

*Cooperação
Franco-Brasileira em
Educação Corporativa*

Parte 2

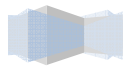
*AVANÇOS NO BRASIL SOB A
PERSPECTIVA DO SETOR PÚBLICO*

Relatório Final

Março de 2010

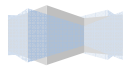
ORGANIZAÇÃO: LILLIAN ALVARES

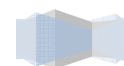
*Agradecimento especial a Luc Quoniam, que
aportou experiência e informação sobre o processo de
capacitação continuada no setor produtivo francês em
atendimento às exigências de uma economia globalizada
baseada no conhecimento.*



Sumário

EDUCAÇÃO CORPORATIVA	6
1.1 Introdução	6
1.2 Resumo das Realizações	6
1.2.1 Pesquisa: Levantamento das Atividades de Educação Corporativa no Brasil em Apoio à Políticas Públicas.....	6
1.2.2 Oficinas de Educação Corporativa.....	7
1.2.3 Articulação do MDIC com instituições que praticam Educação Corporativa	7
1.2.4 Publicações.....	8
1.2.5 Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa	8
1.2.6 Primeiro Encontro de Educação Corporativa Brasil – Europa	9
1.3 Portal da Educação Corporativa.....	12
1.4 Redecor: um projeto em discussão	13
1.5 Educação Corporativa, Telecentros e Inteligência Competitiva	14
ANEXOS	16
ANEXO 1 – Relatório da I Oficina de Educação Corporativa	17
ANEXO 2 – Programação da II Oficina de Educação Corporativa.....	33
ANEXO 3 – Programação da III Oficina de Educação Corporativa.....	37
ANEXO 4 – Programação da IV Oficina de Educação Corporativa	40
ANEXO 5 – Programação da V Oficina de Educação Corporativa	44
ANEXO 6 – Relatório da V Oficina de Educação Corporativa	49
ANEXO 7 - Regulamento do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa.....	64





1.1 Introdução

A Educação Corporativa estimula e embasa a melhoria na qualidade dos processos e produtos, promovendo a inovação, aumentando a competitividade e contribuindo para a sustentabilidade das empresas. Investir em Educação Corporativa, portanto, é investir na valorização profissional, no crescimento econômico e no desenvolvimento das organizações e do País.

1.2 Resumo das Realizações

1.2.1 Pesquisa: Levantamento das Atividades de Educação Corporativa no Brasil em Apoio à Políticas Públicas

O Projeto “Educação Corporativa no Contexto da Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior” Processo Número: 507285/2004-2 foi apresentado pelo Diretor de Articulação Tecnológica ao CNPq e teve início em 2004 com a realização da pesquisa Atividades de Educação Corporativa no Brasil, ampliada em 2006. Nela, são analisados os dados obtidos por meio da aplicação do *Formulário para Coleta de Dados* especialmente desenhado para alimentação do registro de dados sobre atividades no Brasil. As informações foram solicitadas a 80 organizações envolvidas, das quais 51 (63,8 %) responderam ao questionário. Destes, 10 (12,5 %) não foram considerados na análise empreendida, apresentada neste Relatório, por conterem um número elevado de questões não respondidas ou porque foram notadas inconsistências evidentes nas respostas fornecidas. Os dados analisados correspondem, pois, a 41 questionários, que perfazem 51,25% das organizações-alvo. Deu-se aos respondentes a possibilidade de não responder a questões que não desejassem, razão pela qual algumas questões não apresentam o mesmo número total de registros.

Convém ressaltar que não se dispunha do número exato de organizações efetivamente engajadas em atividades de EC. O levantamento empreendido, no entanto, dá prosseguimento e aperfeiçoa o levantamento levado a efeito em 2004 pelo MDIC em parceria com o Ministério do Trabalho e do Emprego e com o Ministério da Educação.

A definição deste universo torna-se ainda mais difícil devido ao próprio conceito de EC que comporta entendimentos abrangentes, nem sempre convergentes. Todavia, restringindo-se o levantamento de dados às organizações cujas atividades de EC tenham como orientação fundamental contribuir para a consecução dos objetivos estratégicos da organização, especialistas⁶ diversos entendem que se deve ter no Brasil atualmente, no máximo, 100 empreendimentos que se enquadram dentro dos limites conceituais mais rígidos e aqui tomados como referência. Os resultados detalhados estão no Portal da Educação Corporativa.

1.2.2 Oficinas de Educação Corporativa

Foram realizadas cinco Oficinas de Educação Corporativa. A I Oficina foi realizada em dezembro de 2003; a II em maio de 2004, a III em maio de 2005, a IV em novembro de 2006 e a V em outubro de 2007. É uma iniciativa envolvendo as Secretaria de Tecnologia Industrial e de Desenvolvimento da Produção do MDIC e a Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC). Os relatórios das Oficinas de Educação Corporativa encontram-se disponíveis no site: www.educor.desenvolvimento.gov.br.

Durante a "I Oficina de Educação Corporativa – Oportunidades e Desafios" foram debatidos os seguintes temas: Educação Corporativa e Educação Acadêmica; Certificação das Atividades de Educação Corporativa; Financiamento da Educação Corporativa e Ensino à Distância e Educação Continuada. Os temas foram discutidos em painéis, com a participação de representantes da Educação Corporativa e do Governo.

O êxito do primeiro evento deve-se a oportunidade de amplo diálogo com os agentes envolvidos com a Educação Corporativa, que destacou a vontade política, por parte do governo, para enfrentar em conjunto com a iniciativa privada os desafios do Setor.

Na II Oficina de Educação Corporativa foi apresentado um panorama das atividades de Educação Corporativa no Brasil. Para a elaboração deste panorama, foram discutidos temas relativos à identificação e caracterização dos agentes de EC no país, a estrutura interna e a operação, a dinâmica de planejamento da Educação Corporativa, o tratamento gerencial às atividades de Educação Corporativa e o acesso às informações em meio eletrônico.

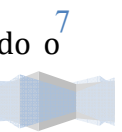
A realização das demais Oficinas de Educação Corporativa é a continuidade dos eventos realizados desde 2003, sempre considerando o tema central sugerido pelos principais agentes no país. Os temários e os relatórios finais podem ser conhecidos nas seguintes URL <http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/index.htm> e estão nos anexos 1, 2, 3,4 e 5.

O relatório produzido na V Oficina e última dessa gestão segue no anexo 6, a fim de auxiliar no entendimento do envolvimento do MDIC com os agentes de Educação Corporativa no País.

1.2.3 Articulação do MDIC com instituições que praticam Educação Corporativa

Importa registrar como indicador de sucesso da ação integrada entre Governo e instituições que praticam Educação Corporativa no País a:

- Criação da Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC), discutida na II Oficina e cuja primeira presidência foi exercida pela SVOR/FIAT.
- Compartilhamento na organização dos eventos promovidos pelo MDIC, destacando o temário das oficinas, o conteúdo das publicações e a internacionalização do tema.



- Dentre as parcerias firmadas, merece destaque àquelas realizadas com Accor, Anatel, Banco do Brasil, Bematech, CEF, CNI, Datasul, Eletronorte, Embraco, Embraer, Embratel, Ernest Young, Fiat, Gol, ID Projetos Educacionais, McDonald's, Metro SP, Natura, Petrobras, Revista T&D, Sebrae, Senado, Serpro, Sesi, Tam, Universidade Fernando Pessoa, Vale e Weg.
- Pesquisa com a *Université du Sud Toulon-Var* para aprofundamento no conhecimento sobre o modelo europeu de créditos progressivos para educação ao longo da vida que visa principalmente à validação dos créditos acadêmicos adquiridos da experiência e a facilitar a criação de ensino por métodos que recorrem às tecnologias da informação e da comunicação e o desenvolvimento do ensino a distância.

1.2.4 Publicações

Desde a realização da Primeira Oficina de Educação Corporativa, percebeu-se a necessidade de gerar documentação sobre o tema que permitisse o fortalecimento das entidades já existentes e a apoiar a implantação de outras. Foram publicadas três coletâneas, com custos cobertos inteiramente pelas instituições que realizam atividades em EC:

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **Educação corporativa: contribuição para a competitividade.** Brasília: Petrobrás; CNI, 2004.

AGUIAR, Afrânio (Coord.). **O futuro da indústria: educação corporativa: coletânea de artigos.** Brasília: MDIC/STI; IEL, 2005. 192 p. (Série Política industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior, n. 10)

FERREIRA, José Rincon; BENETTI, Gilberto (Coord.) **O futuro da indústria: educação corporativa-reflexões e práticas: coletânea de artigos.** Brasília: MDIC/STI; IEL, 2006. 213 p. (Série Política industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior, n. 13)

Além dessas procedeu-se um pequeno levantamento da literatura disponível em meio eletrônico, inserido no Portal da Educação Corporativa, com análise de algumas obras selecionadas, entre elas, teses, dissertações e artigos.

1.2.5 Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa

O Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa, concebido pelo MDIC, em 2007, em parceria com a Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC) e inserido nas comemorações dos 70 anos da indústria, é um reconhecimento aos melhores projetos de educação corporativa desenvolvidos por entidades que a praticam no Brasil, além de estimular pesquisas⁸ nessa área e contribuir para a inovação e melhoria da competitividade empresarial do país.

Contou com o apoio das empresas Ernest Young, Id Projetos Educacionais, Isvor Fiat, Revista T&D e Vale. Teve como agraciadas as seguintes instituições: Académie Accor, Banco do

Brasil, Bematech, Embraco e Weg. A seleção das entidades indicadas para receberem o prêmio decorreu de um processo de julgamento onde concorreram 76 entidades em um universo estimado de 100 instituições que exercem a educação corporativa no Brasil. O regulamento está no anexo 7.

1.2.6 Primeiro Encontro de Educação Corporativa Brasil – Europa

Dentre as principais realizações em Educação Corporativa, estão as recomendações feitas no âmbito do 1º Encontro de Educação Corporativa Brasil / Europa: Educação Corporativa: Capacitação e Internacionalização de Empresas. A propósito, o evento foi idealizado por ocasião da V Oficina de Educação Corporativa, em outubro de 2007, os participantes europeus presentes ao evento sugeriram a realização de evento semelhante em Portugal a fim de tratar a capacitação e a internacionalização de empresas.

A internacionalização de empresas é um dos aspectos fundamentais para o aumento da participação externa do país na economia mundial. Determina novas formas no processo de capacitação e pesquisa evidenciando a correlação cada vez maior entre comércio exterior e inovação. As empresas que mais se destacam nas operações de internacionalização são também as líderes no comércio internacional sendo que, atualmente, mais de 60% do comércio internacional é de responsabilidade das empresas transnacionais. Da mesma forma, é nestas empresas que é gerada a maioria absoluta das inovações, especialmente nas áreas de alta tecnologia. A inovação constante passou a ser determinante para a supremacia em um mercado cada vez mais competitivo.

No processo de internacionalização, outra complexidade, é a transposição de modelos de gerenciamento impregnados com estilos e valores de culturas locais, que de repente transplantados, carregam e amplificam os conflitos culturais. Em qualquer estratégia de internacionalização, marcada pela produção distribuída globalmente ou apenas através da expansão comercial, é preciso alargar a compreensão de culturas nacionais e culturas de gerenciamento e seus determinantes no comportamento social, político-legal e econômico.

A capacitação de profissionais habilitados a trabalhar de acordo com estes nestes novos contextos torna-se essencial para a obtenção de vantagens competitivas, pois são as pessoas o grande fator diferenciador numa economia globalizada em que as diferenças tecnológicas e de gestão rapidamente se desvanecem. A Educação Corporativa, pelo fato de se dedicar à formação com vista à concretização das estratégias empresariais, aparece cada vez mais, como a grande aliada da gestão de topo de qualquer organização global.

Assim como um país precisa de investimento externo para complementar o investimento interno, é fundamental criar estratégias que possibilitem ampliar seus investimentos no exterior. Para isso, torna-se necessário entender as diferentes dimensões dos modelos de gestão visando à internacionalização: a estrutura organizacional, a gestão de competências, a gestão do

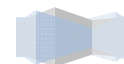
conhecimento, a gestão de P&D, a gestão de projetos globais e a gestão sócio-ambiental, são algumas delas. Instalar fábricas em outros países requer não só uma competência distintiva em Gestão de Operações, mas também a habilidade de lidar com questões de Relações Trabalhistas e de Regulamentação Ambiental bastante diferentes das que as empresas enfrentam no seu país de origem.

Somado à análise de políticas públicas que orientam e regulamentam modelos produtivos nacionais, as relações de trabalho e a educação, torna-se fundamental a discussão, do ponto de vista acadêmico, acerca do compartilhamento e incentivo às instituições de ensino superior para o avanço acadêmico no que se refere ao gerenciamento de pessoas e à gestão da educação corporativa.

Está assim apresentado o centro temático eleito para o 1º. Encontro de Educação Corporativa Brasil / Europa, que se realiza em Portugal e que pretende difundir a Educação Corporativa como fonte de estratégia competitiva além de ampliar a cooperação entre os dois países no domínio da capacitação e das relações empresariais.

As recomendações estão relacionadas a seguir:

- A. Em relação ao fortalecimento das ações promovidas pelo MDIC/Abec
- a. Projeto de Desenvolvimento da Educação Corporativa. Elaboração de projeto conjunto entre MDIC e Abec, que tratará das necessidades mais prementes para a Educação Corporativa no Brasil. Incluirá as principais ações a serem coordenadas pelo MDIC e aquelas a serem coordenadas pela Abec, com a definição de metas e responsabilidades. A proposta deverá envolver as instituições que atuam com Educação Corporativa no País. Dentre os conteúdos, pode-se adiantar que serão incluídos aqueles relacionados à sustentabilidade e aqueles referentes à aproximação universidade-empresa.
 - b. Avaliação na implementação da Lei de Inovação. A fim de avaliar a implementação da Lei de Inovação, sob a perspectiva de capacitação, caberá ao DEART/STI/MDIC buscar a constituição de um grupo de trabalho interinstitucional, com o objetivo de realizar a avaliação da Lei de Inovação.
 - c. Prospecção em Qualificação Profissional. Constituir um grupo de trabalho com representantes do governo, empresas e universidades para a definição e execução de um projeto relacionado ao problema da ausência de profissionais qualificados.
 - d. Lei de Incentivo à Qualificação Profissional. Constituir um grupo de trabalho para avaliar a possibilidade de criação de uma lei onde as empresas poderiam destinar parte do imposto a recolher em projetos de qualificação profissional.
- B. Em relação à ampliação de fronteiras
- a. Criação da Associação Portuguesa de Educação Corporativa (APEC). Promover a implantação da criação da APEC, pela Universidade Fernando Pessoa, com o apoio da Abec.



- b. Prêmio Ibero-Americano de Melhores Práticas em Educação Corporativa. Analisar a possibilidade de expandir o Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa, desta vez, incluindo a Universidade Fernando Pessoa, mudando-se, também, a denominação para Prêmio Ibero-Americano de Melhores Práticas em Educação Corporativa. A Apex será convidada a integrar o grupo, que irá propor a sua constituição, incluindo, no regulamento, dentre os critérios de julgamento, o reconhecimento a empresas que mantêm esforço de exportação.
- c. Repositório de Conhecimento em Educação Corporativa - América Latina. Implementar, através do MDIC e Abec, ações de cooperação de Educação Corporativa na América Latina, tendo como suporte o apoio da Unido, inclusive, na transferência de informações do Banco Industrial do Conhecimento e nos processos de capacitação.

A Unido participará com os gastos para a transferência da informação entre os países, cobrindo os gastos de passagens. A estadia deve ser coberta pelos países beneficiados.

A mesma metodologia deve ser aplicada a países Lusófonos, com ênfase com os Palops. A Unido considera que a Abec deve ser responsável pela coleta, organização e padronização dos conteúdos em ambos os casos.

- d. Rede de Relacionamento na Europa. Intensificar o vínculo com empresas transnacionais que possuem programas de Educação Corporativa, que ajudem no mapeamento da área em seus respectivos países. Uma forma de estreitar a ligação é a repetição de encontros internacionais de maneira a possibilitar a participação do maior número de empresas de outras nacionalidades.
- e. Levantamento de atividades de Educação Corporativa. Mapear as iniciativas de Educação Corporativa em Portugal, Espanha e América Latina, usando a mesma metodologia adotada para o levantamento brasileiro, assim como, atualizar o levantamento realizado no Brasil.
- f. Intercâmbio de alunos. Estudo de encaminhamento de um programa de intercâmbio entre alunos entre instituições brasileiras e portuguesas.

C. Em relação à rede de relacionamentos

- a. Rede de Relacionamentos. Elaborar projeto para consolidação das redes de relacionamento, criadas no âmbito dos encontros e oficinas de Educação Corporativa com a implementação de uma Comunidade Virtual, a ser organizada pelo DEART/STI/MDIC. Manter a articulação permanente do MDIC e Abec com instituições nacionais e internacionais, a fim de intensificar o diálogo atualizado entre as diversas¹ empresas que atuam com Educação Corporativa, criando oportunidades destinadas ao estreitamento de relações.

D. Em relação ao evento

- a. Nova dinâmica das Reuniões de Educação Corporativa. Incluir nos próximos encontros, grupos de trabalho em Áreas Estratégicas e em Arranjos Produtivos Locais, segundo o modelo da Política de Desenvolvimento Produtivo.

1.3 Portal da Educação Corporativa

O Portal da Educação Corporativa está disponível no endereço www.educor.desenvolvimento.gov.br. Em 2008 o acesso chegou a 15.279 no mês de junho, conforme estatística abaixo.

Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

B:ESL

Portal de Educação Corporativa

Página Inicial | Oficinas | Universidades Corporativas | Especialistas | Produção de Conhecimento | Contato

DESTAQUES

Prêmio ARede 2008 elege oito projetos de inclusão digital

A Momento Editorial, que publica a revista ARede, entregou ontem o Prêmio ARede 2008 aos melhores projetos de inclusão digital no país escolhidos por uma comissão julgadora formada por 20 especialistas. Foram premiados oito projetos, nas modalidades Especial Educação, Empresa, Setor Público e Terceiro Setor. Do total de 206 projetos inscritos, vindos de praticamente todos os estados do Brasil, a maioria (79) pertence à categoria Especial Educação.

