

Relatoria do Seminário Internacional Discutindo a Educação Corporativa: empreendedorismo, internacionalização e informação (ECEII 2015)

Fernando Gentil de Souza

Mestre em Contabilidad y Finanzas pela Universidad de Zaragoza (UNIZAR) - Espanha. Doutorando pela Universidad de Zaragoza. Professor da Universidade Estadual de Feira de Santana (Uefs) - Feira de Santana, BA – Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/3225001466922101>

E-mail: gentil@uefs.br

Lillian Maria Araújo de Rezende Alvares

Doutora em Sciences de l'Information et de la Communication pela Université du Sud Toulon-Var - França. Professora da Universidade de Brasília (UnB) – Brasília, DF – Brasil. Coordenadora-Geral de Pesquisa e Manutenção de Produtos Consolidados do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict) – Brasília, DF – Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/5541636086123721>

E-mail: lillianalvares@ibict.br

Recebido em: 10/03/2014. Aprovado em: 23/06/2014. Publicado em: 14/12/2015.

Resumo

Objetiva descrever as principais discussões levantadas no Seminário Internacional Discutindo a Educação Corporativa: empreendedorismo, internacionalização e informação (ECEII 2015), realizados na sede do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict), nos dias 10 e 11 de março de 2015. A programação do evento trouxe os seguintes painéis: ampliando competências para crescimento acelerado dos negócios; práticas inovadoras da educação corporativa na vanguarda das tecnologias da informação e comunicação; aprimorando o capital humano nas organizações; educação corporativa para o setor financeiro; história, metodologia, pesquisa e edição de documentos; internacionalização das empresas e a educação corporativa; educação corporativa na Federação das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Rio de Janeiro e necessidades das empresas de educação corporativa nas suas relações interempresarial e governo.

Palavras-chave: Educação corporativa. Relatoria. Seminário internacional.

Report of the International Seminar Discussing Corporate Education: entrepreneurship, internationalization and information (ECEII 2015)

Describes the main discussions raised at the International Seminar Discussing Corporate Education: entrepreneurship, internationalization and information (ECEII 2015), held at the head office of the Brazilian Science and Technology Information Institute (Ibict), on 10 and 11 March 2015. The event's program brought the following panels: raising skills for business growth; innovative practices of corporate education at the forefront of information and communication technologies; corporate education for the financial sector; document history, methodology, research and editing; companies' internationalization and corporate education; corporate education at the Passenger Transport Companies Federation of the State of Rio de Janeiro and the needs of corporate education companies in their business-to-business and government relations.

Keywords: Corporate education. Report. International seminar.

RELATORIA

Este relatório tem como objetivo descrever as principais questões levantadas no Seminário Internacional Discutindo a Educação Corporativa: Empreendedorismo, Internacionalização e Informação (ECEII 2015), realizado na sede do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict), nos dias 10 e 11 de março de 2015. A programação do evento trouxe os seguintes painéis: ampliando competências para crescimento acelerado dos negócios; práticas inovadoras da educação corporativa na vanguarda das tecnologias da informação e comunicação; aprimorando o capital humano nas organizações; educação corporativa para o setor financeiro; história, metodologia, pesquisa e edição de documentos; internacionalização das empresas e a educação corporativa; educação corporativa na Federação das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Rio de Janeiro, e necessidades das empresas de educação corporativa nas suas relações interempresarial e governo.

Para sua realização, o Ibict contou com o apoio logístico da Ticket Endered e os seguintes apoios institucionais: Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Correios, Federação Brasileira de Bancos, Federação das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Rio de Janeiro, Intelto, IsvorFiat, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, Petrobras, Sebrae, Secretaria da Micro e Pequena Empresa, T&D Publishing, Universidade Estadual de Feira de Santana, Universidade Estadual de Goiás, Universidade de Brasília e Universidade Corporativa do Banco Central. Em nível internacional, contou com a presença de representantes da Universidade Fernando Pessoa (Portugal) e do Ministerio de Industrias (Cuba).

O evento teve a coordenação-geral da professora Lillian Alves e teve início com a exibição do vídeo institucional do Instituto. Em seguida, foram convidadas para compor a Mesa de Abertura, as seguintes autoridades: professora Cecília Leite Oliveira, diretora do Instituto Brasileiro de

Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict), que agradeceu a participação de todos, incluindo o apoio e patrocínio das diversas instituições. A diretora destacou a importância da participação do professor José Rincon Ferreira como grande propulsor do seminário. Anuncia também o número temático da revista *Inclusão Social*, ainda aberto para recepção de artigos naquele momento. Por último, agradece a todos pela presença, dando destaque aos participantes internacionais.

Em seguida falou o professor Armando Zeferino Milioni, secretário de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, que agradeceu o convite. Destacou a oportunidade de conhecer o Ibict, e que ficou entusiasmado com o tema do evento. Em seguida, o professor Haroldo Reimer, reitor da Universidade Estadual de Goiás (UEG), agradeceu o convite acentuando o papel da universidade como sendo o de possibilitar o desenvolvimento humano e tecnológico em determinado contexto, citando que as universidades representam a ferramenta de espaço crítico para esse desenvolvimento.

A seguir falou o professor José Ricardo Amaro, diretor da Ticket/Endered, agradecendo e destacando a possibilidade de conhecer e aprender os diferentes conhecimentos acadêmicos e práticos que seriam propiciados pelo evento. A professora Lillian Alves, Coordenadora-Geral de Pesquisa e Manutenção de Produtos Consolidados do Ibict, agradeceu à diretora do Instituto pelo apoio à realização do evento, ao consultor José Rincon Ferreira, pela construção do Seminário, ao coordenador de Planejamento, Dr. Ricardo Rodrigues, que apoiou as participações internacionais, ao colega Ramon Fonseca, que promoveu a gestão da equipe e o número temático, bem como a participação das 21 instituições que compartilharam suas respectivas experiências. Estendeu agradecimentos aos demais colaboradores do Ibict que envidaram esforços para a concretização do evento.

