

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA DENTRO DAS PEQUENAS EMPRESAS

VALDEIR DOS SANTOS DE SOUSA¹
WELLINGTON MOREIRA BAVARO²
CLÁUDIA DE MOURA VASSÃO³
EDSON OLIVEIRA VIEIRA⁴
DENILSONLUIZ CARVALHO⁵
OLAIR RODRIGUES GARCIA JÚNIOR⁶

RESUMO: Empresas que buscam crescer no mercado, além de investir em seu produto ou serviço, precisam também investir e dar valor aos seus funcionários, transformando meros subordinados em colaboradores que agregam para o negócio, esses por fim, serão os responsáveis pelo crescimento e sucesso da organização.

Palavras-chave: Treinamento; Desenvolvimento; Motivação; Capital Humano; Educação Corporativa.

ABSTRACT: Companies that seek to grow in the market, in addition to investing in their product or service, also need to invest and value their employees, transforming mere subordinates into employees who add to the business, those ultimately will be responsible for growth and success of the organization.

Keywords: Training; Development; Motivation; human capital; corporative education.

¹ Aluno da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico.

² Aluno da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico.

³ Professora da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico. Especialista em Gestão e Finanças Corporativas, Controladoria e Bacharel em Ciências Contábeis.

⁴ Professor da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico.

⁵ Mestre em Gestão e Tecnologia em Sistemas Produtivos – Professor FECLE Don Domênico

⁶ Mestre em ecologia – Professor FECLE Don Domênico

INTRODUÇÃO

Com próprias experiências profissionais em pequenas empresas que tivemos, conseguimos observar que a motivação, o treinamento e o desenvolvimento pessoal e profissional não são tão importantes na visão dos gestores. Para os funcionários não é prazeroso trabalhar em um local onde não é valorizado, e visto apenas como mais um número. A remuneração não é a única forma de valorização, atitudes pequenas, mas que demonstram a preocupação da empresa com o bem estar dos seus funcionários, podem se tornar mais importantes.

Pelo baixo investimento ou até mesmo por falta de entendimento dos gestores, os recursos humanos são deixados de lado, é dada pouca relevância. Assim, no final quem acaba perdendo é a própria organização, com a baixa produtividade decorrente de funcionários insatisfeitos e desmotivados, alto índice de *turnover* e baixo crescimento do negócio.

Através deste artigo demonstraremos a importância e a necessidade da educação corporativa dentro das pequenas empresas, quais as melhores ferramentas os gestores podem utilizar para se destacarem e avaliar criticamente apontando como os gestores podem aplicá-las de maneira mais eficiente para desenvolver o capital humano.

O QUE SÃO PEQUENAS EMPRESAS?

Pequenas empresas, de acordo com a Lei Complementar Federal 123/2006, são aquelas que auferem, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). Ou seja, tenha em média um faturamento mensal mínimo de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) e, média de faturamento mensal máximo de R\$ 300.000,00 (trezentos mil por mês).

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

A IMPORTANCIA DAS PEQUENAS EMPRESAS NA ECONOMIA DO PAÍS

Atualmente o Brasil passa por uma enorme crise política, o que acaba afetando a economia do país. E um dos prejudicados além da população, são as pequenas empresas. Em muitos ramos, está se tornando cada vez mais difícil manter uma empresa no mercado em boas condições financeiras.

De acordo com o IBGE, a indústria de São Paulo recuou quase 13% em setembro de 2015 em comparação com o mesmo mês do ano de 2014. A queda nas vendas gera prejuízos e demissões e a situação fica cada vez pior para os pequenos empresários que temem pelo fim dos negócios.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE (2014, p. 6):

“As micro e pequenas empresas já são as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil (53,4% do PIB deste setor). No PIB da indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%). E no setor de serviços, mais de um terço da produção nacional (36,3%) têm origem nos pequenos negócios.”

Os pequenos negócios representam na economia do Brasil:

- 27% do PIB
- 52% dos empregos com carteira assinada
- 40% dos salários pagos
- 8,9 milhões de micro e pequenas empresas

Fonte: Sebrae Mato Grosso - 24/07/2014

Os dados mostram que as micro e pequenas empresas (MPEs) são as que mais movimentam a economia do Brasil. Por isso a necessidade de se investir no capital humano,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

no talento, na capacitação e no desenvolvimento tanto individual dos funcionários como no ambiente organizacional. E a educação corporativa bem aplicada nas MPEs é uma das formas e diferencial de mantermos funcionários engajados e motivados para trazer bons resultados, produtividade e competitividade para a empresa. Assim, alinhado com uma boa gestão, a empresa cresce dentro do mercado e diminui os riscos do fim do negócio.

O QUE É EDUCAÇÃO CORPORATIVA?

A emergência da organização não-hierárquica, enxuta e flexível com respostas ágeis para as mudanças constantes; o conhecimento como nova base para a formação de riqueza, e sua rápida obsolescência; o foco na empregabilidade e não emprego para toda vida, geraram um impacto no perfil de colaboradores, gestores e empresas. Essas tendências apontaram para um novo aspecto na criação de vantagem competitiva: o comprometimento da empresa com a educação e o desenvolvimento de seus colaboradores (MEISTER, 1999).