Saiba mais..

CONVITE - CENÁRIOS PROSPECTIVOS Como construir um futuro melhor

A Editora FGV, a Abraic, a Brainstorming e a FGV Brasília convidam para o lançamento da quinta edição, revista e ampliada, do Livro - CENÁRIOS PROSPECTIVOS

convite..
cartaz palestra..

NOTÍCIAS

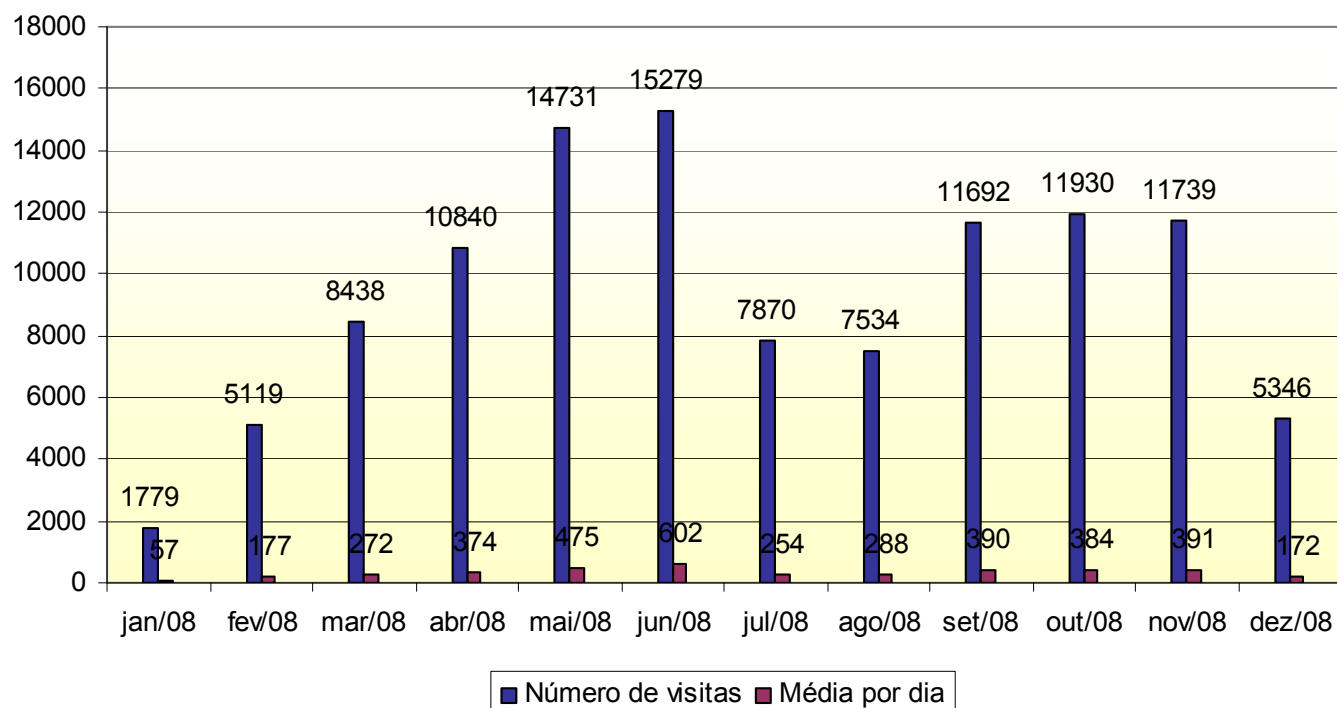
- * A presidência do IPEA Convida
- * Conheça a Publicação da Academia Accor
- * Embraer anuncia reestruturação e demissões
- * Lula marca data para assinar Acordo Ortográfico
- * Abertas inscrições para intercâmbio entre Brasil e Portugal
- * Congresso Mundial de Engenheiros (WEC)

+ notícias

Banco de Informações sobre Atividades de Educação Corporativa



Estatísticas de Acesso



1.4 Redecor: um projeto em discussão

Denominada provisoriamente Rede Colaborativa para a Educação Corporativa (Redecor), a Rede foi um demanda do Sebrae/RS e pretende ser um fórum colaborativo de comunicação com o propósito de facilitar a disseminação de informação entre aqueles envolvidos com atividades voltadas para a Educação Corporativa, bem como o intercâmbio de informação sobre programas de educação corporativa e demais atividades relacionadas à EC, agregando valor aos membros participantes, aos gestores e à própria instituição.

Nesse sentido, a Redecor deverá ser uma rede colaborativa de compartilhamento de conhecimentos, prospectando e explorando as necessidades de comunicação, treinamento e informação entre pessoas e instituições, vinculadas à educação corporativa por meio de uma rede interativa, formada por profissionais especialistas, micro e pequenos empresários, acadêmicos e demais interessados no conhecimento/fazer corporativo, que possa promover o compartilhamento e disseminação de informações e boas práticas em áreas sob demanda¹³ identificada. Espera-se, com a Redecor, aumentar a capacidade de articulação entre empresas e sua força de trabalho, circulação de informação e conhecimento e, conseqüentemente, fortalecer a capacidade econômica do país.

A intenção é a troca online de informações de natureza conceitual e técnica, como também o estabelecimento de relações sociais, cujos resultados podem ser os seguintes:

- a. Identificação de bases de dados para a localização de especialistas;
- b. Formação de parcerias, para a criação de comunidades de aprendizagem com outros membros da Rede e da sociedade interessada;
- c. Estabelecimento de lideranças;
- d. Incentivo a novos negócios;
- e. Resolução rápida de problemas;
- f. Compartilhamento de experiências, soluções e metodologias praticadas pelas empresas e que possam ser aportadas às MPEs; e
- g. Disseminação de práticas corporativas.

1.5 Educação Corporativa, Telecentros e Inteligência Competitiva

A pesquisa realizada na Universidade de Brasília demonstra o uso de Telecentros de Informação e Negócios como veículo de Educação Corporativa nas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. Tendo como foco o desenvolvimento de competências específicas para a gestão empresarial por meio de um novo modelo de Educação Corporativa a Distância, apresentou uma nova abordagem para elevar a capacidade de obtenção de informação e conhecimento das microempresas e empresas de pequeno porte, com estratégias de capacitação que utilizam suporte de mecanismos de inclusão digital (Rede TIN), de comunidades de prática no âmbito do conceito de Aprendizagem Situada e de parcerias. Com efeito, a inovação do trabalho esteve contida na utilização de telecentros como vetor de capacitação.

Foi essencial à pesquisa identificar a plataforma tecnológica mais adequada à capacitação de adultos, considerando também a padronização existente entre os parceiros e a evolução da Web 2.0. Igualmente importante, foram as características necessárias ao pleno acesso do conhecimento pelos empresários de pequenas e microempresas, cujas especificidades, necessidades, exigências, condições de preparação, condições de infra-estrutura, metodologias, entre outros, são únicas na economia.

Ampliando o escopo da pesquisa, dados levantados em 2008 revelam que no âmbito de atuação da Rede TIN, foram capacitados 614 colaboradores (gestores, educadores e multiplicadores de Telecentros) e realizados mais de 110.000 acessos ao Portal TIN. Atualmente, o projeto possui mais de 1.500 unidades implantadas (somadas as unidades associadas – redes já⁴ existentes que se aliam ao projeto no esforço de incluir digitalmente as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte). Esse número representa mais de 20 mil computadores, ou seja, mais de 20 mil portas de acesso a informação, elemento fundamental para o desenvolvimento do país. O

alcance dessa marca poderia ter representado aos cofres públicos a utilização de mais de R\$ 30 milhões de recursos orçamentários, considerando-se, nesse cálculo, somente os gastos relativos à compra de equipamentos (caso o projeto utilizasse somente microcomputadores novos na implantação dos Telecentros).

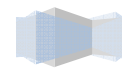
Além disso, essa ação governamental dá utilidade pública ao descarte tecnológico de algumas instituições de grande porte na economia nacional. Assim, computadores usados e revisados têm proporcionado a inclusão digital do Brasil.

Os Telecentros de Informação e Negócios estão presentes em todas as Unidades da Federação possuindo mais de cem instituições parceiras que apóiam sua implementação, isso sem considerar as instituições que hospedam os Telecentros.

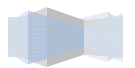
Entretanto, o principal indicador de desempenho é o reconhecimento da comunidade no qual a rede Telecentros atua. Nesse cenário, em 2007 os conteúdos do Portal possibilitaram aos Telecentros conquistar o prêmio World Summit Award (WSA) na categoria inclusão digital (e-inclusion). O WSA, iniciativa de caráter global, utiliza critérios relativos a conteúdos e criatividade digital para selecionar e promover os melhores conteúdos e aplicativos virtuais na Internet. Foram mais de 650 indicações ao Global WSA, provenientes de 160 países, tendo o Grande Júri apontado como vencedores os cinco melhores produtos em cada uma de suas oito categorias. Esse Prêmio tem o patrocínio da Unido, Unesco e Internet Society. No Brasil, recebe o apoio do Ministério da Ciência e Tecnologia.

Ainda no cenário internacional, em 2006 a Rede TIN recebeu o reconhecimento da United Nations Industrial Development Organization (Unido) como modelo a ser transferido a outros países.

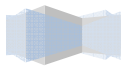
No mesmo ano, no cenário nacional, merece atenção a distinção recebida da B2B Magazine e E-Consulting em 2006, quando a Rede TIN recebeu o “Prêmio Padrão de Qualidade em B2B”, na categoria Responsabilidade Digital Corporativa no Setor Público. O julgamento é baseado na capacidade de ampliar a competitividade e o potencial de inovação das organizações brasileiras.



ANEXOS



**ANEXO 1 - Relatório da
I Oficina de Educação Corporativa**



Oficina de Educação Corporativa

10 e 11 de dezembro de 2003, Brasília - DF. Sala 614, MDIC

Solenidade de Abertura:

A abertura do foi realizada pelo Prof. José Rincon Ferreira, pelo MIDC e do Prof. Ibañez, pela SEED/MEC.

O Prof. Ibañez ressaltou o pioneirismo e a importância do evento, que reuniu três ministérios e representantes do setor empresarial para discutir questões de relevantes para o desenvolvimento brasileiro e propor ações conjuntas. Destacou a que as iniciativas de criação das Universidades Corporativas (UCs) são uma importantes para o desenvolvimento tecnológico do setor e agregam valor a competitividade da economia brasileira. A expectativa do governo em relação ao evento é contribuir para a consolidação das UCs . Informou que o objetivo da reunião foi reunir os interlocutores mais representativos das partes interessadas para traçar um quadro da situação atual das UCs , seus problemas e expectativas, de forma a encaminhar soluções de interesse comum.

Após a apresentação de todos os participantes, foram dados informes sobre a comemoração dos 65 anos da CNI e da entrega do Prêmio "Medalha do Conhecimento" e dos 60 anos de criação do CONFEA.

Painel das autoridades: A Educação Corporativa e o Governo Federal

1. STI/MDIC

- Importância da parceria entre os ministérios (MDIC, MEC, MTE e MCT). O objetivo do MDIC é o fomento do desenvolvimento empresarial. A EC embora tenha limitações principalmente no tocante a um processo mais reflexivo sobre a realidade, feito pelo mundo acadêmico, é um importante instrumento de capacitação profissional focado nos interesses e nos desafios do mundo empresarial;
- A EC, dada a sua objetividade, é um atalho para a educação, porém não a solução;
- Ao lado dos desafios impostos pela globalização, há ainda de se levar em conta os movimentos de formação de mercados regionais, a exemplo do Mercosul.

2. SEMTEC/MEC

- A gênese do evento foi uma reunião entre o Prof. Ibañez e o Prof. Rincon discutindo uma das premissas para o esperado processo vigoroso de desenvolvimento: a educação profissional;
- Tendo em vista a insuficiência da estrutura de educação profissional para atender à potencial demanda, a questão colocada foi a de como expandi-la, articulando com as iniciativas privadas e de outras estruturas de ensino profissional;
- Outro ponto de preocupação são as novas formas de gestão do ensino profissional. Como exemplo de novas experiências de educação que precisam de uma maior reflexão é o programa de financiamento promovendo a parceria pública privada para a montagem de escolas técnicas. Analisando o programa há diversos casos em que o empréstimo foi usado para a construção de escolas e a compra de equipamento, porém a escola não está operacional, talvez por falta de um modelo de gestão;
- Uma experiência bem sucedida de parceria pública privada é o caso da Fundação Iochpe;
- Gostaria que o evento discutisse o tema dentro de uma perspectiva mais ampla que seria o desafio de dar sustentação ao processo de desenvolvimento brasileiro com a expansão da estrutura de educação profissional.



3. SEED/MEC

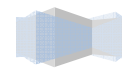
- A educação à distância é imperativa em função do avanço tecnológico e da necessidade de recuperação do atraso brasileiro;
- O Brasil perdeu oportunidades no passado de iniciar o processo de educação à distância e não pode cometer novamente esse mesmo erro;
- A falta de um esforço mais decisivo do governo de implantar a educação pública à distância abriu um espaço para a educação privada de má qualidade e que só visa o lucro;
- As universidades públicas, em função do seu modelo de avaliação, não promoveram maiores esforços na educação continuada do profissional lançado no mercado;
- A educação à distância é uma das prioridades do Ministério da Educação, havendo inclusive consenso com a Presidência da República;
- É muito ampla a base de educação à distância (324 núcleos de tecnologia educacional, em convênio com 15 Estados) do MEC que está sendo usada para a formação e o aprimoramento de professores de ensino fundamental, com o objetivo de erradicar o professor leigo;
- É intenção de ampliar esse esforço estendendo-o ao ensino técnico mediante convênios com as escolas técnicas, CEFET e o sistema S;
- São inúmeros os exemplos de sucesso do uso da educação à distância, entre elas a formação de monitores do programa DST/AIDS;
- Para incentivar o desenvolvimento da tecnologia e da metodologia de educação à distância, o MEC em convênio com a CAPES premia as melhores experiências e teses de pós-graduação nesse campo;
- Está em elaboração um novo decreto sobre educação à distância, que está sendo amplamente discutido e debatido com a sociedade, que contempla desde a educação básica e alcança até a pós-graduação estrito senso. O decreto deverá ser remetido à Casa Civil até o final do ano.

4. CGEE/MCT

Palestra de abertura: Panorama da Educação Corporativa no Brasil, Profa. Marisa Éboli (FEA/USP)

- A experiência com educação corporativa se iniciou com a tese de doutorado que estudava empresas modernas, competitivas que mostravam uma relação com o padrão educacional;
- Escopo da apresentação - EC FAQs; competitividade empresarial e gestão de pessoas; articulando os conceitos: educação corporativa, gestão de conhecimento e de competências; EC: contexto de surgimento, missão e objetivos; os 7 princípios de sucesso; EC no Brasil: estado da arte e melhores práticas; EC e o desenvolvimento do país: perspectivas e desafios;
- FAQ - EC é necessidade ou modismo? Entende que seja uma necessidade que inclusive foi observada nos estudos da tese de doutorado; qual a diferença entre EC e UC? Não há um consenso quanto à distinção dos termos, porém não vê motivos para diferenciá-los; a realização de parcerias com institutos e universidades, ou a criação de uma Fundação Empresarial constituem uma UC? Não necessariamente, pois é preciso ter um projeto mais amplo e estruturado voltado à educação do universo da empresa, embora a EC os englobe; a universidade virtual é uma UC? Não necessariamente, a exemplo da questão anterior; a gestão do conhecimento engloba a EC, ou o contrário? Nem uma coisa nem outra, são áreas distintas que se possuem sobreposição;

- A análise das empresas mais admiradas (pesquisa da revista Carta Capital) mostra: a presença de empresas brasileiras e de experiência de EC;
- Principais tendências de mudança na gestão de pessoas: - Autodesenvolvimento, - Comprometimento das pessoas, - EC, - Gestão de RH como negócio, - Gestão de competências, e gestão do conhecimento;
- Por que fazer EC? Aumentar a competitividade, consolidando as competências críticas;
- O que fazer? Aumentar a inteligência empresarial pela gestão de pessoas por competências e gestão do conhecimento;
- Como fazer? Instalar mentalidade de aprendizagem contínua em níveis (pessoas, empresa e lideranças);
- Competência é a capacidade de competir e obter sucesso. É preciso combinar o saber (conhecimento), o poder (habilidades) e o querer (atitude);
- A EC deve alinhar as competências humanas com as competências empresariais. Um caso clássico é o da Brahma, onde o presidente se apercebeu que, aliado a um produto de alta qualidade, deveria ter uma eficiente rede de logística e distribuição. Assim, sua EC foi voltada aos distribuidores da Brahma;
- A EC se inicia pela pergunta crítica: quais são as competências críticas da empresa;
- O esforço deverá ser despendido na aplicação e na redistribuição dos tempos e dos esforços no ciclo do conhecimento: pesquisa (geração), educação (assimilação), divulgação (comunicação) e aplicação (atuação);
- Conclusões da pesquisa sobre empresas de longa duração (+ de 50 anos): comunicação da visão e do propósito; disseminação da cultura; cultivo de lideranças;
- O papel do líder educador deverá ser o de estimular a abstração do cotidiano que pressiona pela busca de resultados imediatos;
- Fatores que levaram a criação das EC: organizações flexíveis, economia do conhecimento, rápida obsolescência, empregabilidade, globalização;
- Missão: desenvolvimento de talentos na gestão e execução dos negócios voltados ao atendimento da estratégia competitiva da empresa;
- 7 princípios de sucesso da EC: competitividade, conectividade (atingir a todos), sustentabilidade, perpetuidade, parceria, disponibilidade (atender a qualquer hora), cidadania (função social da empresa);
- Principais efeitos dos programas empresariais de atuação social: aumento do orgulho, da autoestima, da cooperação e da solidariedade;
- As parcerias das EC não esvaziam as universidades tradicionais, pelo contrário, abrem uma nova fronteira para a atuação acadêmica e renovam seus desafios. Por outro lado, as experiências bem sucedidas de EC são aquelas que tem sólidas parcerias com o mundo acadêmico, pois suas atuações são complementares: formação para o mundo dos negócios e a outra para o mundo em geral;
- Pesquisa conduzida pela autora em 21 casos de EC mostra uma clara concentração no setor bancário financeiro, com o início dos projetos a partir de 2000;
- Já há algumas experiências de universidades setoriais, talvez seguindo a proposta e o pioneirismo do sistema CNI/SESI/SENAI/IEL;
- Ainda em pesquisas conduzidas junto a alunos (graduação e pós), há os seguintes entendimentos:
- A EC contribui efetivamente para o desenvolvimento do país;



- Há vantagens e desvantagens entre uma maior aproximação do governo com a EC dando reconhecimento e estímulos;

- As parcerias promovem e estimulam a integração entre a EC e o mundo acadêmico.