O Paine 1, intitulado Ampliando Competências para Crescimento Acelerado dos Negócios, teve

início com a palestra de Márcia Naves. Apresenta o modelo da Isvor como Universidade Corporativa do Grupo Fiat/Chrysler, que trabalha sem finalidade de lucro e com orçamento próprio. Atua com 91 profissionais, 16 estagiários e 320 consultores. Explicou o cenário, acentuando a exigência de mudanças, de inovações e de rupturas. Em sua fala, revela que inovação não é moda e sim cultura, de negócio e de vantagem competitiva. Nesse contexto, acrescenta que aprender é gerar com base em modelos de aprendizagem, novas tecnologias e novos processos para criar novos conhecimentos.

A Isvor também utiliza estratégias para transformar o conhecimento individual em conhecimento coletivo. O indivíduo é quem faz esse movimento, quando ele cresce e traz esse conhecimento para organização. Destacou que trabalha com executivos e com a formação de conhecimento estratégico. Por último, abordou a criação do Manifesto Isvor, que trata da criação produtiva com ética e diversidade. De acordo com a palestrante, o indivíduo é construído com experiência, formação e vivência. Estabelece sete diretrizes: inteligência qualitativa; pensamento integrativo; visão sistêmica; pensamento abduutivo; saber fazer; fazer acontecer e capacidade de gestão do tempo.

Como novidade para 2015, Márcia Naves ressalta o projeto de aquisição do modelo Fablab para acelerar o processo de competência para inovação. Apresenta o projeto Diálogos e o selo dos 20 anos da Isvor, momento em que agradece e encerra sua fala citando Norberto Odebrecht: a crença que a educação acontece pelo trabalho, no trabalho e para o trabalho.

O segundo palestrante foi Ricardo Sá, da Universidade Petrobras, que iniciou contando sua experiência profissional de pelo menos 10 anos em formação dos novos empregados da Petrobras. Basicamente, explica a cadeia produtiva da indústria de petróleo e o papel da universidade que atua para produção do conhecimento dentro do processo produtivo. Explica os desafios de ordem técnica e logística para as tecnologias que envolvem o pré-sal, o que lhe permitiu comparar

desempenhos e citar o caso da produção ocorrida nos últimos anos. Exemplifica mencionando que, para produzir 500 mil barris no Brasil, foram necessários apenas oito anos, enquanto no México o mesmo processo durou 20 anos. Observa que a idade média do trabalhador no ambiente de petróleo e gás é de 42,5 anos, o que representa o desafio da instituição: passar esse conhecimento para futuros profissionais.

O palestrante anuncia que metade dos profissionais vai se aposentar dentro dos próximos cinco anos. Ressalta a criatividade como fator diferencial da empresa. Informa que na Petrobras existe formação para todas as carreiras, que o funcionário trabalha, antes de iniciar suas atividades, 13 meses na Universidade Corporativa. Como resultado desse procedimento, esse fator acelera de 5 a 7 anos sua capacidade de atuação profissional. No que se refere aos programas de educação, cita a educação acadêmica voltada para o aprendizado e a EC voltada para as competências do negócio. O modelo de EC adotado é gerar, disseminar e aplicar. Desenvolver lideranças e competências, com gestão de conhecimento e valores de cultura da organização.

Houve ainda a apresentação de iniciativas para EC externa com seus vários programas, bolsas e oportunidades oferecidas. São apontados os indicadores quantitativos e qualitativos, como horas treinadas e investimento por empregado acima dos indicadores internacionais. Em 2014, a Petrobras foi considerada a empresa dos sonhos para trabalhar, ficando atrás apenas da empresa Google. No que se refere à necessidade de formação e ao histórico da instituição, é mostrada fotografia com a primeira turma de geologia formada na Bahia, em março de 1957.

A mediadora da mesa, Cecília Leite, comenta as apresentações e parabeniza os palestrantes, anunciando espaço para o debate. O primeiro comentário é realizado pelo professor José Rincon Ferreira, que destaca que, quando o Ibict resolve retomar o tema de educação corporativa, pretende ir mais além e construir uma pauta comum de assuntos de interesse da universidade corporativa, dada a importância dos trabalhos realizados nessa

direção. Como exemplo, cita a palestrante Márcia Naves que, embora não tenha sido apresentada com o devido detalhe, é presidente de uma fundação que cuida de menores. Destaca que sairá com conhecimentos para vida pessoal, comentário que se estende aos demais palestrantes. Solicita ainda que os participantes indiquem os temas para futura reunião, que envolva os órgãos de governo e essas universidades. Márcia Naves diz que o seminário representa um recomeço para parcerias, uma vez que há possibilidade de mostrar como os resultados são alcançados. O professor Rincon finalizou sua fala com agradecimentos que se estendem às instituições participantes e patrocinadoras.

O senhor Roosevelt indagou sobre a possibilidade de participação da universidade em prestação de serviços fora da instituição. O senhor Ricardo Sá responde que realiza atividades somente para o público interno. O senhor Leonardo Pina Villegas perguntou aos dois palestrantes como os valores organizacionais e valores éticos se desenvolvem nos valores na organização como parte da sua EC. Em primeiro lugar, Márcia Naves informa que os valores introduzidos na EC vêm da Itália ou de Detroit, com modelos em que o funcionário é avaliado pelo respeito, de como lidar com o outro, promovendo a ação do sujeito como integrante de um grupo maior, definindo valores e trabalhando com processos para essas atuações. Em segundo lugar, o representante da Universidade da Petrobras indica semelhança de práticas porque existe a dimensão de cultura e formação trabalhando valores nas práticas em sala de aula, por exemplo, o professor que tem 40 anos ensina agregando seus valores e culturas. A última pergunta do Banco do Brasil é sobre a formação dos formadores. A palestrante Márcia explica que à formação técnica e formação didática, com capacitação que envolve treinamento com universidade federal e escola técnica que viraram formadores. A diferença é vista em sala de aula, tendo a possibilidade de capacitar os seus profissionais.