Para ter sucesso na convergência entre o desenvolvimento de talentos e as estratégias do negócio, o projeto de educação corporativa deve identificar, formar e mobilizar as competências críticas, no sentido de agregar valor ao negócio e assim aumentar a competitividade (EBOLI, 2004)

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Entende-se que a educação corporativa é uma gestão que visa formar, desenvolver talentos humanos através da aprendizagem e gestão do conhecimento tendo como estratégia de longo prazo o crescimento do negócio.



Figura 1. Educação Corporativa: articulando conceitos de competências.

Fonte: Adaptado de Eboli (2004)

Jeanne Meister (1999, p.35), diz que Educação Corporativa

“é um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias da organização”.

Toda empresa tem objetivos a alcançar e os colaboradores são os que mais contribuirão. Por isso devem-se desenvolver as competências essenciais para o sucesso da organização e os recursos sempre serem aplicados de maneira eficiente evitando o desperdício do tempo e investimento.

OS BEFECÍCIOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Com a Educação Corporativa há o estímulo da aprendizagem que favorece o autodesenvolvimento, a formação de líderes eficazes e a disseminação da cultura. Com isso, é possível difundir o conceito de que o capital intelectual é o diferencial nas organizações, despertando a aptidão para o aprendizado.

Os maiores benefícios que podemos conseguir são

- Aumento da produtividade: os funcionários passarão a produzir mais em menos tempo, otimizando o tempo e diminuindo eventuais erros, assim tornando o serviço mais eficiente.
- Inovação: quando o colaborador entende o que faz, a necessidade dele na empresa, ele consegue desenvolver novos processos com mais facilidade e de maneira mais crítica e inovadora.
- Melhora do ambiente de trabalho: quando o colaborador sente que é peça importante da empresa e se sente valorizado, ele veste a camisa, se torna um funcionário fiel, e essa fidelização impacta de forma direta e positiva no clima organizacional da empresa.
- Turnover: A educação corporativa quando bem aplicada faz com que o funcionário se sinta cada vez mais motivado, e cada vez menos pensa na hipótese de sair da empresa. Assim diminuir a rotatividade de funcionários, diminuindo os custos com demissões.

COMO COLOCAR EM PRÁTICA A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS PEQUENAS EMPRESAS

Os gestores das pequenas empresas deixam de investir em seu capital humano por acharem que o investimento é caro, e que não terão o retorno do investimento, os gestores também tem medo de investir no funcionário e logo depois o funcionário pedir demissão. Mas qual é o custo de manter um funcionário desmotivado e despreparado na organização? Esse custo é imensurável. O funcionário desmotivado irá produzir menos, se dedicar menos, e só irá trabalhar por obrigação, não terá vontade nenhuma de fazer a empresa crescer, e esse mau comportamento afetará de forma negativa todo o clima organizacional da empresa.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Os gestores das pequenas empresas precisam quebrar esse paradigma de uma vez por todas, porque quanto mais valorizar e motivar os funcionários, mais eles irão produzir.

A EDUCAÇÃO A DISTANCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Educação a distância é a modalidade educacional na qual alunos e professores estão separados, física ou temporalmente e, por isso, faz-se necessária a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação. Essa modalidade é regulada por uma legislação específica e pode ser implantada na educação básica (educação de jovens e adultos, educação profissional técnica de nível médio) e na educação superior. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2016)

Atualmente, graças ao grande avanço tecnológico, já não é tão caro investir em educação como era em alguns anos atrás. O EaD (Educação a Distância), é uma forma mais barata e muito eficiente de começar a investir.

A Educação a Distância é uma modalidade de ensino que tem se tornado cada vez mais comum. Na educação à distância, o aluno tem a capacidade de gerenciar seu próprio aprendizado, ele possui uma grande autonomia para estudar e “assistir” as aulas de acordo com seu tempo disponível. No EaD, existem diversas ferramentas para gestão do conhecimento e de alunos, tais como vídeo-aulas, chats, biblioteca virtual e muitos outros recursos.

O FINANCIAMENTO ESTUDANTIL FEITO PELAS EMPRESAS

O Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) é um programa do Ministério da Educação que financia a

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

*graduação, em instituições particulares, de estudantes
que não possuem condições de arcar com os custos.
(MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2016)*

O programa de financiamento estudantil oferecido pelo governo é o mais conhecido, mas hoje em dia, algumas empresas também passaram a financiar parcialmente ou até mesmo integralmente diversos tipos de cursos/treinamentos que promovem o desenvolvimento de seus empregados, como cursos de idiomas, graduações, pós-graduação, treinamentos específicos para as funções dos empregados etc. Devido à dificuldade de encontrar profissionais capacitados no mercado, as empresas estão preferindo investir no capital humano interno da organização.