Debates:

· BB: Os projetos, dado os desafios da realidade brasileira, deverão ser revolucionários, porém até que ponto a estrutura educacional formal está apta a atender uma demanda de educação em massa. Há dez anos, o BB estava se propondo a treinar todo o corpo gerencial e verificou que as instituições de ensino não teriam como atender. Assim, a EC é uma necessidade ditada pela própria realidade e deverá ser reconhecida como tal.

· SEMTEC/MEC: Até que ponto o projeto pedagógico deverá estar condicionado ao plano estratégico de negócios? R. Na pesquisa conduzida, constatou-se que as empresas abrem espaço para tratar e abordar outras questões, porém o foco é a estratégia de negócios.

· TIPS/DEVNET/PNUD: Experiências internacionais (sucessos e insucessos) apontam que a EC deverá ser agregada à educação do trabalho. R. Concorda. O dilema do evento é discutir o papel e as limitações de cada instituição e procurar a integração de todos os participantes.

Tema 1 - Educação Corporativa e Educação Acadêmica: dificuldades e desafios

1. Principais pontos das apresentações

a) Coordenador: Prof. José Maria Baldino (SECTEC/GO)

· Dificuldades conceituais no emprego dos termos educação corporativa e educação acadêmica. A primeira refere-se a uma estratégia empresarial e a segunda a direitos de cidadania.

· Discorda que ao surgimento das Universidades corporativas decorra da falência do ensino presencial. Segundo ele é resultante dos problemas que o Ensino Superior vem enfrentando no Brasil e da multiplicação de cursos de baixa qualidade. As escolas públicas foram sucateadas quando os pobres chegaram a elas.

· Pensar nessas duas formas de Educação só pode ser feita se referenciada ao mundo do trabalho. É importante pensar numa política de complementariedade que reúna diferentes lógicas e campos de conhecimento

· Provocador 1 (Governo): Profa. Ivone Maria Elias Moreyra (SEMTEC/MEC)

· Fez suas ponderações durante o debate.

· Provocador 2 (Empresas e instituições): Dr. Guiseppi Gavano (ISVOR – Universidade Corporativa da FIAT)

· A discussão refere-se às diferentes formas de melhorar o conhecimento das pessoas - seja em universidades acadêmicas ou corporativas.

· As empresas precisam de pessoas competentes para que possam atingir seus objetivos ;

· É fundamental um ensino de base e universitário de qualidade, além da educação continuada (incluindo as UCs) para as pessoas que estão no mundo do trabalho. A complementariedade desses níveis agrega valor ao processo educativo. As UCs tentam aplicar o conhecimento acadêmico aos negócios e seus alunos obtêm conhecimento e empregabilidade.

· A experiência do Grupo Fiat na Europa mostrou que lá as universidades oferecem um modelo muito fechado e tradicional e não suprem as necessidades das empresas;

· Como sugestão para o Brasil propõe um modelo de relação universidade x empresa mais aberto, onde as empresas tenham também como objetivo desenvolver pessoas. Para isso seria interessante que as UCs possam certificar seus trabalhadores / alunos.

21

· Para certificar será necessário estabelecer padrões de qualidade: estrutura, corpo docente, orientação didática, etc.

2. Pontos do debate

· Embratel: Necessidade de reconhecer os programas de educação corporativa tendo em vista a rotatividade do trabalhador; necessidade de balancear as cargas entre o trabalho, estágio e os estudos dos estagiários;

· SECTEC/GO (Lúcia): Trabalho é um canal da realização pessoal, portanto a educação corporativa deve ser mais ampla que o mero repasse de conhecimento técnico, o que muitas vezes não ocorre, provocando uma reação do setor acadêmico; a Mudança da filosofia da educação profissional que se limitava a formação de um operador de maquinário e, até mesmo, na legislação para dar abertura a um processo mais amplo de educação para a sociedade.

· BB: Pressão das estruturas de direção para a realização das atividades de educação em horários de descanso do trabalhador, usando para tanto as tecnologias de educação à distância. Problema que decorre dessa estratégia é a perda da qualidade de vida comprometendo a vida pessoal e familiar; o A incorporação de conteúdos que extrapolem os de interesse meramente profissional e abordem questões de interesse particular e social.

3. Síntese (Murilo)

· Abertura: reflexão sobre a complementaridade das atividades de educação profissional e acadêmica;

· Provocador FIAT: o modelo brasileiro é distinto do europeu e americano. Na Europa, as universidades são pouco permeáveis à educação corporativa, ao contrário do modelo americano que é totalmente permeável inclusive com excessivo direcionamento das atividades de ensino e pesquisa aos interesses empresariais;

· Petrobrás: exemplo vivo de uma carreira profissional divergente da formação acadêmica e que encontra dificuldades de obter reconhecimento das novas habilidades e competências adquiridas no exercício profissional;

· Ivone: - Seis pontos de interesse acrescidos de mais em função das discussões da tarde:

§ É preciso que a UC contemple um projeto de educação para todos os trabalhadores, do faxineiro ao dirigente. A ação governamental deveria ser nessa linha;

§ A relação escola e educação, pois a educação é realizada para os desafios e a atuação que o indivíduo terá fora da escola;

§ O termo de universidade é inapropriado tendo em vista que a educação corporativa é essencialmente diferente daquelas realizadas pelas universidades e deteriora a relação com o MEC;

§ A educação corporativa tem um papel fundamental na formação técnica e tecnológica, pois reúne recursos muito mais apropriados que as estruturas acadêmicas pela possibilidade de realizar no próprio ambiente profissional;

§ A opção por Centros de Educação Tecnológica que podem ser públicos e privados e tem o reconhecimento do MEC e permitem certificar seus cursos; - O governo brasileiro está criando o Sistema Nacional de Certificação e a participação das EC é fundamental;

§ Os cursos de graduação tradicionais são bastante questionados e, no entanto, os cursos tecnológicos, que são mais adequados aos interesses do mercado sem serem excessivamente limitados, padecem de pouca credibilidade no mercado.

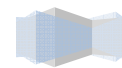
Tema 2 - Certificação das atividades educacionais de Educação Corporativa

22

1. Principais pontos das apresentações

a) Coordenadora: Profa. Lúcia Elena Rincon (SECTEC/GO)

b) Apresentação do tema: Prof. Rui Vieira (CONFEA)



- Processo de transformador do engenheiro ao longo da carreira: profissional técnico, gestor/administrador, empreendedor, chegando mesmo a exercer cargos políticos;
- Discordância do termo universidade corporativa tendo em vista a rigidez e a legislação que se aplica àquelas instituições. Propõe o uso de um termo mais genérico e flexível fugindo as alcunhas oficiais que estão impregnadas de regras de conduta;
- A atuação da educação corporativa tem amparo legal no art. 10 da LDBE, ou ainda, em seu art. 20 como instituições particulares de ensino. Ainda dentro da LDBE, no art. 41, há a possibilidade de reconhecimento do conhecimento adquirido através do exercício profissional. O CONFEA tem uma resolução onde estabelece as atribuições que estão vinculadas a sua graduação definindo os campos de atuação (civil, elétrico, mecânico, etc.). Por essa resolução, o engenheiro não poderia adquirir novas experiências e conhecimentos que fugissem a sua graduação. Essa resolução está sendo debatida junto aos profissionais visando a sua modificação, dando maior flexibilidade. A limitação dessa flexibilização está na regulamentação da profissão em lei. Outros profissionais não padecem dessas limitações por não serem regulamentadas e possivelmente não o farão uma vez que seria criar amarras que se contrapõem à realidade;
- Apresentação do quadro com os diferentes níveis de atuação profissional definindo as carreiras técnicas (técnico, tecnólogo, engenheiro especializado, engenheiro generalista, engenheiro pós-graduado lato e estrito senso).
- A legislação sobre educação profissional define três níveis: técnico, tecnólogo e básico, criando confusões e brechas para que pessoas atuem em profissões sem a devida qualificação. No entendimento do Prof. Rui, a definição do campo profissional deveria se dar em termos de setores econômicos, ao invés de áreas como é feita hoje pelo CONFEA.

c) Provocador 1 (Governo): Dr. Waldemiro Gremski (SESU/MEC)

- A estrutura brasileira de ensino superior possui qualidades e fragilidades, dentre as qualidades observadas está o seu excelente nível e capacidade de geração de ciência. Em termos de fragilidades, tem-se: capilaridade excessiva, falta de integração e falta de articulação com o setor privado e até mesmo público;
- Concentração da atuação das experiências educacionais privadas de ensino superior em áreas humanas;
- Problemas e desafios: estrutura universitária brasileira remonta a década de 60; ausência de política nacional para o ensino de graduação; a universidade não é o único centro de produção do saber; ensino reducionista (livro/professor); diploma não é mais garantia para assegurar o futuro; universidade não atende as necessidades da sociedade (UC); instituição altamente elitizada (clientela e produto); isonomia e unicidade (mesmos salários e estruturas de norte a sul); adequação à realidade da globalização;
- Objetivos do SIBES (Sistema Brasileiro de Educação Superior): acompanhar, supervisionar e certificar as atividades de todas as instituições de ensino superior, formais e informais; articular as ações com os demais ministérios (MDIC, MCT, MD, MS, etc.); definir as vocações das IES de acordo com a região, visando sua inserção social; promover a indução, regulação e avaliação do sistema; definir o campo de atuação de cada IES conforme as suas especialidades; integrar as IES com o setor produtivo;
- Desafio de integrar os sistemas formais de educação com as mais variadas experiências educacionais que estão proliferando no país.

d) Provocador 2 (Empresas e instituições): Prof. Murillo Cesar de Mello Brandão (Universidade Corporativa da Petrobrás)

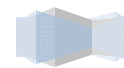
- Não entende que a EC esteja contemplada ou amparada pela LDBE, e muito menos que seja uma instituição particular de ensino, pois não são abertas a qualquer um ou a quem pague. No entanto, são vigorosos os esforços de educação e os números são expressivos. O problema é a necessidade de remunerar instituições que detém o reconhecimento formal para obter a titulação ou a diplomação, embora as atividades sejam feitas de forma autônoma pela empresa. No caso específico da Petrobrás, diversos programas de pós-graduação realizados pela empresa são submetidos ao custo

adicional ao utilizar-se de uma instituição com direito de conceder a titulação de mestres e doutores, embora boa parte do corpo docente e da própria banca examinadora seja da própria empresa. Um fator limitante para o aumento do número de mestres e doutores em empresas é a inadequação desses programas com a realidade das mesmas que não podem arcar com o afastamento por longos períodos de seus empregados para a realização dos cursos. A solicitação é no sentido de utilizar critérios diferentes, porém não menos rigorosos, de certificação dos programas de ensino de graduação e pós-graduação que realizam.

2. Pontos do debate

- Embratel: ratifica as posições e pontos apresentados pela Petrobrás, apresentando diversos casos ocorridos na empresa (ex. transição da era analógica para a digital). Investimentos elevados realizados em educação corporativa extrapolaram os conhecimentos técnicos incluindo a formação de uma nova cultura em razão da transição da economia capitalista de estado para a sociedade de mercado. Mais ainda, a educação corporativa não se limita ao público interno da empresa, e engloba parceiros, fornecedores e até mesmo o público em geral;
- ECT: apóia e endossa as posições da Embratel e Petrobrás, pois padece de problemas semelhantes. A escola de administração postal não foi reconhecida e precisou utilizar-se de escolas formais para obter o reconhecimento. O mesmo ocorreu com o curso de engenharia de produção postal. O problema é complexo e deverá ser debatido intensamente em eventos como o atual;
- Petrobrás: a razão da formalização, do reconhecimento é aumentar a empregabilidade do próprio funcionário, é em benefício, portanto, do cidadão e não propriamente da empresa;
- Itaipu: já passou pela experiência de realizar treinamentos contratos junto a universidades e mesmo assim não obteve o reconhecimento. Entende que o reconhecimento deveria independer da empresa dispor de uma universidade corporativa, embora a Itaipu esteja perseguindo esse objetivo. Na verdade, o reconhecimento beneficia o próprio empregado, aumentando a sua autoestima. O reconhecimento deveria ser estendido aos cursos de ensino à distância, sejam eles realizados pela empresa, escolas ou outras entidades;
- Natura: trabalha fortemente com terceiros e colaboradores, assim a certificação deverá analisar e discutir como irá contemplar os diferentes vínculos e relacionamentos trabalhistas. Para demonstrar a distância do ensino formal e sua inadequação ao mercado, mais da metade dos profissionais formados não passa nos testes, pois não possuem as habilidades e competências desejadas e precisam sofrer uma educação adicional;
- MEC: ao problema de certificação vivido pelas empresas, somam-se as dificuldades de um cidadão ao realizar concurso público de comprovar sua capacidade tendo em vista que a legislação obriga a apresentação de diplomas legais. Aqueles que realizaram sua formação através da educação corporativa estariam prejudicados nessa modalidade de avaliação;
- SEMTEC/MEC: o caminho mais curto deverá ser através da certificação com entidades de ensino tecnológico. Para tanto, solicita, como resultado dessa Oficina, o encaminhamento de um documento à comissão que trata da certificação profissional com essas reivindicações;
- SESU/MEC: embora a estrutura organizacional de ensino superior esteja defasada em relação à sociedade e precisa rapidamente ser modernizada e atualizada, o cenário não é tão ruim. São inúmeros os exemplos de parceria e cooperação entre o ambiente acadêmico com as empresas. O distanciamento das universidades em relação às empresas tem razões históricas e políticas, porém está sendo revertido rapidamente. A nova modalidade de avaliação está sendo mais rigorosa na abertura de novos cursos e deverá ser feito na forma de edital onde poderão concorrer quaisquer instituições, mesmo empresas;

24



3. Síntese

- Petrobrás: o laboratório da indústria automobilística é a formula 1. Entende que, da mesma forma, a educação corporativa possa ser o campo de provas para as universidades, para a educação acadêmica. O evento já cumpriu o seu

papel e pode ser considerado um sucesso não só pela integração e sinergia obtida como também pelas inúmeras propostas e oportunidades assinaladas. Essas oportunidades representam uma quebra do paradigma dos mecanismos de tradicionais de educação, dando um certo pioneirismo ao Brasil e resgatando mesmo o tempo perdido.

- SESU/MEC: o edital já está sendo encaminhado ao Congresso Nacional. As dificuldades de relacionamento e transferência do conhecimento entre a universidade e a empresa se dão pelo distanciamento existente. É preciso que ambos estejam dispostos a diminuir essa distância, criando condições para que algumas realidades sejam mudadas como o número maior de doutores dentro da academia. A empresa possui a vocação natural para a inovação e, portanto, o Estado deverá apoiá-la nesse desafio. Não vê dificuldades para a certificação da educação lato senso; uma dificuldade maior pode ser esperada para o mestrado profissional, porém não intransponível. Uma aproximação maior deverá ser buscada junto a CAPES para reverter sua posição nesse sentido. Essa questão já está sendo discutida na CAPES. Um problema mais complexo está na questão da graduação e da pós-graduação estrito senso;

- CONFEA: está revendo a legislação que regula a profissão para adequá-la a nova realidade e ao novo processo de certificação que deverá ser estabelecido com o Sistema Nacional de Certificação Profissional em discussão pela respectiva comissão.

SEGUNDO DIA - ABERTURA DOS TRABALHOS

- Rincon, comunicados:

- Sucesso do primeiro dia de trabalho; relatoria conjunta MDIC e CNI; desejo do Secretário da STI de buscar uma aproximação com os Fóruns de Competitividade para discussão do assunto e sua inclusão na agenda; convite para uma nova reunião em Março/04 em São Paulo na sede do CENDOTEC para discutir as possibilidades do estabelecimento de parcerias com instituições européias, em especial no uso da base de dados PASCAL; acesso restrito ao evento com pouca divulgação a fim de garantir a vinda de um público seleto.

Tema 3 - Financiamento da educação corporativa

1. Principais pontos das apresentações

a) Coordenador: Prof. Francisco Romeu Landi, (Fórum das Fundações de Amparo à Pesquisa dos Estados e Distrito Federal - FAPS e FAPESP)

- Recapitulação histórica da criação das estruturas acadêmicas, na figura da Universidade de Alexandria como a primeira universidade. Desde sua criação, a universidade deveria se pautar como uma instituição independente devotada a reflexão e ao estudo. No passado os fatores críticos de sucesso das sociedades eram: acesso e domínio das matérias-primas, organização social e forças armadas fortes. Com a revolução industrial, foram introduzidas mudanças com o aumento de importância do capital e do conhecimento. Como o conhecimento é fruto do intelecto humano, o fator chave na verdade é a formação de recursos humanos;

- A competitividade é obtida como fruto de uma política de estado que engloba diversos fatores;

- A evolução das estruturas acadêmicas gerou diversos modelos: desde universidades públicas, gratuitas ou não, passando por universidades privadas, que visam o lucro, e chegando às universidades corporativas. Várias questões se levantam com as UC: estão dispostas a realizar P&D? Irão competir com os centros de P&D das próprias empresas? Procurarão gerar inovações? Cabe ao poder público apoiar estruturas privadas e estão essas dispostas a se submeter a uma ingerência externa do governo? As UC estão dispostas a se abrirem e atenderem a um público mais amplo que os próprios trabalhadores?

- Reflexos do progressivo envelhecimento da população brasileira, com reflexos nas relações e regras da previdência, do mercado de trabalho, e em especial da mudança da relação empresa e empregado que tende a se utilizar gradativamente de MO terceirizada (consultores)

. As UC atenderão a esse público?