O Painel 2, intitulado Práticas Inovadoras da EC na Vanguarda das Tecnologias da Informação e Comunicação, foi coordenado por Fernando Almeida, da Secretaria da Micro e Pequena Empresa

(SMPE). O palestrante Fabrício Foganhole, do Banco do Brasil, apresentou as práticas da educação corporativa, conhecimentos, habilidades e atitudes, dado por gestão de competências e alinhando os subsistemas da gestão de pessoas. Introduz referências sobre a gestão por competências, fazendo breve conceituação sobre os temas. No caso do Banco do Brasil, com 112 mil funcionários, 45 unidades no exterior, a universidade criou um modelo que envolve aspectos de educação formal e educação informal, educação a distância, individual e coletiva. Nesse sentido, indica que seu portal inclui acesso aos deficientes visuais, *e-learning*, games e ferramentas que apoiam o processo de aprendizagem com guias e gráficos aplicados. Apresentou as salas de aula no ambiente de educação através de vídeo institucional sobre a universidade corporativa BB.

Conforme explicou, sua instalação em Brasília tem salas em forma de U, pensadas para serem atrativas e promover melhor processo de ensino-aprendizagem, *games* com simulação de ambiente de trabalho. Destacou que são utilizadas diversas plataformas para a educação a distância, com recursos como *tablets*, computador, tecnologia móvel, etc. Mostrou segundo vídeo identificando os objetivos da UniBB e suas ferramentas de atuação. Destaca o portal UniBB família, que se estende aos dependentes dos funcionários. O significado do trabalho para cada funcionário, com ações internas, acentua a importância do produto para quem o está consumindo.

Como resultados, são mostrados alguns indicadores, como 30 cursos concluídos por funcionário, chegando a aproximados 3 milhões e meio de cursos concluídos. Citou alguns reconhecimentos mundiais: índice Down Jones, empresa mais ética, presença no guia de melhores empresas para trabalhar, melhor programa de EC do país, entre outros. O último vídeo mostra o relato de um funcionário e sua trajetória pessoal e profissional no Banco do Brasil.

A palestrante Alzira Vieira, do Sebrae, informou que iniciou sua atividade na Universidade em 2008.

Destacou os programas de *trainees* e mestrados *stricto sensu* como exemplos de atividades realizadas pelo Sebrae, instituição considerada especialista em pequenos e médios negócios. Mostrou os dados das suas unidades, com mais de 9 milhões de pequenos negócios no Brasil, presente em todas as capitais, com 700 pontos de atendimentos. Após fazer breve introdução, explica sua presença na atuação em todas as áreas da economia. Considera no seu processo de EC não só o modelo de sala de aula, mas também atividades informais, como as trilhas de aprendizagem, que permitem ao usuário acesso a essa ferramenta por vários meios, para utilização do jogo com níveis de avanço. A Universidade Corporativa Sebrae atende apenas ao público interno, não estendendo suas atividades do público externo. Explica a estrutura organizacional da UCSebrae, com três vinculações estratégicas, objetivo estratégico, processo e gestão de pessoas, buscando um conjunto de soluções educacionais.

A meta de desempenho, meta de equipes e metas organizacionais, que representam incentivos de 70%, 20% e 30% dos salários, pontuam no placar individual de carreira. Trabalha com sistema de gestão acadêmico para as capacitações *on-line*, *layout* responsivo, plataforma *moodle* e solução *on-line*, oferecido via portal. Foram construídos 70 cursos de autoria do Sebrae em 6 anos. Explicando a ferramenta desenvolvida pelo Sebrae, disse que as trilhas de aprendizagem com três níveis se referem a uma analogia a uma corrida urbana, sendo possível ao trilheiro, inclusive, submeter processos de aprendizagem para aprimoramento da trilha.

Por último, explica a elaboração de um memorial com 120 declarações de empreendedores, relatando como atingiram seus objetivos. A Universidade Sebrae mantém a plataforma Saber com repositório institucional, de documentos internos produzidos pelos seus colaboradores. Também apontou empresas contratadas, como Proquest e Thomson Reuters. Ademais, a videoteca e os aplicativos para *smartphone* que garantem a participação no processo de aprendizado.

Em seguida foi aberto o debate. Pergunta é direcionada ao Sebrae sobre qual o papel e como funcionam os 27 agentes de conhecimentos. A resposta é que cada vez que se oferecia um produto novo, havia a indicação da diretoria de cada estado que estivesse disponível para atender essa necessidade, indicando um projeto de capacitação. Inicia-se pelo projeto pedagógico, evitando que se criassem estruturas, evitando custos, para permitir atuação maior do funcionário.

A pergunta seguinte foi sobre o tema, a competência e o desafio de conhecimento que estão enfrentando agora, e onde estão tendo dificuldade de capacitar profissionais. A palestrante respondeu que desde o gerente até os funcionários no nível operacional e estratégico o Sebrae têm desafios grandes, como as *startups*, que muitas vezes sabem mais do que o próprio consultor do Sebrae e que representam novos modelos empresariais, assim como a sustentabilidade. Para Márcia Neves, as *startups* estão trazendo para a empresa profissionais para tratar nesse novo modelo e disseminar conhecimento a seu respeito. O professor José Rincon salienta que a fala da Márcia leva a uma pauta que poderá guiar a construção de outras reuniões e destaca que uma iniciativa como essas, para surgir, precisou de apoio de várias pessoas e instituições.

