disso, que as empresas familiares possam utilizar indicadores de desempenho para acompanhar a relação dos investimentos em educação corporativa com o crescimento da empresa.

Referências

ALMEIDA, A. **Profissionalização em empresas familiares:** os desafios da implementação de mecanismos de governança corporativa numa empresa do setor de transportes. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade FUMEC: Faculdade de Ciências Empresariais, 2010.

FREIRE, P. S. *et al.* **Empresa Tipo Familiar:** Processo de Profissionalização para abertura de Capital (IPO). CCEI - URCAMP, v. 13, n. 23, p. 40-52, 2009.

KOCHHANN, A. *et al.* A identidade do pedagogo: uma discussão sobre sua formação e atuação. In: **IV Semana de Integração:** XIII Semana de Letras, XV Semana de Pedagogia e I Simpósio de Pesquisa e Extensão (SIMPLEX) – “Educação e Linguagem: (re) significando o conhecimento. UEG, Campus Inhumas, jun. 2015.

NICOLAE, J.; JUCAN, J.; SABINA, M. **Corporate education, as a social responsibility of universities.** The 6th Balkan Region Conference on Engineering and Business Education & The 5th International Conference on Engineering and Business Education & The 4th International Conference on Innovation and Entrepreneurship. Romania, 2012.



RIBEIRO, A. E. Do A. **Pedagogia Empresarial: atuação do Pedagogo na Empresa**, 6 ed. Rio de Janeiro: WAK, 2010.

TOLEDO, G.; DOMINGUES, C. Produção sobre educação corporativa no Brasil: um estudo bibliométrico. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 9, n. 1, p. 108-127, 2018.

TONI, K.; ALVARES, L. Educação corporativa na perspectiva da inteligência organizacional. **Inf. Inf.**, Londrina, v. 21, n. 3, p. 228-257, 2016.