· O sucesso não dependerá tanto do ensino formal tendo em vista a facilidade de acesso ao conhecimento. Assim, novos métodos de ensino deverão ser desenvolvidos para contemplar essas mudanças (ensino à distância, envelhecimento da população, MO terceirizada, etc.);

· A competitividade está migrando do aspecto individual de uma empresa para a rede de empresas ou cadeias produtivas. Os modelos de educação deverão levar isso em conta. Paradoxos do desenvolvimento, de acordo com Schumpeter: o desequilíbrio dinâmico da economia e a destruição criativa;

· A nova sociedade, baseada no conhecimento, dependerá não só das TIC como também de uma série novas tecnologias que estão em seu estágio inicial, a exemplo da biotecnologia.

b) Provocador 1 (Governo): Dr. Reinaldo Dias Ferraz de Souza (MCT)

· Problemas vivenciados nos programas de qualidade, dada a falta de educação dos empregados, obrigaram diversas empresas a empreender ações de alfabetização e ensino. Contudo, como resultados subsidiários houve o incremento da cidadania e da boa conduta do empregado de forma geral;

· O sucesso do programa da qualidade japonês, segundo um dos seus pensadores, estava calcado no forte processo educativo que ele implicava. Advoga o termo da Educação Corporativa ao invés de UC;

· A evolução do progresso das sociedades modernas passa pelas seguintes fases: era do hardware, do software, do spinware (nichos de mercado), chegando no peopleware;

· A diferença dos números de investimento em educação: o Brasil investe em média 4%, ao passo que Israel, Japão e Coréia investem em torno de 10 a 14%. Esse cenário não deve mudar significativamente dada a crise fiscal e as restrições da capacidade de investimento do Estado. Os níveis de competição são crescentes no mercado globalizado, exigindo empresas mais complexas e capazes (certificações diversas, tecnologias mais limpas, descarte seguro de produtos, etc.), o que demanda um esforço e uma preocupação crescente na educação corporativa;

· Fundos setoriais são hoje os mecanismos de investimento em C&T, mas que por sua vez padecem também de restrições fiscais. A experiência norueguesa demonstra que as empresas que mantêm uma atualidade tecnológica de sua MO, através de educação corporativa, pagam um valor menor ao sistema S pois seus empregados possuem uma maior empregabilidade e exigem menos esforços na reciclagem. Assim, parte da contribuição hoje destinada ao sistema S poderia ser utilizada para o financiamento das estruturas de educação corporativas montadas pelas próprias empresas.

c) Provocador 2 (Empresas e instituições): Dr. Sérgio Triguinelli (Unimed)

· Proposta de criação de uma associação como resultado do evento, a fim de congregar as instituições, estimular o debate contínuo e buscar o consenso nos interesses comuns;

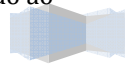
· A UNIMED é uma cooperativa que vende seguro de saúde. A Universidade Corporativa está vinculada a Fundação, e cumpre o papel de ligação entre colaboradores, cooperados e clientes.

A missão é oferecer o desenvolvimento profissional de empregados, colaboradores e cooperados;

· O foco de atuação da UC é a gestão hospitalar e das cooperativas, ou seja, a gestão de negócios (finanças e contabilidade, atendimento ao cliente, etc.). Aborda também a educação médica continuada. O desafio é montar uma instituição que trabalha como empresa, voltada à busca de resultados, embora sendo uma cooperativa;

· Possíveis fontes de recursos: o RECOOP Programa de revitalização de cooperativas agropecuárias, está vinculado ao sistema S;

o FATES Fundo de assistência técnica, educacional e social (já usado pela UNIMED);



· Entende que não é preciso criar novas fontes de recursos, pois elas já existem, até mesmo por conta da excessiva carga tributária. O que é preciso é ter uma maior gerência e influência na destinação dos recursos (muitas vezes usados com critérios políticos), razão pela qual está motivado em criar uma associação.

2. Pontos do debate

· Petrobrás: não há interesse em pleitear os recursos orçamentários, e sim em desonerar de cargas extras tais como as contribuições ao sistema S, ou ainda participar dos investimentos em educação profissional custeados pelo FAT. Entende que, muitas vezes, o sistema S não dá um retorno direto às empresas e não há como assegurar que esse sistema esteja focado e produzindo os resultados de interesse do setor produtivo ou adequados à dinâmica da competitividade.

· FIAT: As empresas quando montam suas UC já realizaram cálculos de sua viabilidade e sustentabilidade. Assim, a questão não é tanto recursos adicionais, mas sim em como coordenar os esforços das UC com outros mecanismos educacionais e qual a contribuição de cada um no desenvolvimento econômico, tecnológico e até social. Entende que a grande contribuição da associação seria aproximar as diversas experiências de UC para debater seus problemas e resultados, e não tanto o pleito de recursos.

· BB: O encontro também pode contribuir para estreitar as parcerias entre as UC, inclusive a cooperação. As UC sofrem uma severa fiscalização de órgãos de controle, pois entendem muitas vezes que se trata de um desvio da atribuição básica da empresa. É preciso levar em conta esses aspectos nos custos e na capacidade de atuação das UC, ligados a questão financeira;

· SESI: Os debates abordaram pontos importantes que estão ligados ao Sistema S, tais como a autogestão, o uso dos recursos da RECOOP, e a participação dos mantenedores na definição de estratégias e no controle das entidades participantes do sistema. Nessa questão, o SESI procura atuar em políticas globais que beneficiem a todos os setores indistintamente, diferente do SENAI que, em coordenação com o MTE, elege principais áreas de interesse ao desenvolvimento industrial. Entende que, através da parceria e da negociação, é possível orientar a atuação do sistema S às necessidades específicas de uma empresa, um setor ou globalmente de todo o setor produtivo. Há interesse do SESI em fomentar a cooperação entre as UC visando compartilhar os conteúdos gerados ampliando o seu alcance e reduzindo os custos. Busca-se a criação de uma rede de UC e espera que o evento propicie esse entendimento, melhorando a utilização dos escassos recursos e dando maior transparência à aplicação do orçamento do sistema S. Entende que as UC podem atuar perfeitamente em pesquisa e extensão além do ensino de seus trabalhadores. Dessa forma, não há uma restrição para a aplicação de verbas públicas destinadas a esses fins nas UC;

· STI: Destaca o modelo da Universidade Estadual do Piauí e solicita que seja apresentado dado o seu alcance social e resgate do desenvolvimento do estado;

- A importância do evento é o seu objetivo de discutir e refletir, em um grupo seletivo, sobre os desafios e o modelo das UC. Ressalta a capacidade inovativa das empresas que supera a da academia. Cita o exemplo do Pólo Petroquímico de Camaçari, onde observou que a competição obrigava as empresas a serem mais objetivas na transformação do conhecimento em produtos, resultados palpáveis e inovadores;

- Não está preocupado se o evento irá propiciar a criação de uma associação e sim em conhecer a realidade das UC. A STI reconhece a carência de informações, que permita estabelecer uma política para o setor, e por isso já se decidiu por realizar um levantamento amplo do setor;

· TIPS/DEVNET: Importância de assegurar o acesso à educação corporativa para as MPME (micros, pequenas e médias empresas). Assim, esse é um dos pontos a ser discutido em termos de mecanismos de financiamento, pois as estruturas de UC criadas por grandes empresas, que possuem fontes e condições de se autofinanciar. Contudo as UC podem dar uma relevante contribuição: a cooperação entre elas é fundamental para reduzir custos e aumentar o alcance dos seus investimentos e de suas realizações, transbordando assim os benefícios a uma comunidade maior que os próprios empregados das grandes empresas. O maior custo, em qualquer projeto ou programa, é a

descoordenação, a desorganização. Assim, a discussão financeira inclui a busca de uma maior coordenação e da aproximação dessas UC com as estruturas públicas devotadas a educação profissional.

· Petrobrás: O investimento público em UC só se justifica se os resultados transbordarem as fronteiras das grandes empresas, e atinjam as MPME e a sociedade em geral. Para tanto, a coordenação talvez seja um ponto a ser incentivado pelo Governo tendo em vista que facilitaria a ampliação dos resultados para além da própria empresa.

· Motorola: endossa os pontos colocados pela Petrobrás. Cita ainda uma dificuldade vivida pela empresa para uso de recursos público em EC: por ser uma empresa da área de TI, a Motorola pode aplicar um percentual de seu tributo em P&D em função dos benefícios fiscais da Lei de Informática. Contudo, os projetos quando são executados pela UC não são bem vistos pelo Governo, que muitas vezes não os aprova. Entende que o governo poderia ser sensibilizado a rever essa postura;

· Itaipu: Chama a atenção para a diversidade das UC, em termos de porte, formas de atuação, métodos, resultados etc., embora sejam ainda um grupo pequeno (em torno de 100). Este grupo poderia ser ampliado se fossem incluídos os bons centros de treinamento das grandes empresas. O financiamento e o reconhecimento poderiam ser negociados com o governo em troca da ampliação do raio de atuação das UC que poderiam atender as MPME e as questões sociais (combate ao analfabetismo, inclusão digital, etc.);

· MTE: concorda com a má gestão, ocorrida no passado, dos recursos destinados a qualificação profissional. Para tanto, estão montando um novo modelo para definição e controle da aplicação dos recursos destinados ao Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR com maior transparência e participação da sociedade. A seguir passou a apresentar a nova sistemática que está sendo concebida para o Plano.

3. Síntese

· Preocupação com a origem e o destino dos recursos utilizados na qualificação profissional, e sua aplicação de forma mais eficaz, eficiente e efetiva; cooperação e parcerias entre as UC, o sistema S e as estruturas públicas de educação profissional, com a negociação e a coordenação das estratégias de atuação; financiamento público voltado à promoção da coordenação e da integração das UC; redução da burocracia no relacionamento com o governo; maior participação das EC no planejamento e acompanhamento da aplicação de verbas públicas destinadas à educação, formação, capacitação e à qualificação profissional, técnica e tecnológica, articulando a ação das EC com as estruturas e mecanismos públicos de educação e formação profissional; preocupação com a formação, capacitação e a qualificação dos recursos humanos das MPME, que por não terem recursos para montar suas próprias UC deverá ter o acesso garantido às estruturas públicas de educação profissional (escolas técnicas, CET, CEFET, cursos de qualificação profissional realizados com recursos do FAT, etc.), inclusive o sistema S, assegurando que essas estruturas darão um atendimento adequado.

4. Apresentação adicional - Universidade Estadual do Piauí:

· Criação do turno extra de estudos no horário da madrugada, com o maior interesse da população e menor absenteísmo. Tamanho sucesso motivou a criação do turno noturno, e a escassez de recursos foi superada com criatividade e a realização de convênios e acordos com Municípios e Empresas Privadas, inclusive de estados vizinhos.

Tema 4 - Ensino à distância e educação continuada

1. Principais pontos das apresentações

a) Coordenador: Profa. Joana D'Arc Cerqueira (SESI/CNI)

· Reformulação do tema do painel, inicialmente centrado no EAD e no ensino profissional, para focar ou incluir a educação continuada. A educação continuada extrapola o processo formal de educação e se estende por toda a vida de um indivíduo, sendo parte integrante da cidadania. O objetivo do painel é discutir os desafios e as oportunidades da EAD e da educação continuada. A EAD antecede a TIC e emprega diversos outros recursos, inclusive o tradicional livro.

Aliada a preocupação de atingir um número crescente de pessoas com o processo educacional, a educação continuada, a partir da década de 70, passa a trabalhar questões qualitativas. As experiências internacionais são bastante ricas e interessantes, mostrando a diversidade de aplicações e objetivos que se aplica a EAD. Na China, por exemplo, adota um modelo cooperativo das universidades para formar a Escola de Todos os Homens, objetivando democratizar ao máximo o ensino.

- As universidades brasileiras não deram muita importância a EAD e por isso mesmo os cursos têm grande dificuldade de obter o reconhecimento. A vanguarda assim está nas universidades corporativas. A questão então é como as UC podem contribuir para o desenvolvimento da EAD? Como combinar a EAD e o desenvolvimento econômico e a estratégia industrial? Como a EAD representa oportunidades de crescimento a determinados setores (TIC)?

b) Provocador 1 (Governo): Prof. Jean Marc George Mutzig (SEED/MEC)

· A educação continuada e a EAD possuem diversos pontos de interseção, mas não se confundem. O século XXI é pródigo na aplicação da tecnologia nos diversos aspectos do trabalho, da educação e da vida em geral dos indivíduos. A EAD assim se beneficia e utiliza-se da tecnologia para perseguir os seus objetivos. As deficiências da metodologia tradicional de ensino (interação professor aluno em grupo), abrem perspectivas para a aplicação da EAD como complemento e reforço do ensino presencial;

· Vantagens da EAD: democratização do ensino, revitalização do ensino presencial, ampliação da pesquisa e da extensão, flexibilidade do processo de ensino;

· Os desafios são enormes em função dos números: no. de jovens repetentes, trabalhadores no mercado formal e informal que demandam ensino, reposição de professores em processo de aposentadoria, infra-estrutura precária nas escolas (várias não dispõem sequer de microcomputadores), a exclusão digital no Brasil;

· Progressos observados entre 1999 e 2002, principalmente na esfera das escolas públicas (crescimento de 65% de escolas com micro, 102% do no. de micros nas escolas públicas, contra 42% nas privadas), embora notáveis é insuficiente para o Brasil. Preciso multiplicar por 20 o esforço atual para que em 2010 todas as escolas tenham um micro. Fora o desafio material de distribuir micros e infra-estrutura, é necessário realizar um esforço de igual importância na formação e conscientização dos diretores de escola para participarem e colaborarem no processo;

· A EAD se aplica bem ao Brasil dada a sua diversidade e pluralidade. A EAD e a educação continuada são também particularmente importantes para a educação corporativa, dada a possibilidade de cursos just in time, a combinação da teoria com a prática, etc. O perigo é o uso, a adoção indiscriminada de pacotes prontos, principalmente os importados. São diversos os casos com erros e problemas com pacotes adquiridos no exterior dada sua inadequação ao contexto brasileiro e aos problemas de tradução. O projeto brasileiro da SEED está na terceira onda (primeira a formação do professor em informática, a segunda formação de alunos com um monitor) que o uso da EAD propriamente;

· A EAD de qualidade não é barata dada a sua complexidade, pois implica até mesmo em uma nova cultura, em um novo processo educacional. A EAD deve transcender o instrumental e ser verdadeiramente um projeto humanizador.

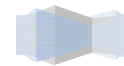
c) Provocador 2 (Empresas e instituições): Dra. Ana Rosa Schopard Bonilauri (Embratel)

· O que é a Embratel e alguns números relevantes à educação corporativa;

· Alguns mitos e uso de jargões que não representam a realidade e turvam a discussão sobre a educação corporativa;

· Surgimento do conceito de competência e sua importância para a educação corporativa e o mundo empresarial. Diferenças entre a qualificação, a competência e o profissionalismo. Da qualificação ao profissionalismo, a evolução do entendimento, dos métodos e dos objetivos da educação corporativa;

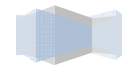
· Vantagens do EAD: flexibilidade de tempo, homogeneidade de conteúdos independente do local, aumento da participação no processo de geração e disseminação do conhecimento;



- Pontos a desenvolver na EAD: sólido referencial teórico, desde a explicitação de uma filosofia de educação, de uma teoria de aprendizagem e de pedagogias, mantendo o foco no processo de aprendizagem (pedagogia adaptada ao público, ao conteúdo e aos meios);
- Distinção do autodesenvolvimento (busca da empregabilidade) e do ensino à distância, porém o primeiro ajuda muito o segundo; Impacto da EAD nos modelos tradicionais de ensino com o rompimento das limitações do espaço e do tempo;
- Trajetória e resultados do EAD na Embratel: correspondência (1970), TV (1989), centros de avanços de educação permanente (1996), Desenvolvimento da plataforma Web em convênio com a PUC (1997), lançamento comercial da plataforma UNIVERSITE (1999), primeiro MBA à distância (2000), implantação do novo sistema de gerenciamento de educação corporativa LMS (2003);
- A EAD não substitui a EC, na verdade é uma ferramenta da segunda para acelerar a disseminação do conhecimento. Os números mostram os benéficos e a redução de custos com o EAD.

2. Pontos do debate

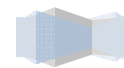
- SESI: as experiências internacionais mostram que só agora as tecnologias Web estão sendo adotadas, demonstrando que as questões acerca do conteúdo e da pedagogia são mais importantes. O apoio das IES é fundamental para montar um bom programa de EAD e geram benefícios mútuos, contudo há uma grande relutância da academia em cooperar, talvez em função do comodismo do professor universitário em seus métodos de ensino e do sistema de avaliação que privilegia outros indicadores (ex. publicação de artigos);
- Petrobrás: Não entende que a EAD substitua o ensino presencial, porém é complementar. Por iniciativa própria, estimulou a incubação de empresas, em cooperação com a PUC, voltadas a EAD, impondo uma cooperação interdepartamental, causando uma grande perturbação no meio acadêmico, atrasando esse processo. O distanciamento do mundo acadêmico acaba inclusive por dificultar a participação na geração de produtos mais adequados e atrativos de EAD. Outro ponto é a necessidade da definição de padrões tecnológicos para garantir a intercambialidade de produtos e conteúdos.
- Petrobrás 2 (Jorge): O desafio da EAD é tão grande que poderá ser um dos propósitos da associação e da cooperação que se pretende alcançar com o evento. A Petrobrás está utilizando o modelo de uma empresa americana que dá grande ênfase no entendimento da demanda por ensino e treinamento, na especificação e encomenda do pacote com o conteúdo de interesse e sua posterior distribuição;
- SEED/MEC: Vê grandes similaridades entre o modelo de educação corporativa e o programa de educação à distância do MEC. A experiência do MEC mostra a pluralidade de pessoas e áreas que se envolvem com a EAD, inclusive com a área tecnológica assumindo algumas vezes a liderança do processo. Vê grandes dificuldades na certificação e padronização dos programas educativos. O MEC define orientações pedagógicas que devem ser atendidas. Estão buscando um maior envolvimento das IES na EAD, especialmente nos programas do MEC. Há problemas com a questão do reconhecimento tendo em vista a ruptura com o modelo tradicional de educação presencial que caracteriza o ensino superior.
- Itaipu: É um erro pensar que o tempo e o local de trabalho possam ser usados para EAD em função das demandas do cotidiano que acabam por atrapalhar o ensino. Estão então criando espaços especiais para a EAD. A Itaipu está criando ainda um parque tecnológico, em parceria com diversas instituições, devotado não só o desenvolvimento de tecnologia de EAD como de outras atividades que usam as TIC, tal como a inclusão digital.
- BB: Problemas trabalhistas em função da EAD: conteúdos obrigatórios não podem ser direcionados para horários fora do expediente, pois as empresas serão obrigadas a remunerar os empregados por essas horas.