Outro participante questionou sobre os treinamentos realizados fora do horário de trabalho e como são tratadas as reclamações trabalhistas. Informou-se que no BB, as frentes de ação de educação envolvem a capacitação integral do indivíduo e diversas ações que ultrapassam a EC, com base em conhecimento para vida, como no caso de um curso de idioma. No dispositivo móvel, quando cabível, procura-se deixar claro que seja feito no horário de trabalho, e até o momento não tivemos nenhum conhecimento sobre essas reclamações, não havendo obrigatoriedade de realizá-las. Márcia Neves comenta a questão contribuindo com um caso de jurisprudência do Bradesco, em que houve entendimento sobre a diferença da palavra convocação e convite para participação nos processos de EC.

O painel 3, intitulado Aprimorando o capital humano nas organizações, foi coordenado pelo professor Fernando Gentil de Souza, da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). Pedro Paulo Carbone iniciou elogiando a apresentação da Petrobras, destacando o sentimento de competência de alguns brasileiros. O palestrante questiona a pesquisa em recursos humanos no Brasil e inicia uma sequência de críticas nesse sentido: treinamento não é a melhor saída; capital humano só se transforma em resultado da empresa quando integrado com outras ações; nem sempre a política é aplicada. Em seguida, relacionou algumas práticas bem-sucedidas.

Jose Ricardo Amaro, da Ticket, apresentou a empresa francesa que se chama internacionalmente Endered, e a hotelaria Accor, que iniciou suas atividades em 1968 na França e 1976 no Brasil. Começou com papel e agora trabalha com cartão com *chip*, com três áreas de negócios: benéficos do trabalhador, gestão de despesas e ACCMM (incluindo eventos). Mencionou que acredita na filosofia de *customer inside*, o cliente no centro das ações, EC como filosofia de gestão, EC como valores, cultura e estratégia; desenvolvimento de competências; sustentabilidade, como perenidade de negócios. Pensa que a vivência do dia a dia é fundamental, no modelo 70, 20, 10. (70 e o aprendizado em serviço, 20 palestras e similares e 10 o aprendizado formal). Assim, considera que inovar é para a empresa mais do que o novo, mas a melhora do antigo, a melhor maneira de fazer coisas tradicionais. No debate, a professora Kira perguntou a Ticket como é a questão da sustentabilidade nas questões educacionais. Ele responde que com parcerias e com a imagem de alimentação saudável, para associar os produtos da empresa a boa imagem.

Foi iniciado o Painel 4, intitulado Educação Corporativa para o Setor Financeiro. Às 15h36, o palestrante Fábio Moraes, da Federação Brasileira de Bancos (Febraban), informa que atende um setor inteiro e não apenas uma empresa. Acredita mais no *coaching* do que no processo de treinamento por ser uma educação continuada. Citou os desafios do setor financeiro, como exemplo a quantidade de crédito oferecida, que chega a 60% do

PIB. Representam desafios as mudanças de mercado, as relações com o consumidor, a competitividade, a sustentabilidade no setor financeiro e a transparência. Acrescenta que se cria valor quando os grandes passam para os pequenos, economiza-se dinheiro com a organização corporativa setorial.

O palestrante explica que a instituição trabalha com educação financeira e com a maneira que se tem de levar informação corporativa aos clientes e aos bancos. Por exemplo, as pessoas que acham que pagar o mínimo no cartão abateria o principal da dívida. Para os clientes, uma das ferramentas utilizadas é chamada Laboratório de Lideranças, que conta com processo EAD, *coaching*, trilhas a distância e oficina presencial, tendo como base sensibilizar e provocar o desejo, ofertar oportunidades de aprendizagem, promover a transferência, e sustentar.

A educação presencial também é mencionada para realizar intercâmbios, porque informações conceituais custariam muito e podem ser direcionadas com a educação a distância. Nesse sentido, a educação financeira deve fazer a primeira coisa: ajudar a pessoa a não se endividar demais, principalmente usando o cartão de crédito, que é o principal instrumento de endividamento no Brasil.

A Febraban trabalha com indicadores que fazem sentido, são indicadores ligados ao cliente, que revelam, por exemplo o quanto o produto educacional aumentou a perda de clientes. Outro fator seria procurar alianças para ajudar o consumidor brasileiro a consumir de modo consciente. Segundo o palestrante, a principal missão da educação corporativa de qualquer organização é a de ajudar a organização a pensar longe, pensar o futuro. Trouxe alguns resultados da sua tese, em que identificou o primeiro problema: os valores que estavam sendo publicados pela empresa não eram os mesmos que estavam sendo ensinados pela educação corporativa. Identificou as correlações, explicando o quadrante de conservação em oposição à abertura a mudanças, e o segundo quadrante, de alta promoção e alta transcendência — preocupação com a sociedade, com o cliente, com a cadeia de valor.

Iniciada a seguinte apresentação às 15h20, a palestrante Maria Emília Pereira Guimarães, da Caixa Econômica Federal (CEF), indica as estratégias de gestão de pessoas na CEF. A Universidade Caixa, através de uma pesquisa de saúde organizacional, evidenciou o estilo do líder na empresa para traçar um estilo de liderança que a caixa estava precisando. Segundo a palestrante, o desafio de buscar e formar líderes representou uma coisa nova, uma mudança de cultura. Os funcionários passaram por programas de jornada de liderança. Ela cita que a meta era quase dobrar o número de agências, e o desafio foi como preparar os sucessores para ocupar os cargos na empresa. O processo de seleção incluiu avaliação de potencial e trouxe muita transparência, confiança por meio de *feedback* das competências e potenciais identificados. A universidade tem 14 anos, conta com 3 *campi*, com 611 tutores e um portal que representa sua estrutura virtual.