Há algumas regras para este tipo de investimento. Para a pós-graduação, por exemplo, quando o financiamento é aderido pelo funcionário junto à sua empresa, é feito um contrato de subsídio educacional, onde fica determinado que a empresa financie os estudos, entretanto o empregado compromete-se a permanecer na organização pelo período estipulado na cláusula de permanência, mesmo após o término do curso. Em caso de quebra do contrato o empregado deverá ressarcir o montante subsidiado ao empregador. Assim as duas partes ganham, o funcionário se desenvolvendo e a empresa que não investe em vão.

A AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Como dito anteriormente, muitos gestores não acreditam no retorno do investimento na educação corporativa, mas quando bem aplicado e administrado é possível ter o retorno e a mensuração. Mas como o Departamento de Recursos Humanos pode mostrar que a empresa está adquirindo retorno?

Segundo Donald Kirkpatrick, existem 4 passos para a avaliação correta necessária para saber se os métodos de treinamento e desenvolvimento oferecidos para os empregados foram bem sucedidos e trouxeram o retorno desejado para a organização. Sendo eles: reação, aprendizado, comportamento e resultados.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Quadro 1 – Os Quatro Níveis de Avaliação do Treinamento

Nível	Natureza	Questão	Instrumento
1. Reação	Gostaram?	Quanto os participantes gostaram do curso?	Formulários
2. Aprendizado	Aprenderam?	Quanto eles aprenderam?	Testes, Exames Simulações
3. Comportamento (Transferência)	Estão utilizando?	Quanto eles estão aplicando no trabalho?	Mensuração do desempenho
4. Resultados	Estão pagando?	Qual o retorno do treinamento sobre investimento?	Análise custo-benefício

Fonte: Hournaux e EBOLI (2009, p. 4)

Nível 1: Reação – É a realização de pesquisas através de questionários com os funcionários que participaram do treinamento ou curso. Busca saber se gostaram do conteúdo do curso, se foi bem aplicado pelo instrutor, se o ambiente era adequado etc. Seu propósito é buscar melhorias.

Nível 2: Aprendizado – Busca saber quanto o funcionário evoluiu após o curso/treinamento. É feito testes, simulados na maioria das vezes antes e após para avaliar quanto eles aprenderam. Tem como propósito saber o que ele sabe fazer agora que não sabia antes.

Nível 3: Transferência – É a avaliação de como está o desempenho do funcionário após o curso e se está utilizando nas suas tarefas do trabalho, se está compartilhando o que aprendeu com as demais pessoas da equipe, se houve mudanças de comportamentos no cotidiano. Ou seja, é a avaliação de desempenho do funcionário, assim é possível enxergar o verdadeiro resultado.

Nível 4: Resultados – Nesta etapa busca saber se a empresa foi beneficiada com o investimento aplicado. Se houve retorno financeiro, se os funcionários melhoraram o ambiente organizacional, se a produtividade aumentou, se os processos aperfeiçoaram, se as vendas aumentaram, se os clientes estão mais satisfeitos etc.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado neste artigo, a educação corporativa é um paradigma para as pequenas empresas. Para os gestores, há diversos motivos para não investir no capital humano como, por exemplo, o custo elevado e desnecessário; o funcionário poder produzir da mesma forma quando tem seu salário pago em dia conforme a lei; ou ele abandona a empresa após se desenvolver. Mas em alguns casos o funcionário, mesmo tendo uma proposta de trabalho melhor, opta por permanecer na empresa atual por ser valorizado e ter condições de trabalho que os agradam.

Empresas de sucesso investem no capital humano de sua organização em busca de harmonia no ambiente organizacional e crescimento do negócio. O EAD e o financiamento estudantil feito pela empresa em prol de seu funcionário são ótimas escolhas para gestores começarem a colocar em prática a educação corporativa e ampliar as chances de sucesso.

Quando programas como estes são bem aplicados, aumenta-se a competitividade da empresa no mercado, com os colaboradores satisfeitos, proporcionam processos mais eficientes e de qualidade trazendo retorno positivo para ambos, empregador e empregado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006 institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.** Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF, art., 14 dez., 2006.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **O que é o novo FIES.** Disponível em: <http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/fies/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 28 de novembro de 2016.

CERQUEIRA, Rosana. **Crise econômica afeta severamente as micro e pequenas empresas.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/hora1/noticia/2015/11/crise-economica-afeta-severamente-micro-e-pequenas-empresas.html>>. Acesso em: 25 de maio de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 9 ed. rev. atual. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: como incrementar talentos na empresa.** 7. ed. rev. atual. Barueri, SP: Manole, 2012.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004. p. 278.

HOURNEAUX, Flavio Jr. e EBOLI, Marisa Pereira. **Os 50 anos da Metodologia de Kirkpatrick: Reflexões sobre a Mensuração de Resultados em Educação Corporativa**. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR1342.pdf>>. Acesso em: 25 de agosto de 2016.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **O que é educação à distância?**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=12823:o-que-e-educacao-a-distancia>>. Acesso em: 28 de novembro de 2016.

SEBRAE. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira**. Brasília, DF. 2014.