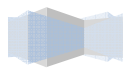
3. Síntese final

- Ivone (SEMTEC/MEC) próximos passos e encaminhamentos:
- Realização de um novo evento em Março;
- Criação da associação das instituições atuantes em educação corporativa;
- Discussão de projetos pedagógicos, distinguindo os diferentes níveis de educação: formação, qualificação, treinamento, cursos, etc., organizando a atuação das diversas instituições, públicas e privadas, na área de educação profissional;
- Solicitação formal ao MEC para participar da Comissão que está trabalhando a questão da certificação
- Solicitação formal para participar do Fórum de Educação Profissional criado recentemente.
- Joana (SESI):
- Sucesso do evento pelas amplas possibilidades e oportunidades que foram deslumbradas, pela integração e mútuo conhecimento que propiciou, e pela possibilidade de encaminhamento junto ao MEC de pontos críticos;
- Palestra de nivelamento conceitual da Profa. Marisa;
- Importância da educação corporativa para a manutenção e o incremento da competitividade;
- Aberturas e restrições ao reconhecimento e a certificação das atividades educacionais das EC, e os diversos atores envolvidos;
- Debilidades e limitações do sistema educacional brasileiro que impactam no processo de desenvolvimento e a colaboração que as EC podem dar no sentido de minimizar seus impactos sobre as empresas;
- Possibilidade de engessamento das EC com uma maior regulamentação dessa atividade tendo em vista a certificação e o reconhecimento oficial dos diplomas conferidos;
- Importância maior da certificação e do reconhecimento de diplomas aos próprios empregados aumentando a sua empregabilidade no mercado;
- Poucas oportunidades de financiamento com recursos públicos às EC dada a sua destinação prioritária a programas de P&D já definidos pela academia e pelos fundos setoriais;
- Possibilidades de cooperação e compartilhamento entre as EC reduzindo custos, ampliando os resultados e o público atendido;
- Importância das parcerias como caminho para o desenvolvimento da área e fortalecimento das instituições dedicadas a EC;
- Compromisso do MDIC/STI de realizar um levantamento da área para definir o seu perfil, seu estágio e seus projetos;
- O duplo desafio da EAD: educar e incluir digitalmente a população promovendo a nova cultura da sociedade da informação;
- Importância dos conteúdos e da pedagogia na EAD superando inclusive a tecnologia;
- Maior dependência das IES no apoio ao desenvolvimento da EAD junto às EC e a relutância dessas em cooperar, em parte pelo comodismo em parte pelo tradicionalismo, a despeito de usufruir benefícios do desenvolvimento realizado;³¹
- Necessidade de engajar as IES no processo de desenvolvimento de ferramentas, metodologias e conteúdos em EAD, sendo uma responsabilidade também do governo de promovê-la.
- Petrobrás:

- Conscientização da importância e da contribuição das EC no processo educacional, no aumento da competitividade das empresas e no desenvolvimento da sociedade como um todo;
- Excelente oportunidade que o evento proporcionou para o mútuo conhecimento, até mesmo pelo fato das EC serem um fenômeno recente, e para o diálogo franco entre as empresas e o governo num tema tão importante, tanto do ponto de vista econômico e técnico, quanto social.
- STI/MDIC:
 - Reflexão se a aproximação com o governo não trará maiores problemas que soluções tendo em vista que as EC surgiram e estão se desenvolvendo bem, prescindido até o momento desse apoio;
 - As EC representam um atalho, às vezes mesmo o único caminho, para a capacitação profissional tão necessária ao desenvolvimento do país e, portanto, merecedores de um apoio por parte do governo.



ANEXO 2 - Programação da II Oficina de Educação Corporativa



II Oficina de Educação Corporativa será realizada nos dias:

Data: 18 e 19 de maio de 2004 das 09h às 18h

Local: Auditório da GEPES -(Gerência de Gestão de Pessoas do Banco do Brasil) SCES, Trecho 02, Lt 22, 1º Andar, Brasília - DF.

Centro Cultural Banco do Brasil

Contato: educacaocorporativa@desenvolvimento.gov.br

À Francisco Romeu Landi:

Uma vida dedicada a um Brasil mais competitivo e solidário.

Coordenadores:

- Prof. Antônio Almerico Biondi Lima – SPPE/MTE;
- Prof. Getúlio Marques Ferreira – SEMTEC/MEC;
- Prof. José Rincon Ferreira – STI/MDIC;
- Prof. Murillo César de Mello Brandão – Petrobrás;
- Prof. Vânia Maria Lopes Venâncio – Banco do Brasil.

Relator:

- Bruno César Araújo – STI/MDIC;
- Deodete Packer Vieira – CONFEA;
- Joana D’Arc Cerqueira – SESI/CNI

PROGRAMAÇÃO

DIA 18.05.04

09h às 10h

Cerimônia de Abertura

- Apresentação de Vídeo com saudação do Ministro Furlan
- Sr. Roberto Jaguaribe - Secretário de Tecnologia Industrial MDIC
- Prof. Antônio Ibañez Ruiz – Secretário de Educação Média e Tecnológica do MEC

• Sr. Remígio Todeschini - Secretário de Políticas Públicas e Emprego do MTE

• Dr. Luiz Oswaldo Sant’Iago Moreira de Souza – Vice-Presidente de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Sócio-Ambiental do Banco do Brasil

10h às 10h20

Intervalo para o café

10h20 às 11h30

Painel - I



Panorama da Educação Corporativa no Contexto Internacional.

Palestrantes:

- Prof. Dr.Manuel Marcos Formiga (IEL/CNI);
- Profª Drª Kira Tarapanoff (UnB).

Coordenador da Mesa:

- Prof. Antonio Almerico Biondi Lima – SPPE/MTE

11h30 às 12h

Sessão de Debates

Painelistas/Debatedores

- Ivan Rocha – Universidade Católica de Brasília
- Reinaldo Ferraz – SEITEC/MCT

12h às 14h

Almoço

14h às 14h30

Dinâmica de Grupo

- Dr. Ricardo de Faria Barros – Banco do Brasil

14h30 às 15h30

PROGRAMAÇÃO DIA 19.05.04

09h às 10h30

Painel III

Gestão do Conhecimento: contexto e aplicação

Palestrante

- Profª. Drª. Anna da Soledade Vieira – UFMG

Gestão do Conhecimento: experiências brasileiras

Palestrante

- Prof. Pedro Paulo Carbone – Gerente Executivo - Banco do Brasil

Inteligência Competitiva para a Educação Corporativa

Palestrante

- Prof. Luc Quoniam – Diretor do CenDoTec

Coordenador da Mesa

- Prof. José Rincon Ferreira – STI/MDIC

Painelistas/Debatedores

- Dr. A. Antonio Assefh – Representante da UNIDO – Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial – Diretor da Oficina Regional do Uruguai.

- Professor Esteban Valenti - Director Regional y Presidente del TIPS en la America Latina Technological Information Promocion Systems – TIPS

- Prof. Wilson Lang – Presidente do CONFEA

10h30 às 10h50

Intervalo para o café

10h50 às 12h

Debate

12h às 14h

Almoço

14h às 14h30

Dinâmica de Grupo – Dr. Ricardo de Faria Barros – Banco do Brasil

14h30 às 15h

Painel IV



Estratégia de Ação Coletiva

Palestrante

- Prof. Murillo César de Mello Brandão (Petrobrás)

15h às 15h30

Sessão para os Agentes da Educação Corporativa formularem sugestões de encaminhamento do processo

15h30 às 15h50.

Avaliação dos Participantes

15h50 às 16h30

Encerramento e Considerações Finais, com a presença dos coordenadores do evento

Painel II

Panorama da Educação Corporativa no Contexto Brasileiro

Palestrante:

- Prof. Dr. Afrânio Carvalho Aguiar – UFMG.

Coordenador da Mesa:

- Prof. Getúlio Marques Ferreira – SEMTEC/MEC

15h30 às 15h50

Intervalo para o café

15h50 às 16h30

Sessão para Elaboração de Comentários e Questões sobre: “O Panorama da Educação Corporativa no Brasil” e “Regulamentação de carreira – reconhecimento das organizações para habilitação profissional”.

16h30 às 17h50

Debate sobre Panorama da Educação Corporativa no Brasil.

Painelistas/Debateadores:

- Secretário Roberto Jaguaribe – STI/MDIC (Mediador);
- Secretário Antônio Ibañez Ruiz – SEMTEC/MEC;
- Secretária Denise Carvalho - Secretária de Ciência e Tecnologia do Estado de Goiás e Presidente do Fórum dos Secretários Estaduais de Ciência e Tecnologia;
- Secretário Francelino Grando – SEITEC/MCT;
- Secretário Remígio Todeschini – SPPE/MTE;
- Dep. Federal Carlos Abicalil – Presidente da Comissão Permanente de Educação e Cultura da Câmara dos Deputados

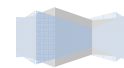
17h50 às 18h

Considerações Finais

Avaliação dos Participantes.



ANEXO 3 - Programação da III Oficina de Educação Corporativa



3ª Oficina

- Programação

III Oficina de Educação Corporativa

DATA: 03 e 04 de Maio de 2005

LOCAL: W3 Norte Quadra 508 Bloco B

ED. do CONFEA - Conselho Federal de Engenharia Arquitetura e Agronomia, Auditório Térreo

educacaocorporativa@desenvolvimento.gov.br

PROGRAMAÇÃO

DIA 03/05/2005

09:00h às 10:00h

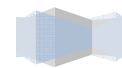
Cerimônia de Abertura

- Secretário Roberto Jaguaribe - STI/MDIC
- Secretário Remígio Todeschini - SPPE/TEM
- Secretário Antonio Ibañez Ruiz - SEMTEC/MEC
- Ana Rosa Chopard Bonilauri – ABEC
- Manoel Barral Neto – CNPq
- Wilson Lang – Presidente do Conselho Federal de Engenharia Arquitetura e Agronomia
- 10h às 10h40**
 - Apresentação de Estudo: Ações sugeridas para as atividades de Educação Corporativa no Brasil. **Afrânio Carvalho Aguiar**
- 10h50 às 12:00**
 - Debate**
- 12h às 14h**
 - Almoço
- 14h às 15h**
 - Painel I**
 - Relatos de Experiências relativas aos processos de certificação de pessoal e de sensibilização quanto à importância da educação corporativa para a competitividade organizacional.

Objetivo: Analisar os desafios dos processos de certificação de pessoal e a necessidade de envolvimento com a comunidade acadêmica, tendo como referência iniciativas no Brasil e exterior, em seguida de relatos de experiências de empresas.

Coordenador BB - Pedro Paulo Carbone

- Prof. Mario Portugal Pederneiras - MEC
- Dr. Manuel Fernando Soares Lousada - MDIC
- Prof. Almerico Biondi Lima - MTE
- Carlos Alberto Schneider - CERTI
- 15h às 15h30**
 - Intervalo para o café
- 15h30 às 16h10**
 - Painel II**
 - Estudos de casos relacionados com o processo de certificação de pessoal
- Rede Globo – Heloísa Machado
- McDonalds – Ester Andrade do Bomfim
- 16:10h às 16:40h**
 - Debate**
- 16:40h às 17:20h**
 - Desafios do novo modelo de Educação Corporativa
- Petrobrás – Walter Brito
- Embraer – Luiz Sérgio Cardoso de Oliveira
- 17:20h**



DIA 04/05/2005

Painel II

09h às 10h

Estímulo ao desenvolvimento de metodologias e modelos aplicáveis à gestão de Unidades de Educação Corporativa

Objetivo: Discutir metodologias e modelos para a gestão de unidades de Educação Corporativa.

Coordenador: Renato Oliveira - UFRGS

- Professor Ataíde Alves - INEP

- Anna da Soledade - UFMG

- Marcos Formiga - CNI

10h às 10h30

Debate

10h40 às 11:h40

Painel III

- Desenvolvimento de atividades de EC e modelo para um sistema de informação.
- Refletir sobre estruturas de registro de dados e provimento de informações sobre atividades Educação Corporativa no Brasil

Coordenador: Luiz Márcio C de Andrade – Caixa Econômica Federal

- José Rincon Ferreira – MDIC
- Prof^a. Eleonora Jorge Ricardo – UERJ e EJR
- Lillian Alvares - Embrapa

11:40h às 12:00h

Debate

12:00h às 14:00h

Almoço

14:00h às 15:10h

Painel IV

A responsabilidade social da empresa no processo de capacitação e a cooperação internacional .

- Discutir possibilidades de mecanismos que contribuam para estimular a consolidação e ampliação das atividades de EC, em especial em pequenas e médias empresas. Avaliar as conveniências de ampliação de cooperação nacional e internacional na área.

Coordenador: Professor Emir Suaiden - UNB

- Reinaldo Ferraz - MCT
- Kira Tarapanoff - NB
- Ricardo Young - Uniethos

15:10h às 15:30h

Apresentação de estudo de caso: Responsabilidade Social da empresa

15:30h às 16:30h

Debate e Considerações Finais

16:30h

Coffee Break

Encerramento

- José Rincon Ferreira – Diretor de Articulação Tecnológica do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - STI/MDIC
- Getúlio Marques Ferreira - Diretor do Departamento de Políticas e Articulação Institucional da Secretaria de Educação Tecnológica do Ministério da Educação - SETEC- MEC
- Antonio Almerico Biondi Lima - Diretor de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas e de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego - SPPE/MTE

ANEXO 4 – Programação da IV Oficina de Educação Corporativa

IV Oficina de Educação Corporativa

28 e 29 de novembro de 2006

Local: Sede do CONFEA

SEPN 508 - Bl. B

Ed. Adolfo Morales de Los Rios Filho

Brasília - DF

Tema central: Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior:

Atividades de Educação, Certificação e Fóruns de Competitividade

Coordenação Geral: Ana Rosa Chopard Bonilauri - ABEC

José Rincon Ferreira – STI/MDIC

Nilton Sacenco Kornijezuk - SDP/MDIC

28 de novembro

9h - 9:30h - Abertura

Jairo Klepacz – Secretário de Tecnologia Industrial - MDIC

Antônio Sérgio Martins Mello – Secretário de Desenvolvimento da Produção – MDIC

Marcos Túlio de Melo – Presidente do CONFEA

Ana Rosa Chopard Bonilauri – Presidente da ABEC

Lançamento da Coletânea de Educação Corporativa e do Portal de Educação Corporativa

Engenheira Lillian Alvares

9:30h – 10:30h – Sessão I: A Educação Corporativa no contexto da Política, Industrial, Tecnológica e

de Comércio Exterior

Tema 1: *Síntese analítica dos resultados do levantamento empreendido pela*

STI/MDIC sobre a situação das atividades de EC no Brasil.

Prof. Dr. Afrânio Carvalho Aguiar – Pesquisador Especialista Visitante STI/MDIC

/CNPq. Professor da Universidade FUMEC

Tema 2 : Avaliação das atividades de Educação Corporativa - Fundamentos

Profa. Dra. Kira Tarapanoff – Pesquisadora Especialista Visitante STI/MDIC /CNPq

Professora Associada da Universidade de Brasília

10:30h – 11h – Debates

11h – 11:45h – Sessão Especial: A Inteligência Competitiva e as iniciativas de EC: o desafio do conhecimento e da informação estratégica para a competitividade das empresas



Prof. Dr. Luc Quoniam – *Université du Sud Toulon Var* - Especialista Visitante

MDIC/STI /CNPq e USP

Prof. Miguel Trigo – Universidade Fernando Pessoa – Portugal

Debatedora: Carmen Neves - Especialista em Políticas Públicas MDIC/STI

14:00h – 15:00h – Sessão II: Sistema de avaliação de atividades de Educação Corporativa;

Tema 1: *Avaliação de reação, de aprendizagem e de resultados*

A experiência de avaliação no âmbito da ELETRONORTE- Maria Ednei da Silva

Tema 2: *A avaliação como instrumento para fortalecimento das estratégias de empresas globais.*

Academie Accor: Estímulo à educação sustentável. Cristina Valiukenas

15:00 – 15:30h - Resultados da Pesquisa do Anuário de Educação a Distância - Fábio Sanchez

Coordenadora: Prof^a. Eleonora Jorge - UERJ

15:30h – 15:45 – Coffee Break

15:45h - 17:00 Grupos de trabalho da Oficina. A questão da certificação no escopo da educação

corporativa: conceito e aplicação; limitações e oportunidades e recomendações.

Etapa I – Formação de grupos de trabalho com representantes do MDIC e das empresas para encaminhamento do tema,

Coordenação: Ana Rosa Chopard Bonilauri - ABEC

Facilitador: Sérgio Figueiredo – STI/MDIC

Relator: Prof. Herbert Gomes Martins - Universidade Corporativa de Marinha

Mercante

29 de novembro

8:30h –10:30h - Sessão III: Política industrial, Certificação e Competitividade empresarial

Coordenador: Nilton Sacenco – SDP

Debatedores: Sérgio Figueiredo – STI e Ismar Ferreira - SDP

Expositores: Fabio Aidar- ABDIB; Julio César – Datasul; Mauro Arruda- Consultor

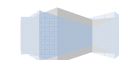
Empresarial e Pesquisador Especialista Visitante STI/MDIC /CNPq; Reinaldo

Ferraz - MCT

10:45h – 12:00h – Sessão Especial: Gestão por competências

Tema 1: O sistema de desenvolvimento profissional e de gestão por competências do Banco do Brasil – Pedro Paulo Carbone e Edgar Ruffato Júnior

Debatedor: André Fábio de Souza – Analista MDIC/SDP



14:30h – 15:30h - Continuidade do grupo de trabalho da Oficina. *A questão da certificação no escopo da educação corporativa: conceito e aplicação; limitações e oportunidades e recomendações.*

Etapa II – Apresentação das conclusões.