Declara a palestrante: consegui tirar a subjetividade das ações educacionais, trazendo na área as ações que elas estão necessitando. Precisavam de agilidade e inovação, porém as agências tinham pouco tempo. Foi criado um portal onde a divisão dos cursos era a mesma divisão dentro das agências, o que aumentou a agilidade e o número de cursos feito no portal, de acordo com o que o profissional está precisando. Para os líderes, dada a dificuldade de tirá-los do ambiente de trabalho, foi criada a Academia de Liderança, com livros, vídeos, revistas de opinião e atualizações voltadas para o tema. Como exemplo, o funcionário verifica qual filme deve assistir tendo acesso à sinopse, e logo buscando na internet, ele assiste e alcança a mensagem daquele filme.

No programa Procurando Saber, as escolas identificam nas áreas as pessoas que têm capacidade para resolver um problema crítico na instituição, esse funcionário é convidado e desenvolve uma enciclopédia para atender aos demais usuários. Também foi citada a criação de vídeo para aprendizagem rápida para operação, portfólio vivo, que atualmente tem 351 ações educacionais. São exemplos a formação acadêmica, *lato sensu* e *stricto sensu*, e idiomas, principalmente espanhol, dada

a localização de agências de fronteira. Destaca também que no portfólio há cursos desenvolvidos pela equipe e por outros profissionais. Assim, a Caixa não executa ações por subjetividade: diagnóstico das ações de desempenho, das competências específicas e banco de sucessores que são identificados como *inputs* principais para o desenvolvimento de atividades dentro da universidade. Os números resultantes da universidade são muito importantes e satisfatórios para capacitação. A empresa recebeu o prêmio global CCU Award, como a terceira melhor universidade do mundo.

Rodrigo Fisher, da UniBacen, introduz sua fala dizendo que tem como objetivo cuidar da gestão de desempenho e da liderança. A Universidade Corporativa do Banco Central tem aproximadamente 4 mil servidores, com programa de idiomas, inglês e espanhol, primeira graduação, pós-graduação. Possui mais de mil cursos preparados com média de 7 alunos por turma, dada sua especificidade, o que indica uma dificuldade na apresentação de indicadores. É feito um diagnóstico anual, que trabalha por demanda a maioria dos cursos, e somente alguns cursos são oferecidos. Alerta que não são resolvidos na educação corporativa outros problemas, como falta de computador, por exemplo, que a capacitação não vai resolver. Uma vez resolvida a capacitação, é preciso saber como será disseminada. Destaca que muitas pessoas que recebem o curso não agregam valor, e termina a fala com agradecimentos pela participação, ressaltando a importância do evento.

Abertos os debates, a professora Kira Tarapanoff observou no relato do representante do Febraban sua preocupação com a sustentabilidade, uma vez que 60% dos brasileiros estão endividados. Gostaria de saber se a Febraban tem governança corporativa e como funciona sua relação com os *stakeholders*. Ao responder, o palestrante diz que “tudo que tenho na minha vida, eu comprei me endividando”, o problema é o descontrole. E que a Febraban é formada por 130 bancos associados, 10 grandes e 20 pequenos, e a governança é feita por comissões temáticas. Também inclui *compliance*,

créditos, recursos humanos e outras áreas que criam conhecimento e transformam em produto educacional. Segundo ele, o conhecimento do setor é transformado em produtos. Defende que trabalhar em uma federação é exercitar a capacidade de fazer alianças a cada dia, conseguindo extrair o que é antagônico e coloca-lo num lugar comum, com um objetivo comum. A professora Kira questiona sobre a transparência, ao que o palestrante responde que a Federação se preocupa em fazer, mostrar o que faz e explicar o que faz.

Alzira de Fátima Vieira indica à palestrante da Caixa como é feita a seleção. A resposta resume que os candidatos elaboram projeto e uma apresentação. O processo é feito por uma empresa terceirizada. A participante Eleonora pergunta ao Professor Fábio como o Banco do Brasil lida com o conflito de educar o cliente e o cumprimento de metas dos funcionários. O palestrante informa que o sistema de remuneração das empresas está errado, pois precisa ser alinhado ao sistema de remuneração da educação corporativa.

O painel 5 foi iniciado às 15h50 com a temática História, Metodologia, Pesquisa e Edição de Documentos. A coordenadora, Lena Vania Ribeiro Pinheiro, informa que tem 34 anos de Ibict e que vivenciou essa história contando que aqui ocorreram cursos de inteligência competitiva, gestão do conhecimento e sociedade de informação. O evento intensifica o que o Ibict já vinha manifestando desde os anos 1980, e por isso é tão importante a presença do professor Rincon. Alerta que sempre foi difícil reunir as diferentes realidades da academia e da empresa, mas que não deveria ser assim, uma vez que há terreno fértil e necessário nessa interface.

A seguinte apresentação foi realizada às 17h08min pela palestrante Kira Tarapanoff, da Universidade de Brasília (UnB). Ela expõe as metodologias e sustentabilidade de educação corporativa sobre o impacto do que vem acontecendo atualmente, como o problema de clima, com enfoque aos métodos e a possibilidade da sustentabilidade para educação corporativa. Cita o relatório de Brundtland de 1980, coordenado pela primeira ministra da Noruega, que

indica não comprometer os recursos da Terra. Nesse sentido, menciona também que a Comunidade Europeia em 1997 preocupou-se muito em resolver problemas ambientais. Segundo a palestrante, o Fórum Mundial de Educação introduz a preocupação ambiental inclusive como atividade formal. A certificação das empresas acontece na interface tríplice da responsabilidade social, com prosperidade econômica, ambiental e social. E dentro está a governança corporativa que envolve todo mundo que tem interesse nessa configuração. Esse tripé é conhecido em inglês como *triple bottom line*.