Coordenação: Ana Rosa Chopard Bonilauri - ABEC

Facilitador: Sérgio Figueiredo – STI/MDIC

Relator: Prof. Herbert Gomes Martins - Universidade Corporativa de Marinha

Mercante

15:30h – 15:45h – Coffee Break

15:45h – 17:15h - Apresentação das atividades de EC da Companhia Vale do Rio Doce e TAM e apresentação dos conteúdos para o Portal do MDIC

Coordenação: Lillian Alvares - UnB e especialista visitante da STI/MDIC

Profa. Eleonora Jorge Ricardo – Pesquisadora Especialista Visitante STI/MDIC

/CNPq e UERJ

Ana Cláudia Freire – Companhia Vale do Rio Doce

Kátia Carlini e Gleiva Felix – TAM

Magalli Machado - Embrapa

17:15h – Trabalho da relatoria

Carmen Neves – STI

Eleonora Jorge Ricardo - Pesquisadora Especialista Visitante STI/MDIC /CNPq e

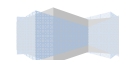
UERJ

Sara de Oliveira – UnB

ENCERRAMENTO

José Rincon Ferreira

Ana Rosa Chopard Bonilauri



ANEXO 5 - Programação da V Oficina de Educação Corporativa



V Oficina de Educação Corporativa

Local do evento: Sede do CONFEA, SEPN 508 - Bl. B, Ed. Adolfo Morales de Los Rios Filho, Brasília, DF

Data: 3 e 4 de outubro de 2007

Tema central: Competitividade Empresarial e Inovação

Coordenação Geral:

José Rincon Ferreira - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior/
Secretaria de Tecnologia Industrial, STI/MDIC

Ana Rosa Chopard Bonilauri - Associação Brasileira de Educação Corporativa, ABEC
Diretora Temática Universidades Corporativas – ABRH – RJ

Diretora de Projetos Estratégicos - ID Projetos Educacionais

Marcos Baumgartner - T&D Editora e Empreendimentos Culturais
Revista T&D Inteligência Corporativa

Miguel Madeira - Conselho Federal de Engenharia, Agronomia e Arquitetura (Confea).

Relatoria:

Lillian Alvares – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior/ Secretaria de
Tecnologia Industrial, STI/MDIC e Universidade de Brasília / Departamento de Ciência da
Informação e Documentação, UnB/CID

Sara Oliveira – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior / Secretaria de
Tecnologia Industrial, STI/MDIC e Universidade de Brasília / Departamento de Línguas
Estrangeiras, UnB/LET

Promoção:

Secretaria de Tecnologia Industrial / Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio
Exterior –STI/MDIC

Secretaria de Desenvolvimento da Produção / Ministério do Desenvolvimento, Indústria e
Comércio Exterior – SDP/MDIC

Associação Brasileira de Educação Corporativa – ABEC

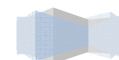
Grupo Amil

Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia - CONFEA

Isvor/Fiat

Pearson

Natura



CEF – Caixa Econômica Federal

3 de outubro de 2007

8h30 às 9h00 - Recepção

9h30 às 10h30 - Abertura

José Rincon Ferreira - Diretor de Articulação Tecnológica do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

Ana Rosa Chopard Bonilauri - Associação Brasileira de Educação Corporativa, Abec

Carlos Alonso Alencar Queiroz - Chefe de Gabinete da Presidência do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, Confea

10h30 às 12h00 - Sessão I: Inovação do Aprendizado para a Competitividade

Tema 1: O Papel da Produtividade e da Inovação

Reinaldo Ferraz – MCT

Tema 2: Cultura Intraempreendedora para a Competitividade

Gina Paladino, Instituto Euvaldo Lodi do Paraná (IEL/PR)

Coordenação: Francelino Lamy de Miranda Grando – STI/MDIC

Debatedora: Claudia Daniene, Grupo AMIL

12h00 às 12h30 - Debates

12h30 às 14h00 - Almoço

14h00 às 15:30h Sessão II – Disseminação e Compartilhamento do Conhecimento

Tema 1 - Educação a distância aplicada à Microempresa e Empresa de Pequeno Porte

Fredric Litto, Associação Brasileira de Educação a Distância, ABED

Tema 2 - Banco de Conteúdos Educativos

Prof. Eleonora Jorge Ricardo - Diretora de Relações com Agentes de Educação

Corporativa da Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento -SBGC- Pólo Rio de Janeiro e Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Coordenação: Maisa Pieroni – Gerente da Uniserpro

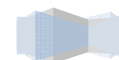
Debatedora: Ana Cláudia Freire – CVRD

15:30h às 16h – Debates

16h às 16:30h Intervalo

16h30 às 18h Sessão III: Ações de Educação Corporativa com a União Européia: elementos para a construção de um projeto de cooperação com o MDIC e ABEC

Prof. Luc Quoniam, Université du Sud Toulon-Var



Prof. Miguel Trigo, Universidade Fernando Pessoa

Prof. Michael Brooker – Pearson/Edexcel

Dr. Guy Gerlach – Presidente da Pearson Education

Coordenação: Carlos Cristo – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

18h às 19h – Coquetel oferecido pela Pearson/Edexcel

4 de outubro de 2007

8h30 às 10h30 - Sessão IV: Investimentos na Educação do Trabalhador: Crescimento Econômico do País e Resultados das Organizações

Tema 1 - Sociedade do Conhecimento: Desafios para a Indústria Brasileira

Prof. Marcos Cavalcanti, Coordenador do Centro de Referência em Inteligência Empresarial (Crie), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Tema 2 - Universidade da Indústria - Unindus

Marcos Schlemm - SESI/PR

Tema 3 – Resultado de Pesquisa: *Prof. Marisa Eboli, Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo (FIA/USP)*

Tema 4 - Educação para a Nova Indústria

Prof. Rafael Lucchesi - Confederação Nacional da Indústria – CNI

Coordenação: Manuel Fernando Lousada Soares – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

10h30 às 10h45 – intervalo

10h45 às 12h45 – Sessão V: Estado da Arte X Tendências da Educação Corporativa no Brasil

Caso 1: Sidney Nogueira – Embraer

Caso 2: Armando Lourenzo, Diretor da Universidade Corporativa Ernst & Young

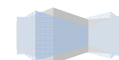
Caso 3: Antonio Freitas – Fundação Getúlio Vargas

Coordenação: Pedro Paulo Carbone – Gerente da Universidade Corporativa do Banco do Brasil

12h45 às 14h00 – Almoço

14h00 às 15h00 – Sessão VI: Discussão do regulamento do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa

Apresentação: Profa. Lillian Alvares, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e Universidade de Brasília



Coordenação: Prof. José Rincon Ferreira - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e

Ana Rosa Chopard Bonilauri, Associação Brasileira de Educação Corporativa, Abec

15h00 às 15h30 - Coffee Break

15h30 às 16h - Sessão VII - Linhas de Financiamento para a Inovação do BNDES

Apresentação: Maurício Neves - BNDES

Coordenador: Marcos Baumgartner - T&D Editora e Empreendimentos Culturais

Revista T&D Inteligência Corporativa

16h às 16h30 - Sessão VIII Trabalho da Relatoria: apresentação de resumo executivo dos principais pontos levantados e conclusões.

Sara Oliveira - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior / Secretaria de Tecnologia Industrial, STI/MDIC e Universidade de Brasília / Departamento de Línguas Estrangeiras, UnB/LET

Lillian Alvares - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior/ Secretaria de Tecnologia Industrial, STI/MDIC e Universidade de Brasília / Departamento de Ciência da Informação e Documentação, UnB/CID

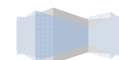
17h - ENCERRAMENTO

Carlos Alonso Alencar Queiroz - Chefe de Gabinete da Presidência do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, Confea

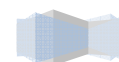
José Rincon Ferreira - Diretor de Articulação Tecnológica do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

Ana Rosa Chopard Bonilauri - Presidente da Associação Brasileira de Educação Corporativa

Miguel Madeira, Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, Confea



ANEXO 6 – Relatório da V Oficina de Educação Corporativa



Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

Associação Brasileira de Educação Corporativa

Relatório da V OFICINA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Tema central em 2007: Competitividade Empresarial e Inovação

Brasília, 4 de outubro de 2007

A V Oficina de Educação Corporativa teve lugar na sede do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (Confea) nos dias 3 e 4 de outubro de 2007. A abertura contou com a presença do Eng. Carlos Alonso Alencar Queiroz, Chefe de Gabinete da presidência do Confea. Iniciou sua fala justificando a ausência do Presidente daquele Conselho, em viagem de trabalho. Em seguida, fez breve comentário sobre o impacto do aprendizado na sociedade e afirmou que a instituição está em busca dos preceitos da Educação Corporativa como parte do cumprimento de sua missão.

Em seguida, falou o Diretor de Articulação Tecnológica do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Prof. José Rincon Ferreira. Após cumprimentar os presentes, agradeceu a participação da Associação Brasileira de Educação Corporativa (Abec) e do Confea. Registrou o apoio recebido de várias instituições. Destacou que o tema Banco de Conteúdos necessita de especial atenção dos participantes, pois é um projeto coletivo. Apresentou algumas iniciativas que serão apresentadas ao longo do evento, como por exemplo o Prêmio Melhores Práticas na Educação Corporativa. Ao final, ressaltou a presença de três representantes de países da Comunidade Européia, o que só foi possível graças à cooperação de inúmeras instituições. Desejou um bom trabalho aos participantes e boas oportunidades de ações identificadas.

Ao finalizar sua fala, informou e comemorou a distinção do importante Prêmio Internacional *World Summit Award* para o Programa Telecentros de Informação e Negócios no âmbito da Cúpula Mundial da Sociedade da Informação. Acrescentou que foi a primeira vez que o prêmio veio para a América Latina, tendo o reconhecimento sido feito aos conteúdos disponibilizados para a ME e EPP.

A Profa. Ana Rosa Bonilauri, da Abec, destacou as preocupações da Associação em relação ao alinhamento das novas exigências de mercado. Abordou a questão de uma nova economia que se inaugura, com base em princípios e urgências, afirmando que precisamos fazer das nossas organizações modelos para o futuro, uma nova tarefa para a educação corporativa ou acadêmica. Contextualizou o papel da Abec e do país em função das grandes mudanças no cenário econômico mundial, o qual, mais do que nunca, passa a valorizar as competências individuais. Destacou oportunidades, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e comentou sobre o valorizado conceito de aprender a gerenciar, ressaltando como a Oficina de Educação Corporativa contribui para todo o segmento que busca inovação, sustentabilidade e competitividade.

O Prof. Rubens Martins, da Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação

(Sesu/MEC) cumprimentou todos os presentes e disse que o MEC, e a Sesu em especial, tem satisfação em apoiar ações relativas à EC. Deixou uma mensagem para reflexão e provocação porque, se por um lado, a regulamentação da EC não está no âmbito do MEC, por outro ela os leva a umas das tarefas do ensino superior, que é a de capacitar profissionais. Comentou sobre um importante problema a ser solucionado: a superposição e a tentativa de alinhamento das organizações e do mundo acadêmico. Ressaltou que o MEC tem tido algumas ações nesse sentido, flexibilizando os conteúdos livremente ofertados pelas próprias instituições e que existem ações incisivas no MEC para a Educação a Distância (EAD). Finalmente, destaca o papel da EAD como a tentativa de inclusão social para aqueles que estavam à margem do ensino formal e lembra que a EAD instiga as instituições a repensar suas ações.

A Sessão I da Oficina teve início com a apresentação do Dr. Reinaldo Ferraz, do Ministério da Ciência e Tecnologia, com o título “O Papel da Produtividade e da Inovação”. Ele iniciou agradecendo a oportunidade de estar presente à V Oficina de Educação Corporativa. Lembrou que o MCT é parceiro do esforço de inovação e que o gargalo para sua ocorrência é considerável. O papel da EC, nesse contexto, é imprescindível. É preciso conjugar isso com estratégias que facilitem o uso de melhores práticas, métodos e ferramentas. Comentou sobre o programa de qualidade no Brasil. Destacou que o nosso esforço é bem representado pela necessidade de fortalecer a pesquisa e a inovação nas empresas, que é necessária a inclusão de centros de pesquisa na indústria no esforço de colocar o cientista na empresa. Lembrou que o apoio do estado é intrínseco e que ainda há muitas pendências a serem resolvidas no país. Uma delas diz respeito à divisão de investimento entre governo e iniciativa privada: atualmente, o Brasil investe na proporção 55% (governo) e 45% (empresas), mas o quadro ainda é muito preocupante.

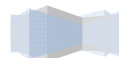
Comentou que, já no século 17, a geração de riqueza estava ligada a conhecimento. No século 18, Adam Smith percebeu que a tecnologia tinha papel de indução da inovação.

Salientou que, segundo a OCDE, o foco não deve ser só na alta tecnologia. A média tecnologia tem também um lugar preponderante e que o Brasil conseguiu evoluir na média e baixa tecnologia. O cenário é preocupante em termos de evolução, mas positivo em termos de tendência.

Sobre a produtividade, comentou que, em 30 anos, a América Latina cresceu de 20% para 30% a participação dos setores de difusão de tecnologia. Mas a Finlândia, foi de 20% para 50%, enquanto os Estados Unidos sofreram uma diminuição.

Finalmente, fez algumas comparações entre Brasil e Coreia, observando que este país teve um crescimento intenso, próximo de 30%. Informou que está por trás disso um setor empresarial fortemente voltado para a inovação, com um sistema educacional engajado para uma política de conhecimento de longo prazo.

Após breve intervalo, a **Profa. Gina Paladino abordou o tema “Cultura Intra-empresarial para a Competitividade”.** Iniciou comentando que o tema carece de pesquisa acadêmica no Brasil, mas que é um tema relevante para a competitividade das empresas. Propôs a organização de uma publicação sobre as experiências e boas práticas na indústria brasileira sobre Cultura Intra-empresarial.



Destacou que o tema vem sendo estudado pelo pesquisador Luis Jaques Fillion, que também tem se destacado na abordagem do tema Empreendedorismo Feminino.

Sobre o entendimento da Cultura Intra-empresarial, evidenciou o perfil do intra-empresarial, ressaltando que ele desempenha um papel fundamental dentro das organizações. O intra-empresarial gera mudanças dentro das organizações e tem desejo de fazer coisas novas. Possuem habilidades para se diferenciar e atender os clientes. O pensamento é: estou alinhado com a empresa e com as necessidades dos clientes, não preciso de chefe.

A pergunta que se faz é se é possível transformar uma empresa numa comunidade de intra-empresariais. Pelo resultado da pesquisa de Fillion, é possível. É preciso identificar como fazer isso em cada empresa. Por isso, é essencial identificar melhores práticas. O modelo que é adotado pela maioria, faz com que a inovação seja tratada de forma exógena do ponto de vista dos concorrentes.

A questão essencial, quando se discute intra-empresarialismo e competitividade, são as pessoas. Apontou os desafios da competitividade moderna são:

- A inovação não tem apenas a pressão exógena, ao contrário, ela precisa ser um processo ofensivo, de dentro para fora.
- A competitividade é obtida principalmente por aqueles que são mobilizadores.
- As estruturas hierárquicas rígidas devem observar a necessidade de formação de lideranças, preparando uma transição para estruturas matriciais.
- A remuneração é pactuada em relação aos resultados futuros, sendo fundamental para mover esses conjuntos de energia.
- A transferência de informação é insuficiente. A empresa tem que buscar formas eficientes e eficazes para fluir a informação na instituição.

Essas são só algumas características. A pesquisa de Fillion tem muito mais evidências.

Finalmente, a Profa. Gina aproveitou a oportunidade para apresentar o novo Conselho Editorial da Revista Locus, da Anprotec.

Em seguida, tem início o debate. Ana Rosa, da Abec, comentou que a Cultura Intra-empresarial é uma grande revolução nas organizações, pois leva, entre outros, às microinovações. Em seguida, Cláudia, do Grupo Amil, resalta que a educação é um grande desafio para sermos mais empresariais e que, sob essa ótica, é um estímulo de pensar diferenciado. Pede uma reflexão do Dr. Reinaldo Ferraz, como representante do Governo, sobre como fazer o Brasil ter uma cultura nacionalista voltada para o lado da inovação. Ainda debateram o tema, o Prof. Luc Quoniam, Valéria Blanco e Ana Cláudia.

O Prof. Rincon, ao final da sessão, agradeceu e destacou os bons resultados da longa parceria com os integrantes da mesa e o MDIC.

Na parte da tarde, teve início a **Sessão II, com o tema “Disseminação e Compartilhamento do Conhecimento”**, sob a coordenação de Maisa Pieroni, Gerente da Uniserpro e Marcos Baumgartner.

A primeira apresentação, do **Prof. Fredric Litto, da Abed, tratou da “Educação a distância aplicada à Microempresa e Empresa de Pequeno Porte”**.

O palestrante afirmou que a educação a distância, em muitos casos, é superior à educação presencial. A Web tem criado condições magníficas para o aprendizado. O que está acontecendo no mundo todo, afirma, é que estão sendo descobertas oportunidades e também criadas condições para superar a educação formal – é o aprendizado individual, chamado ‘eutagogia’, que vem ganhando lugar em substituição aos conceitos de pedagogia e andragogia.

Sobre os conteúdos, tudo indica que, no futuro, vão ser gratuitos. No ambiente de open content, isso altera toda a educação formal, informal, voluntária, compulsória, etc.

Informou que a ABED, em parceria com o Sebrae, está realizando o curso de empreendedorismo por meio do rádio. É possível convencer que é possível fazer. Antes de apresentar o projeto, apresentou a ABED. Foi dada a palavra a Profa. Ana Rosa, presidente da ABED, que passou a tecer comentários sobre o Projeto.

Mencionou as características de rádio como veículo que orienta um programa de educação a distância deve considerar que, no Brasil, existem rádios em 87% dos lares, portanto com alta penetração na sociedade e apontou para a grande possibilidade de segmentação de programas para atingir a área rural, pequenas cidades e também grandes cidades.

Continuou, apontando algumas vantagens do uso do rádio dentro do escopo do projeto:

- A capacidade de atualização rápida de conteúdos, em comparação com a televisão, que envelhece a cada 3 anos.
- Possibilidade de conversa a dois (informal) ou formal (coletiva).
- A capacidade de interatividade. Pode permitir usos diferentes para os programas, além de manter a fidelização ao programa da empresa.

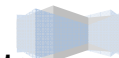
A Profa. Ana Rosa também mostrou a importância de estabelecer os critérios para julgar um programa de rádio, tais como a estrutura clara, com início, meio e fim; adequação de locução, música, velocidade do programa, entre outros.

Comemorou os 150 anos dos cursos a distância na Universidade de Londres.

Dando continuidade à apresentação, a Profa. Márcia Matos, do Sebrae, mostrou alguns trechos dos programas do Projeto, intitulado “A Gente Sabe, a Gente Faz”. Antes, justificou o investimento do Sebrae nesse tipo de capacitação.

Em seguida, a **Profa. Eleonora Jorge Ricardo, da UERJ e SBGC, apresentou o projeto “Banco de Conteúdos Educativos”**.

Iniciou sua fala apresentando o livro da empresa Odebrecht que mostra as práticas de capacitação realizadas por eles. Demonstrou preocupação sobre como os alunos vão ocupar o



mercado de trabalho dentro desse novo paradigma, para atender aos anseios de uma sociedade em busca da inovação. Nesse contexto, expressou incômodo com o que chamou de pedagogia da omissão.

Apresentou alguns programas bem sucedidos no processo de inovação, como o Piq da Eletronorte, onde os trabalhadores participam do processo de descoberta da inovação dentro da empresa.

Apresentou também o Banco de Conteúdos Educativos cuja característica principal é a autoria coletiva. A missão do Banco de Conteúdo Educativos é de compartilhamento, mas é também de mudança. Empresas com o mesmo propósito podem compartilhar conteúdos. O conteúdo de uma empresa pode ser empregado por outra empresa.

O BCE precisa agora mobilizar recursos para sustentação, como, por exemplo, acordo com empresas, submeter projetos de pesquisa a instituições de fomento.

Em seguida, houve debate, coordenado por Ana Cláudia Freire Otaviano, da Universidade Corporativa do Senai/CE; Ana Rosa; Luc Quoniam; Francisco, da Eletronorte; José Rincon Ferreira; Valéria Blanco e Roberto Mendes, da Unindus.

O debate tratou da questão da disseminação e compartilhamento do conhecimento; gestão do conhecimento, modelos de processo produtivo. Também tratou da questão da confiança na relação de compartilhamento. Foram lembradas as questões relacionadas aos direitos autorais, que precisam ser analisadas, preservando-se sempre a idéia central de democratização da informação. A questão da certificação também foi abordada no debate.

Além disso, o representante da Eletronorte convidou todos para o 2º. Seminário Eletronorte de Melhores Práticas de Auditorias de Certificação, em Cuiabá e para a 1ª. Semana de Gestão do Conhecimento.

O Prof. Rincon destacou que o Sebrae tem uma história acumulada de êxito, na modalidade de EAD, naquela instituição e pediu para a Prof. Márcia falar mais sobre a experiência.

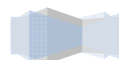
Depois, perguntou-se sobre a possibilidade do uso da telefonia para os cursos a distância. Qual a resistência ou a barreira? Por que não é utilizado?

A Sessão III foi iniciada após o intervalo com o tema “Ações de Educação Corporativa com a União Européia: elementos para a construção de um projeto de cooperação com o MDIC e ABEC”, sob a coordenação de Carlos Cristo, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

Carlos Cristo dá início à sessão enfatizando que a sessão proporcionaria muitas informações importantes para exercícios de benchmarking sempre desejáveis.

O Prof. Miguel Trigo agradece ao Prof. Rincon pela presença na V Oficina de Educação Corporativa. Informa que em Portugal estão atrasados em relação ao tema. Ele reforça que participa das Oficinas para aprender com o tema. Apresentou a Universidade Fernando Pessoa:

- Instituição privada, situada na Cidade do Porto.



- Procura os melhores modelos em nível mundial, com a qualidade e o ambiente da aprendizagem permanentes.
- Trabalha com vistas à melhoria contínua.
- Possui da graduação até pós-doutorado.
- Também possui cursos sob demanda.
- Não tem fins lucrativos.
- 57% do corpo docente é próprio.
- Tem flexibilidade para entender as demandas da sociedade.
- Um dos projetos mais estratégicos é o intitulado “Programa Integrado de Apoio a Empresas”.
- Outro projeto é o “Desenvolvimento das universidades corporativas”.

Comentou, ainda, que a postura é diferente das universidades acadêmicas. A literatura dizia que a UC seria uma grande ameaça às universidades tradicionais. Eles tornaram-se pró-ativos e transformaram as ameaças em oportunidades.

Conseguiram implantar 3 universidades corporativas. (1) regional (para uma região de micro e pequena empresa); (1) setorial (área médica); e (1) cooperativas de farmácias.

O Prof. Luc Quoniam apresentou uma proposta de cooperação entre a Universidade Fernando Pessoa, o MDIC e a ABEC.

A primeira proposta visa avaliar os créditos feitos no Brasil e validá-los na UFP. Seria preciso, para isso, um acordo guarda-chuva e outras Reflexões de Continuidade legais e administrativas.

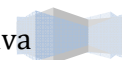
A segunda proposta inclui apoiar empresas no esforço de exportação entre Brasil e Portugal e estruturar um modo de auxiliar as empresas portuguesas no comércio brasileiro e vice-versa. Deveria seguir por um caminho de educação corporativa para a ME e EPP. Nesse caso, o MDIC terá uma participação importante com a rede de Telecentros de Informação e Negócios.

A terceira proposta trata de multiplicar o modelo da Universidade Fernando Pessoa na construção de universidades corporativas no Brasil.

A quarta proposta pretende estudar a possibilidade de ampliar a Oficina para a Europa, a fim de apresentar e discutir as experiências européias e brasileiras. A realização deverá acontecer na cidade do Porto, Portugal, em 2008.

Finalmente, destacou que a UFP decidiu criar um escritório de inteligência competitiva dentro da Universidade.

Em seguida, o Prof. Michael, da Pearson, apresentou a Edexcel, instituição de certificação internacional. Antes, fez a análise do significado da capacitação empresarial.



Afirmou que está ligada fundamentalmente à competitividade e é necessário fortalecê-la, pois vai auxiliar na criação de riqueza e justiça social.

Lembrou, entretanto, que o caminho é cheio de desafios, como, por exemplo, as mudanças demográficas e tecnológicas e informou que o Reino Unido também enfrenta problemas de evasão escolar.

Mencionou estudos apontando algumas saídas: 1) Aproveitar o que foi realizado no passado e depois internalizar a cultura de aprendizado contínuo na sociedade. Segundo os estudos revelam, os profissionais terão que mudar de 10 a 12 vezes ao longo da carreira.

Comentou que a capacitação é importante para criar oportunidades igualitárias e que na Europa também há desigualdades, assim como nos países da América Latina. O governo britânico estima um aumento em 15% de produtividade, 350 bilhões de reais para a economia, por meio da qualificação e do aprendizado.

Destacou que a empresa Edexcel é a maior instituição certificadora do Reino Unido, muito envolvida com as agências regulatórias.

Mencionou algumas experiências da Edexcel no setor de hotelaria, na Turquia e na China; nos cursos de ensino médio de administração na Holanda; no programa de imigrantes da Espanha; na Shell; e no setor de serviços da África do Sul, entre outros.

O moderador parabenizou todos os participantes da mesa e destacou que a Oficina teve um exemplo de políticas e da experiência localizada de Portugal. O debate foi iniciado.

O segundo dia da V Oficina iniciou a **Sessão IV com o tema “Investimentos na Educação do Trabalhador: Crescimento Econômico do País e Resultados das Organizações”. O primeiro a falar foi o professor Prof. Marcos Cavalcanti**, Coordenador do Crie, da UFRJ. A palestra tratou da “Sociedade do Conhecimento: Desafios para a Indústria Brasileira”. O palestrante iniciou agradecendo o convite e comentou os bons resultados das Oficinas anteriores. Apresentou um panorama sobre a educação corporativa. Comentou que continuamos raciocinando sob os moldes da sociedade industrial embora já estejamos em outro mundo. Acrescentou que no mundo de hoje, o conhecimento é o principal fator para a geração de riqueza.

Considerou importantes fatores intangíveis e citou a governança e as redes de relacionamentos que fazem a diferença num mundo onde o conhecimento se transformou no foco de atenção. Completou que é preciso enxergar os sinais de que o mundo está diferente. Comentou que Pierre Lévy já chamava a atenção para o fato de que a inteligência coletiva é a grande novidade. Ele percebeu que houve a mudança de paradigma na comunicação: antes, a comunicação era presencial. Esse paradigma da comunicação teve um incremento com Gutenberg. De lá para cá se sofisticou – passou para a TV, mas continua a ser um paradigma de um para muitos. A Internet mudou isso. As pessoas passaram a se comunicar entre si.

Ressaltou que estamos no início desse processo que muda radicalmente o processo de aprendizagem. É o início de uma transformação que vai muito mais longe do que se poderia imaginar. Afirmou que é preciso entender esse processo de geração e criação de riqueza. No

início, a Internet era vista apenas como mais um meio de comunicação. Hoje, as empresas que estão dando certo são aquelas que entenderam a comunicação e a interação de muitos para muitos usando a Internet.

Questionou como isso impacta os negócios, já que a praça pública (virtual) voltou a ser viável. É necessário a montagem de uma rede de relacionamentos. Observou que o Google produz mais que Vale e Petrobras juntas, mas facilita a vida daqueles que querem se comunicar. Temos que entender o porquê. Onde está o valor das coisas? O quê interessa para os clientes? O desafio seria, então, criar uma proliferação de redes sociais. Com a rede organizada, as pessoas conseguem ter mais capacitação, se comunicar mais, ter mais oportunidade de trabalho, etc. Ao construir a rede, é importante perceber o potencial que isso tem. Finaliza afirmando que está na hora de preparar a próxima geração de brasileiros para o trabalho colaborativo.

Em seguida, o coordenador chamou o segundo painalista, **Dr. Marcos César Schlem, da Universidade da Indústria, Unindus**. Ele faz uma reflexão sobre o que está se formando no contexto em que vivemos e questiona que consequência isso tem para o cotidiano das pessoas. Observa que há uma condição bastante estranha: também existe a convivência com algumas coisas que tiram a velocidade do dia-a-dia. Ainda temos realidades opostas de capital X trabalho. Contradição que parece não ter uma solução muito rápida.

Afirma que há grandes avanços, mas há novos dilemas também. Os novos desafios devem ser colocados para essas grandes questões que precisam ser resolvidas. Por exemplo, o poder de escala da sociedade de consumo e não queremos reconhecer a verdadeira origem disso. Temos uma questão de confundir democracia com mercado. É preciso equalizar as diferenças. Preocupação um pouco mais abrangente do que aquelas referentes à implantação de uma UC nas organizações.

Continua, afirmando que a grande questão com a qual temos de lidar hoje é a complexidade do mundo em que vivemos. Tudo isso traz novos dilemas e perguntas sobre como resolvê-los. Como fazer com que as pessoas possam lidar com tudo isso. As pessoas já não compreendem mais o sentido das coisas, das palavras; desconhecem seus reais compromissos, têm entendimentos diferentes sobre seu papel (na família, na escola, nas organizações, na sociedade). Isso causa uma série de problemas. Exemplifica com alunos de mestrado e doutorado, os quais têm dificuldade para perceber e equilibrar relevâncias – grande parte do tempo deles é usado para construir o documento formal e muito pouco para o desenvolvimento do conteúdo. O que se vê, então, é que continuamos com uma tremenda ressonância cognitiva: o que se pratica e o que se prega na organização. Como a educação corporativa pode ajudar a melhorar isso? A melhor forma de dialogar com essas organizações seria verificar que competências são essenciais e focar primeiro nelas. Outras são questões transversais, como a liderança. Todos os dias o empresário é pressionado a dar soluções.

Finalizou ilustrando que a Unindus está buscando soluções que contemplem as competências necessárias para o desenvolvimento das corporações. Utilizando a modalidade de educação a distância, com ações criteriosas centrada nas questões de competências.

A terceira apresentação foi da **Profa. Marisa Eboli da FIA/USP**. Ela cumprimentou os participantes da Oficina e trouxe algumas idéias sobre o que tem sido feito em termos de pesquisa na evolução da Educação Corporativa no Brasil. Falou sobre tópicos relacionados à competitividade; princípios e melhores práticas da EC; EC e resultados de pesquisa, no qual enfatizou aspectos como o papel fundamental dos líderes como eixo de um sistema de EC ; e o modismo da EC no Brasil.

Apresentou os resultados de pesquisa dentro do Programa de Estudos em Pessoas. Destacou que é preciso ter gestores que tenham uma postura da aprendizagem contínua. E mencionou também a questão de feedback: não dá para pensar meritocracia sem pensar em avaliação. Observa que não temos ainda esse paradigma cultural do mérito. A essência da EC é o sistema baseado por competência e é preciso diferenciar o mérito. E por isso, o papel do líder é fundamental. O Sistema de EC busca formar pessoas com base em competências, promovendo um processo de aprendizagem vinculado aos objetivos e métodos empresariais.

Apresentou os 7 princípios e práticas de sucesso: competitividade; perpetuidade; conectividade; disponibilidade; cidadania; parceria e sustentabilidade.

Reforçou novamente o papel do líder como fundamental. A EC não é só cursos, mas tem que ser praticada pelas lideranças. Nada educa mais do que o exemplo (ou nada deseduca mais do que um péssimo exemplo).

Comenta que precisamos evoluir do estágio inicial de modismo, para uma situação em que as empresas possam modelar esse sistema integrada com o setor empresarial e de gestão de pessoas. E cuidar da qualidade dos projeto.

Mencionou alguns desafios presentes: criar conexão entre EC e gestão do conhecimento; desenvolver soluções compartilhadas nas empresas; formar gestores de EC e seu staff .

A última apresentação da sessão coube ao **Prof. Rafael Lucchesi**, da Confederação Nacional da Indústria, com o tema “Educação para a Nova Indústria”. Ele falou do Programa, com mesmo nome, que está sendo implementado pela CNI. Mostrou que temos hoje a questão de como nos re-editarmos dentro de um mundo em transformação. Apresentou exemplos da Coreia e Irlanda (base centrada em educação).

Diz que educação é fundamental para o desenvolvimento. A base de desenvolvimento de longo prazo está centrada na educação, inovação e geração de riqueza, com aspectos de tomada de decisão, leitura, compreensão de processos. As forças de mudança envolvem perfis profissionais mais qualificados; novas regiões industriais; novas tecnologias de formação; aceleração do ritmo de crescimento. Se o Brasil quiser mudar precisa melhorar sua taxa de crescimento.

Faz comentários sobre o perfil profissional. São necessários difusão de novas técnicas; padrões de gestão; tendência de maior escolaridade; crescente preocupação das empresas por treinamento e capacitação.

E encerrou listando alguns desafios:

- Elevar a escolaridade básica e continuada.

- Ampliar a oferta de educação profissional.
- Identificar e trabalhar as novas regiões industriais.
- Observar as novas tecnologias: novas exigências para o trabalho .
- Aceleração da economia.

O coordenador da mesa fez alguns comentários, resumindo as questões apresentadas. Analisou que, hoje em dia, o conhecimento está incluído no capital. Esses ativos intangíveis não se protegem mais com meios físicos. Eles se protegem com outras formas de defesa: a propriedade intelectual. Realçou a questão dos princípios de sucesso de uma empresa na economia global, referindo-se aos princípios mencionados pela Profa. Marisa Eboli, e o valor que a sociedade dá a essas coisas.

Cumprimentou todos os palestrantes e deu início ao debate.

À tarde ocorreu a **Sessão V “Estado da Arte X Tendências da Educação Corporativa no Brasil”** sob a coordenação de Pedro Paulo Carbone, Gerente da Universidade Corporativa do Banco do Brasil.

O primeiro palestrante, **Dr. Antonio Freitas**, da Fundação Getúlio Vargas, apresentou dados e comentários sobre as universidades, em geral e, em particular, a corporativa.

Disse que nos últimos 30 anos, todos os índices do Brasil melhoraram. Contudo, há ainda muito que fazer. Hoje, temos avanços tecnológicos, porém há resistência à introdução de novas tecnologias à educação. Afirma ser importante pensar em novos modelos de gestão universitária.

Apresentou alguns dados sobre a educação brasileira e comparou-os com outros países. Observou que tais dados (repetência, qualidade de ensino de matemática, etc.) são um entrave ao desenvolvimento nacional. Comentou ainda que:

- Houve uma evolução nas matrículas de terceiro grau. Ainda é muito pouco (4%) se comparado com USA e Canadá.
- Com relação à formação de professores, cada vez mais a escola privada está contratando mestres e doutores.
- Não houve uma grande expansão nas universidades federais, mas há uma grande concentração no sudeste.
- No ensino fundamental, há pouco investimento no Brasil se comparado à Coréia e USA.
- Apresentou características da educação superior brasileira:
- Oferta restrita.
- Privatização.
- Estado com muitas normas regulatórias e confusas.
- Burocracia cartorial.



Comentou que a palavras-chave é tecnologia. O mais importante é internalizar nas pessoas o prazer de querer continuar a aprender e preparar as pessoas para atuar em qualquer lugar do mundo e para a vida.

Finalizou indagando por que uma empresa deve criar uma Universidade Corporativa. A resposta: é estrategicamente fundamental, podendo apresentar-se como um diferencial competitivo para a empresa; agrega valor para os negócios; promove a motivação dos funcionários.

Dr. Armando Lourenzo, Diretor da Universidade Corporativa Ernst & Young deu início a segunda apresentação da Sessão.

Tratou dos aspectos operacionais das Universidades Corporativas. Apresentou a Universidade Corporativa da empresa. Informou das 400 bolsas de graduação e pós-graduação e que em breve farão também capacitação “*in company*”.