Destaca o Grupo Algar e a Natura como exemplos de empresas sustentáveis, pois em termos globais, somente há uma empresa brasileira que se classifica como 44ª colocada por atingir quase todos os critérios que se enquadra entre as cem melhores, conforme indicado pela *corporate nights*. O que influencia a Natura como empresa sustentável é que desde o começo ela adota um modelo pautado na prosperidade econômica, justiça social e conservação ambiental, com visão de sustentabilidade para 2050, que ajude a comunidade a se desenvolver e coopere para o meio ambiente. Mostrou como se inserir dentro de um contexto, envolvendo alinhamento estratégico com aprendizado contínuo com respostas que derivam de novas estratégias e demandas do meio ambiente. Ao destacar a atividade principal da inteligência com o monitoramento da informação, mostrou que isso deve ser feito em grupo e dentro da empresa, e a troca de informação é importante para o conhecimento.

Ressaltou que a busca dessas informações também tem de incluir a parte de estratégia organizacional, definida a partir de elementos que foram reunidos para prevenir e se antecipar para tratamento de problemas organizacionais em geral. Não pode deixar transparecer as estratégias que se vai tomar no futuro, enquanto estão em gestação você as protege. As estratégias possibilitam a tomada de decisão e a oferta para distribuição de produtos e etc.

A professora apresenta então um modelo da Apple, *challenge based learning*, que está sendo adotado nos Estados Unidos e Canadá e sendo chamada de 12k, que

envolve a formação do aluno desde a infância, embora esteja sendo adotado nas empresas. O único lugar de desenvolvimento de produtos da Apple está no Brasil e ele adota essa tecnologia, inovação. Pensamento crítico, eu tenho um trabalho e penso como posso melhorar. Toma como exemplo a Unialgar, que está propondo uma usina para atender condomínios e já patenteou essa inovação que foi desenvolvida no seu laboratório, envolvendo a solução do problema seca, pensando em como obter energia, uma vez que água tem de ser corrente, e tem de se pensar em manter uma usina e sustentar as instalações de um prédio inteiro. Jonh Dewey, Vigotzki são citados como base para essa metodologia. Nesse sentido, também menciona a aprendizagem baseada em desafios, com foco em aceitar e resolver desafios e utilizar tecnologia na sua rotina diária, focalizar problemas do mundo real para propor resultados. Assim são identificadas as etapas: executar medidas, avaliar resultados descrever atividades e recursos. Finalmente, a coordenadora cita a importância da temática abordada, indicando que é necessária a interdisciplinaridade, e gostou de que chamassem a atenção para produtos da Natura e da Amazônia.

Melina Bandeira, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), comenta que sua vivência maior na área de comunicação foi na FGV, e que a interdisciplinaridade foi presente no seu trabalho, notando a importância do intercâmbio interdisciplinar que reúne diversos especialistas. A parte das pesquisas realizadas com submarinos, com *designer*, especialistas, engenheiros, e que permitiu retratar os cem anos dos submarinos. Destaca ainda que, para trabalhar com iniciativas, é preciso entrar na comunidade e descobrir seus impactos! Como exemplo cita o caso da empresa que tentou vender um comprimido para melhorar a qualidade da água e prevenir doenças, uma vez que o pesquisador não identificou o aspecto cultural porque na Índia não havia interesse pelo produto, pois as mulheres passavam tempo fora para buscar água, e emissão fazia parte do cotidiano dela. É preciso focar na equipe multidisciplinar e ter uma equipe boa para alcançar objetivos.

Por volta das 16h40, Marcos Baungartner, da T&D Publishing, mencionou que seu tema vai para uma área de desconforto dele, uma vez que

isso não representa a realidade. Muitas iniciativas de educação corporativa não passam de uma oferta de curso, muitas vezes a solução são cursos e não ações que levem a combater o desempenho ou a má gestão. Modelos de referência que foram mostrados se afastam demais do que o professor observa diariamente no seu trabalho, num país com tantos desníveis. Para o comentarista, os modelos ideais podem ser vistos como um sinal de alarme, dada a necessidade de novos modelos de inovação, tecnologia, e de pessoas envolvidas dentro da organização. Percebe-se que falta uma condição mais consistente para avaliar os problemas, trazendo as soluções, que estão tentando resolver com cursos que não trazem a solução esperada.

Por último a senhora Consuelo, dos Correios, corrobora o professor fazendo as seguintes observações, dada sua inquietude provocada pelo debate: e os que têm recursos e não fazem, e o papel do Ministério da Educação, será que estamos falando do funcionário que está no topo ou o que está na ponta? Os que estão na ponta estão sendo atendidos, ou as políticas bonitas mostradas são para uma minoria?

O professor José Rincon cumprimenta a professora Kira por sua apresentação e ressalta que ela impressiona por trazer o que existe de mais novo, dada sua dedicação e excelência, assim como também homenageia a professora Lena Vania, com destacada capacidade executiva, em suas atividades acadêmicas. O professor também citou a participação de Melina e Fernando Gentil como os mais jovens participantes. Diz que deixou para comentar o professor Marcos no final, porque quando começou a ser montado o evento, ele tinha de contar com grande quantidade de empresas que mantêm EC, e contou com a lista do professor Marcos, que foi cedida de imediato de maneira solidária, permitindo a realização do encontro e o convite a muitos dos presentes. Deixou registrada assim, sua gratidão sincera ao professor.

O Painel 6, intitulado Internacionalização das empresas e a educação corporativa, coordenador por Edinei Couto de Lima, da Braskem, e teve como palestrante Miguel Trigo, da Universidade Fernando Pessoa (Portugal). O professor Trigo inicia

sua apresentação citando o livro *Sonho Grande* para mencionar a importância da meritocracia, e destaca que: “a distância que vamos ter com relação aos recursos necessários representa um desafio, pois além da distância geográfica há quatro níveis que são importantes com relação ao nosso país, e as questões que vamos percorrer representam grandes desafios para a internacionalização: cultural, administrativa, geográfica e econômica”. Lembrou que é fundamental saber se existe mão de obra, e principalmente ter respeito às pessoas nos locais onde estamos trabalhando, e que isto é fator crítico do sucesso, ante esses desafios, aspectos que alcançam também a EC, sendo necessário preparar pessoas para atuar nos países e realizar ações, reconhecendo o fator de distância.

Assim, seria preciso, na primeira fase, desenvolver colaboradores cosmopolitas, uma vez que o processo envolve trocas internacionais entre países e análise do volume investido. A metodologia indicada é criar valor e estratégias utilizando 3A's = adaptação, agregação, arbitragem. Que significa crer e respeitar as diferenças e nos adaptarmos, conforme o local onde estamos atuando. “A inovação se dá quando estamos sincronizados no mundo em que vivemos. Planejar de acordo com as estratégias e objetivos para trabalhar com EC com o uso de tecnologia, criar métricas e recompensas para o cumprimento dos objetivos”. Diz que: “Hoje, nada muda tão rápido como a própria mudança.” Por sermos diferentes temos algumas dificuldades com relação a tendências e adaptação. O professor anuncia: “estou tentando fazer com que a minha empresa funcione, estou tentando aproveitar tendências e acredito que estamos funcionando no mercado e tentando usar essas ferramentas para aproveitar o produto, como *cloud*. Metodologias como *Lean startup* e *growthacking* e *crowdsourcing*, para que eu saiba antes de investir, sair de dentro do gabinete e entrevistar pessoas”.

Nesse sentido, cada vez mais se aprende utilizando tecnologia para poder trabalhar com ela, como o uso de bibliotecas que podem estar no telefone. Indica cursos gratuitos disponíveis na internet, e aponta as redes sociais como ótimas fontes de conhecimento.

Concluindo, ressalta como alcançar o conhecimento em informações de instituições de informação local. E lembra frase do ilustre professor Jorge Paulo Lemann: “formar gente boa é o melhor negócio”. E também cita Fernando Pessoa: “O melhor tempo que gastamos é o que investimos nas pessoas”.

Às 9h20, Manuel Marcos Maciel Formiga, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) faz sua apresentação mostrando a situação atual do Brasil e cita a terceira revolução industrial, que se baseia na manufatura digitalizada ou aditiva. Explica a armadilha da renda média, como os países que superaram a pobreza e que permanecem em situação mediada por incapacidade institucional. Assim, caso não haja investimento em tecnologia, o país vai tardar em sair dessa situação.

Indica que temos uma população produtiva maior que pessoas dependentes, como crianças e aposentados, o que representa um bônus que não está sendo valorizado, e temos que agir e aproveitar essa oportunidade. Afirma que o país tem pouco grau de abertura para o exterior, uma educação totalmente voltada para si. Indica que a universidade mais internacionalizada no Brasil é a do ABC, recém-criada. Essa situação coloca o país com um dos piores índices de internacionalização. Citou o exemplo de Israel, que mais investe em T&D; no Japão, 20% dos jovens fazem engenharia, e ainda ressalta que no Brasil a maioria dos alunos que cursam humanas e sociais não têm mercado de trabalho. Mostra quadro comparado entre Brasil, Estados Unidos e Coreia do Sul e resume a visão do Brasil, mostrando que saímos de uma sociedade rural e nos tornamos uma sociedade urbana e industrializada. O palestrante citou Celso Furtado, dizendo que o país somente se desenvolve quando o crescimento de um produto é transferido em forma de bem-estar para a população.

Assim, destaca que para ser um país desenvolvido e rico, as ações têm que passar a ser com base no desenvolvimento do capital humano. Em vez de trabalhar com renda *per capita* trabalhamos com IDH, e atualmente já se

apresenta novo indicador (riqueza global), criado por um pesquisador indiano, visando contribuir para as falhas que são mostradas no uso de indicadores. O professor questiona as universidades tradicionais. Informa que a Unesco sugere não utilizar mais ensino, e sim ensino-aprendizagem, assim como compara a inadequação do uso do termo chão de fábrica. Destaca ainda a importância da proposta de internacionalização do Brasil, que é o quinto país com mais ensino superior privado.

O palestrante menciona que o Pronatec representa grande sucesso para formação profissional no país. Hoje no mundo 50 % de pessoas têm acesso ao celular, porém se destaca o declínio de acesso ao celular com relação ao início da década. O mesmo ocorre com o ritmo de expansão da internet. Dessa maneira, ressalta que a indústria não está chegando ao mercado exterior, o Brasil não está crescendo em níveis esperados com relação ao exterior, o que mostra que somos uma economia fechada. Diz que as novas teorias mostram que a sala de aula é o lugar onde menos se aprende. Moocs vieram pra ficar, podendo oferecer aprendizagem da melhor qualidade. O palestrante finaliza citando Simon Marginson: a fraqueza na educação e na ciência significa neocolonização.

Às 9h40, o comentarista Leonardo Pino Villegas, do Ministério de Industrias de Cuba comenta as apresentações dos palestrantes e explica como se faz em Cuba a educação corporativa. Menciona que investe-se na melhoria de lideranças e na formação de trabalhadores qualificados. Informa que houve há muito tempo uma política de formação de quadro de diretores e funcionários qualificados. A educação estatal permite que os executivos e os funcionários sejam também universitários, como objetivo do Ministério da Educação. A formação corporativa em Cuba tem enfoque setorial, sendo o Ministério quem elabora os instrumentos metodológicos. O Ministério é responsável também pela qualificação, por meio da escola Gestão Empresarial e Superação Técnica e Administrativa (GESTA). Explica que cada empresa tem um orçamento destinado à capacitação dos seus funcionários, que se realiza por outras instituições,

e tem como missão preparar quadros de reserva de pessoal, além de forte programa de formação de mulheres diretivas e jovens profissionais. Para o setor industrial, essa escola desenvolve fundamentalmente atividades não assumidas pelas instituições do sistema de educação tradicional na Universidade. Respondem às necessidades técnicas dos seus setores para cursos de capacitação profissional e ensinam mestrado em gestão para os seus funcionários. A capacitação também é trabalhada com processo de reciclagem de funcionários para novos métodos de tecnologia de inovação, como pós-graduação direcionada à mulher diretora e para formação de funcionários qualificados.