Lembrou que os problemas logísticos da capacitação são enormes e que os indicadores para avaliar o desempenho da empresa e dos cursos são feitos pela Universidade Corporativa.

Comentou que o aprendizado se dá na sala de aula. São cursos presenciais ou de e-learning. Além da sala de aula, também aproveitam a experiências de outros escritórios. Então, os aluno são deslocados para aprender, consolidar e depois repassar.

Em termos de treinamento, são atacados os problemas da indústria, os da própria empresa e também aqueles de nível prático.

Finalmente, ressaltou que a formação está ligada às estratégias de crescimento da empresa.

A última palestra da manhã foi do **Eng. Sidnei Nogueira**, da Embraer. O destaque foi para a avaliação dos modelos de capacitação e a tendência para 2008. Ressaltou que os resultados alcançados pela empresa são centrais na avaliação de desempenho da capacitação. Se os resultados não forem convincentes, não persistirão os modelos adotados. As avaliações, portanto, são essenciais.

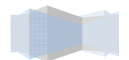
Apresentou o primeiro modelo usado pela Empresa que levou à criação de 2000 cursos. Depois foram reduzidos para 200. Perceberam que o modelo estava chegando a ter “vida própria”, sendo maior que o resultado esperado de desempenho da organização.

A nova avaliação ressaltou que eram uma empresa de projeto. Então um novo modelo foi seguido, com metas parciais a serem alcançadas, descentralizadas, considerando a fábrica, fornecedores, escolas, etc.

Realizou-se um diagnóstico que resultou no mapeamento de problemas. Que depois foram classificados para fins de avaliar as necessidades de capacitação.

Identificaram 4 grandes grupos de problemas:

- O primeiro era de formação (5% aproximadamente).
- Gestão (1/3 aproximadamente).



- Conhecimentos Específicos (1/3 aproximadamente).
- Processos (1/3 aproximadamente).

Concluíram, então que o próximo modelo, para 2008, deve ser um sistema híbrido, flexível, reunindo: competências e resultados esperados.

Citou o problema de falta de engenheiros formados pelas universidades brasileiras. E que, por isso, criaram o Programa de Especialização de Engenharia. Conseguiram, assim, superar o problema de falta de competências nas áreas críticas da empresa.

Ao encerrar o painel, o coordenador alertou para a confusão conceitual entre treinamento, capital humano, capacitação e outros. Afirmou que os indicadores ajudam a solucionar a confusão. Complementou afirmando que não se pode falar de gestão de competências sem falar de indicadores. E ainda, que uma empresa sem indicadores claros pode prejudicar o desempenho dos empregados.

Apresentou o exemplo do Banco do Brasil, destacando que a experiência tem valor altíssimo para as empresas. Confirmou o que todos disseram, que o treinamento é o meio, não o fim.

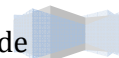
À tarde, teve início a discussão **do regulamento do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa, apresentado pela Profa. Lillian Alvares**, do MDIC / UnB . Com algumas alterações, o Prêmio foi aprovado. O representante da Unindus sugeriu que a entrega do Prêmio e também a próxima Oficina de Educação Corporativa fossem realizadas nas dependências daquela Universidade. Ao que o Prof. Rincon agradeceu, respondendo que iria analisar com a equipe e que o convite reforça a necessidade da realização de mais de um evento por ano.

Em seguida começou a **última sessão, com apresentação do Dr. Maurício Neves** do Bndes. O palestrante comentou seu objetivo de dar uma visão mais horizontal sobre o Bndes, no sentido estratégico e operacional de projetos apoiados e financiados pelo Banco. Destacou a premissa teórica que fundamenta o trabalho do Bndes de tentar, por meio da destruição criativa, algo que incentive o crescimento. Mencionou que apesar de o elemento tangível ser o cerne de atuação do Banco, aspectos intangíveis também o estão orientando, como fruto de uma mudança interna de cultura. É uma desconstrução e uma reconstrução em outro patamar. Dessa forma, o tema “Inovação do meio tecnológico” foi incorporado, fazendo parte de sua atuação.

Destacou os 4 pilares para a construção de atuação do Banco: passa a ter linhas de apoio horizontais, alguns sendo reembolsáveis. Mencionou alguns exemplos de projetos apoiados pelo Banco para fomentar esse ambiente inovador, com vínculo com a universidade.

Saindo das linhas horizontais, mencionou iniciativas verticais, como o Funtec, de pequeno porte, com dotação de R\$ 80 milhões, cuja lógica de construção foi diferenciada, com 3 grandes vertentes, dentre elas a questão de liderança.

Atualmente, o Banco está estudando os focos para o ano de 2008.



Por fim, comentou sobre a questão de capital de risco. Fazendo ressonância com outros palestrantes, destacou que o caminho para a inovação é possível. Apresentou alguns exemplos de empresas que foram bem sucedidas com apoio do Bndes.

O Coordenador agradece a participação de Maurício Neves e exemplifica sua própria experiência no uso de financiamento do Bndes. Acrescenta que durante a Oficina, uma série de desafios foram colocados, mas, mais do que isso, ficou claro que existem caminhos concretos para vencer esses desafios. Como conseguir viabilizar todas essas questões dentro das agendas de trabalho de cada um configura-se outro desafio! O que encanta é saber que os caminhos estão aí. Alguns desafios relevantes: a importância de haver um alinhamento do negócio com as empresas; questão comportamental: o impulso empreendedor para mobilizar e alterar o comportamento das pessoas; a questão da cultura, mais aberta à inovação; o perfil do aluno, com demandas significativas, como a certificação, o que é facilitado pela EAD.

Ainda, elogia o relato do Sebrae. Comenta sobre o projeto no qual está envolvido, para universidades, as quais vão oferecer e distribuir seus cursos por essa rede e acredita que o Bndes trouxe as possibilidades de linhas de financiamento. Além disso, enfatizou outros aspectos, como um ambiente regulatório mais flexível de certificação. Reafirmou a importância de cada vez mais pessoas das instituições públicas se colocarem em consonância com essa discussão.

O trabalho de relatoria foi suspensa dado o adiantado da hora. Mas estará disponível no Portal da Educação Corporativa a partir do dia 15 de outubro.

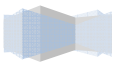
A **mesa de encerramento** contou com a participação do Eng. Carlos Alonso Alencar Queiroz, do Confea, que agradeceu a oportunidade de participar das Oficinas. Mencionou os outros patrocinadores e destacou a importância da EC e de como os empresários brasileiros estão preocupados com o desenvolvimento, em especial os da construção civil. Afirma que haverá a necessidade também de pessoas capacitadas para a estruturação do poder público para este possa acompanhar o desenvolvimento nacional.

Encerrou sua fala afirmando que é hora do poder público e dos empresários avançarem nessas questões. Em seguida, José Rincon Ferreira comentou sobre o amadurecimento e engajamento de ações, que ficaram bem explícitas nesta V Oficina. Mencionou o Prêmio que vai privilegiar instituições que têm obtido bons resultados em EC e cujos conteúdos possam ser consideradas melhores práticas abertas a um segmento.

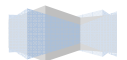
Lembrou também a realização do WEC 2008, co-patrocinado pelo Confea. Agradeceu a presença das todos e afirmou que são necessárias dobrar o número das Oficinas de Educação Corporativa. Destacou que o MDIC tem envidado esforços para ter empresas competitivas e é isso que vai fazer a diferença no país.

Ana Rosa Chopard Bonilauri destacou que mantém grande interesse pela intersecção entre o setor empresarial e pela educação. Lembrou que a Oficina de EC é o único fórum de aproximação do setor público com as indústrias. Mencionou alguns exemplos de sustentabilidade da Natura e Embraer e enfatiza que a Vale do Rio Doce acaba de abrir um escritório na Suíça para pensar a questão da internacionalização. Ressaltou que a aproximação com a universidade é tem papel fundamental em descobrir e agir sobre as competências que o setor empresarial gostaria de ver desenvolvidas.

Miguel Madeira foi o último a falar. Comentou o propósito do CONFEA para se engajar na questão de produção de uma rede que prepare as MPE para a educação em todos os níveis. Agradeceu a participação de todos e encerrou a V Oficina de Educação Corporativa.



ANEXO 7 - Regulamento do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR

PRÊMIO

MELHORES PRÁTICAS EM EDUCAÇÃO CORPORATIVA

REGULAMENTO

Brasília, fevereiro de 2008

65



PRÊMIO MELHORES PRÁTICAS EM EDUCAÇÃO CORPORATIVA

EDIÇÃO 2008

CAPÍTULO I – DAS INSTITUIÇÕES PROMOTORAS

Art. 1º. São instituições promotoras do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa, a ser realizado a cada ano, a Secretaria de Tecnologia Industrial do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (STI/MDIC), em parceria com a Associação Brasileira de Educação Corporativa (Abec).

CAPÍTULO II – DOS OBJETIVOS

Art. 2º. O Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa tem por objetivos:

I - Selecionar e destacar boas práticas em Educação Corporativa, desenvolvidas por instituições brasileiras.

II - Dar visibilidade às boas práticas da Educação Corporativa que contribuem decisivamente para a competitividade empresarial.

III - Estimular a pesquisa e o desenvolvimento de novas práticas em Educação Corporativa, incluindo em microempresas e empresas de pequeno porte.

IV - Dar amplitude nacional às iniciativas de Educação Corporativa, por meio do reconhecimento da excelência na capacitação da instituição.

VI - Valorizar e incentivar ações de Educação Corporativa, baseadas na cultura da inovação.

VII - Estimular a aproximação dos Governos Federal, Estadual e Municipal das iniciativas de Educação Corporativa.

VIII - Configurar-se em um marco comemorativo dos 70 anos da Confederação Nacional da Indústria.

CAPÍTULO III – DAS CATEGORIAS

Art. 3º. São categorias do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa:

I - **Educação Corporativa Institucional**, que se refere aos modelos fechados que atendem apenas a instituição que o abriga.

II - **Educação Corporativa Matricial**, que se refere aos modelos abertos, destinados a atender várias instituições, incluindo a microempresa e empresa de pequeno porte como participante da cadeia produtiva.

III - **Educação Corporativa Universidade-Empresa**, que se refere aos casos concretos de aproximação entre cursos acadêmicos e a capacitação empresarial em grandes, médias, pequenas e microempresas.

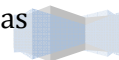
IV - **Educação Corporativa Social**, que se refere a iniciativas de Educação Corporativa no âmbito da Responsabilidade Social das Empresas.

CAPÍTULO IV – DAS COMISSÕES

Art. 4º. O Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa será composto de duas Comissões:

I) Comissão Organizadora; e

II) Comissão Julgadora.



Art. 5º. A Comissão Organizadora será constituída por (um) representante do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC), por (um) representante do Ministério da Educação (MEC) e pelo Presidente da Associação Brasileira de Educação Corporativa (Abec).

Art. 6º. A Comissão Julgadora será composta pela Presidência Executiva, Secretaria Executiva, Secretaria Técnica e os membros natos.

Parágrafo Primeiro – A Presidência Executiva da Comissão Julgadora será exercida pelo Secretário de Tecnologia Industrial do MDIC.

Parágrafo Segundo – A Secretaria Executiva da Comissão Julgadora será exercida pelo Diretor de Articulação Tecnológica da Secretária de Tecnologia Industrial do MDIC.

Parágrafo Terceiro –. A Secretaria Técnica da Comissão Julgadora será exercida por um representante da Secretaria de Tecnologia Industrial do MDIC.

Parágrafo Quarto – São membros natos da Comissão Julgadora:

I.1 (um) representante do Ministério da Ciência e Tecnologia.

II.1 (um) representante do Ministério da Educação.

III.1 (um) representante do Ministério do Trabalho e Emprego.

IV.1 (um) representante do Fórum Permanente da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte

V.O Presidente do Fórum Estadual dos Secretários de Educação.

VI.1 (um) representante da Associação Brasileira de Educação Corporativa (Abec).

VII.1 (um) representante da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes).

VIII.1 (um) representante da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI)

IX.1 (um) representante do Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (Crub).

X.1 (um) representante da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

XI.1 (um) representante do Sebrae Nacional

XII.1 (um) representante de cada instituição co-promotora do Prêmio.

XIII.1 (um) representante de cada instituição promotora do Prêmio.

Parágrafo Quinto - Outros membros e instituições de livre escolha do Presidente Executivo da Comissão Julgadora, poderão ser convidados a integrar a Comissão Julgadora.

CAPÍTULO V – DO JULGAMENTO

Art. 7º. A Comissão Julgadora atuará na seleção das propostas, com base nos critérios de boas práticas das seguintes atividades:

I – Desenvolvimento de Estratégias de Educação Corporativa.

II – Universidades Corporativas Setoriais.

III – Universidades Corporativas para Micro e Pequena Empresa.

IV – Certificação.

V – Aproximação da Academia e a Universidade Corporativa.

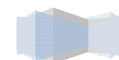
VI – Tecnologia Aplicada à Educação.

VII – Inovação em Atividades Educativas.

VIII – Desenvolvimento de Lideranças.

IX – Consolidação da Cultura Corporativa.

X – Educação Corporativa que divulgue a cultura e ações indutoras da inovação, competitividade e internacionalização da empresa.



XI – Responsabilidade social, com foco central na disseminação do conhecimento.

XII – Indicadores do público atingido, custos e tempo de implementação do projeto e indicadores de resultado.

Parágrafo primeiro – A Comissão Julgadora poderá considerar aspectos relevantes da localidade de origem dos indicados, a fim de estimular o desenvolvimento regional.

Parágrafo segundo – A Comissão Julgadora poderá subdividir cada critério em indicadores mais detalhados, com fins de melhor aquilatar as realizações dos indicados.

Parágrafo terceiro – A Comissão Julgadora é soberana para fixar critérios adicionais e na seleção final dos indicados para a distinção com o Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa.

Art. 8º. Em caso de eventual empate, a Comissão Julgadora é soberana para estabelecer o processo de desempate a partir dos critérios de avaliação.

Art. 9º. Após a finalização dos trabalhos pela Comissão Julgadora, as decisões serão comunicadas a todos os participantes.

CAPÍTULO VI – DO RECURSO

Art. 10º. Caberá recurso da decisão da Comissão Julgadora, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data da publicação do resultado do julgamento das propostas.

Parágrafo primeiro – Após o julgamento dos recursos e a publicação do resultado final, a decisão será definitiva e irrecorrível.

CAPÍTULO VII – DAS INSCRIÇÕES

Art. 11º. As inscrições para o Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa deverão ser realizadas pelo endereço eletrônico <http://www.educor.desenvolvimento.gov.br>, na forma do Formulário de Inscrição.

Parágrafo primeiro – O documento final não deve ultrapassar 5.000 palavras.

Parágrafo segundo – Podem ser inseridas imagens, se necessário.

Parágrafo terceiro – Poderá também ser enviado por via postal para o seguinte endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco J, sala 110, CEP 70053-900. O participante deverá entregar a proposta em envelope lacrado e identificado externamente com: nome do autor, o título do trabalho e a indicação da categoria. A ausência de um ou mais de tais itens de identificação externa implicará na não efetivação da inscrição. No interior do envelope deverão ser adicionados: nome completo do concorrente e instituição, endereço, telefone e e-mail.

Art. 12º. A realização dos eventos relativos ao Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa, edição 2008, obedecerá ao seguinte calendário:

Data de Inscrição –

Data de Julgamento –

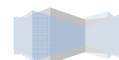
Data de Entrega do Prêmio –

Parágrafo único – A Comissão Julgadora tem poderes para dilatar os prazos definidos no calendário acima.

Art. 13º. Não há limite de participação em categorias para concorrência. A instituição pode se candidatar a mais de uma categoria, com propostas diferentes.

Art. 14º. Serão aceitas propostas somente em língua portuguesa.

Art. 15º. A apresentação da inscrição implica na concordância e na aceitação de todas as cláusulas e condições do presente Regulamento pelos candidatos.



CAPÍTULO VIII – DAS INDICAÇÕES

Art. 16º. São incentivadas as inscrições por parte de:

- I – Administração pública indireta e empresas privadas.
- II – Instituições de direito público ou privado.
- III – Instituições de representação empresarial, sindical ou profissional.
- IV – Instituições universitárias ou de pesquisa.

CAPÍTULO IX – DA PREMIAÇÃO

Art. 17º. Os vencedores do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa receberão o Diploma de Melhores Práticas de Educação Corporativa.

Art. 18º. O evento de entrega do Prêmio será realizado por ocasião da Oficina de Educação Corporativa, que ocorre anualmente em Brasília. As instituições ganhadoras serão convidadas a escrever artigo relatando a experiência premiada. O artigo será publicado na Coleção Educação Corporativa, editada pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

Art. 19º. Aos trabalhos inscritos e não classificados serão concedidos certificados de participação, desde que solicitado às instituições organizadoras.

Art. 20º. O Prêmio não implica em premiação pecuniária.

Art. 21º. A outorga do Prêmio, em cada edição, será conferida aos vencedores em data e local a serem definidos pelo MDIC em acordo com as instituições promotoras.

CAPÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22º. Ao se inscrever, o concorrente aceita plenamente as normas expressas neste regulamento, sob pena de não participar do concurso.

Art. 23º. Todas as informações referentes ao Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa estarão disponíveis na URL: <http://www.educor.desenvolvimento.gov.br>.

Art. 24º. Os autores das propostas encaminhadas ao Prêmio autorizam a publicação dos mesmos na forma de artigo na Coleção Educação Corporativa, editada pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) e Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC).

Art. 25º. Os concorrentes ao Prêmio concordam com a eventual publicação, pela entidade promotora da Oficina de Educação Corporativa, de imagens do momento de entrega do Prêmio e dos trabalhos inscritos, no todo, em parte ou em texto resumido pelo autor.

Art. 26º. A Comissão Julgadora não estabelecerá classificação das propostas inscritas.

Art. 27º. A comissão julgadora é soberana para dirimir eventuais dúvidas quanto à legitimidade da instituição a ser inscrita.

Art. 28º. Caberá à Comissão Organizadora do Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa decidir sobre casos omissos ao presente regulamento.