Às 9h50, o comentarista Carlos Alberto Gómez Gilbert, também do Ministério de Industrias de Cuba, inicia com a apresentação da DISAIC, consultoria que trabalha para o ministério na especialidade siderúrgica e mecânica. Trabalha também com empresas, na formação profissional na Venezuela e Bolívia. Tem média de 220 trabalhadores, que incluem doutores, mestres e especialistas de alta competência. Tem a função fundamental de estabelecer relações mercantis com as empresas, e estão vinculadas com o investimento em capacitação e gestão de recursos humanos, com interesse em incrementar seus resultados. Como projeção futura, cita que busca incrementar vínculos com centros universitários, acesso dos consultores aos bancos de informação internacional e por último incrementar os serviços *on-line* e via web, assim como a participação de consultores em eventos como esse, tem sido um dos objetivos do ministério.

A professora Kira faz seus comentários e destaca a participação do CNPq com informações sobre a educação corporativa e a universidade tradicional e suas convergências. Questiona o papel do mestrado profissional no cenário educativo brasileiro. Cita o manifesto da CNPq de 1998 contra a educação a distância, e que hoje não se sustenta, reforçado pelos exemplos de Harvard e MIT. A professora Laurinda Maia questiona como viabilizar para municípios distantes a banda larga.

Na mesma linha, menciona que a banda larga não só é necessária para o sistema de educação, como terá que fazer a sua parte para crescer.

O professor José Rincon destaca que quando temos como marca do governo federal “Brasil, Pátria Educadora”, nós todos somos educadores, o próprio nome nos conclama a ser educadores. E no final o professor cita Fernando Pessoa, indicando que o melhor tempo que temos é aquele que dedicamos às pessoas.

Dayse Pissurno indaga ao professor Formiga se algumas universidades acadêmicas dos Estados Unidos aceitam créditos de conteúdos estudados em universidades corporativas, ao que ele afirma que sim, e cita a Universidade de Harvard como exemplo.

O Painel 7, intitulado EC na Federação das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Rio de Janeiro (Fetranspor), coordenado por Consuelo Aparecida Sielski Santos, dos Correios, apresentou o palestrante Ronaldo Luzes. Ele informou que 61% dos funcionários do serviço de transporte do RJ não possuem ensino médio completo. Acredita que educação se faz em qualquer tempo e em qualquer lugar, e não apenas em sala de aula. Trabalha como web tv, em parceria com tv universitária e com polos de capacitação. Lançou, em 2012, quatro simuladores de direção de ônibus no intuito de mudar a cultura do setor transporte. O sistema Fetranspor tem 10 sindicatos patronais, 204 empresas, e possui 102 mil empregados diretos. A totalidade de empresas é familiar e 70% dos profissionais trabalham na rua. Mostrou o *site* da universidade corporativa e os vídeos voltados à liderança.

Relatou que a organização foi criada em 11 de agosto de 2008. A plataforma de gestão de aprendizagem possui sistema que mapeia tudo o que o sindicato está fazendo. Mostrou o material utilizado para capacitação dos motoristas para fazer um curso, motorista cidadão, voltado a melhorar a autoestima do setor, com linguagem direcionada ao público-alvo. Enfatizou que o curso ressalta a relação e a postura do motorista com o seu cliente, que é o passageiro. Também é realizado ensino a distância com professores em cada polo.

Assevera que tem como desafio para 2015 preparar profissionais para trabalhar na formação. Diz que não adianta falar de EC, se não se pensa estrategicamente, e se não se conhece o contexto. Mostra que a EC não está sozinha, mas sim integrada ao sistema de gestão de pessoas, como um subsistema dentro do sistema de gestão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O último painel foi encerrado às 11h50min. A coordenadora-geral do evento informou a publicação do relato do seminário no número temático sobre educação corporativa da revista *Inclusão Social* do Ibict. Na finalização, todos os participantes tiveram a oportunidade de expor seus comentários, como melhorias possíveis à dinâmica do evento, o significado para o País em reunir esse expressivo grupo de gestores, e a lacuna que é preenchida com ações coordenadas entre as universidades corporativas com objetivo de trocar experiências e compartilhar metodologias e lições aprendidas. Especificamente, trataram dos seguintes temas: a certificação como avanço para a EC no país; a união dos interesses acadêmicos e do mercado de trabalho; a formação desta rede de EC como meio de ampliar os debates; a possibilidade de agregar outros países da América Latina; o mapeamento de quem atua na EC no Brasil; a melhoria das próprias universidades corporativas, que por sua vez, melhoram as condições de acesso ao emprego e renda.

Como sugestão, os participantes destacaram a necessidade de incluir mais acadêmicos no evento e mais experiências do Sistema S; debater aprofundadamente as experiências nacionais, com debates simultâneos ao evento principal em salas temáticas, estimulando discussões e o diálogo entre instituições com demandas de conhecimento semelhantes e incluir órgãos de governo na discussão com as universidades corporativas em temas de interesse mútuo e de interesse para o país. Para encerrar o relato, cabe salientar a satisfação dos participantes em poder conhecer as experiências e manifestar anseios sobre a trajetória de Educação Corporativa no país.