

UNIVERSIDADES

Grandes empresas já têm seus próprios campi e resolvem internamente um problema crônico da sociedade brasileira, a escassez de mão de obra qualificada

Letícia MORELLI

Nos próximos quatro anos, a Petrobras investirá US\$ 224 bilhões no pré-sal. No balanço da companhia, há outro investimento, que representa pouco mais de 0,1% do volume destinado ao pré-sal, mas que é estratégico. São os US\$ 290 milhões aplicados pela Petrobras na sua universidade corporativa. Foi a forma encontrada pela estatal para treinar equipes num país que forma poucos engenheiros e onde há um déficit crônico de mão de obra especializada. "Somos parceiros de instituições acadêmicas, mas preferimos oferecer os cursos internamente porque necessitamos de agilidade e temos de aprimorar um grande número de pessoas", disse à DINHEIRO Ricardo Salomão, gerente-geral da Universidade Petrobras. Todos os dias, 2,5 mil executivos passam pelo campus da companhia, no Rio de Janeiro, que compre-

de três unidades: a Escola de Ciências e Tecnologias, voltada para exploração e produção, a Escola de Gestão e Negócios, que desenvolve lideranças, e a Escola Técnica, que oferece aos empregados uma formação específica para cada atividade. "Todos os funcionários da Petrobras são incluídos nos treinamentos e podem participar de cursos de formação até doutorado", diz Salomão.

No mundo, existem cerca de quatro mil universidades corporativas, que formam quatro milhões de profissionais por ano. A empresa pioneira foi a americana General Electric, que criou sua instituição de ensino em 1956, na cidade de Crotonview. Mas a onda começou a pegar em 1986, quando Bill Smith, um engenheiro sênior da Motorola, criou um método detectar defeitos nos processos de fabricação ao qual deu o nome de Six Sigma. O método se expandiu por

Foto



NA SALA E AO AR LIVRE: executivos da Petrobras são treinados em aulas presenciais, a distância e também em programas fora da empresa, onde são feitas experiências de campo

Foto

diversas empresas e é a base dos treinamentos ministrados nos campi da Motorola University no mundo. No Brasil desde 1997, ela está no campus industrial e tecnológico da empresa, em Jaguariúna, no interior de São Paulo. Cada funcionário da empresa recebe uma carteira de cursos obrigatórios e recomendados, de diferentes níveis de complexidade, que envolvem, por exemplo, lições de ética, técnicas de produção e práticas de liderança. A cada etapa concluída, recebe-se uma certificação. "O nível mais desejado pelos profissionais da área técnica é o chamado cinturão verde, o green belt", explica Helena Costa, coordenadora da Motorola University no Brasil. "Um profissional com este título é muito bem reconhecido no mercado de trabalho."

Segundo a Associação Brasileira de Educação Corporativa, 300 organizações atuantes no País, tanto na esfera pública quanto privada, já implantaram e estão operando sistemas de educação corporativa. A Faculdade de Economia e Administração da USP revelou que a média de investimentos empresariais em educação corporativa gira em torno de R\$ 11 milhões. Tais recursos visam compensar as deficiências do mercado de trabalho. Muito além dos centros de treinamento, o conceito de universidade corporativa ultrapassa o quadrado da sala de aula e aplica o saber em situações reais de trabalho, solucionando problemas e melhorando performances. É o que acontece, por exemplo, na Fiat, onde executivos são treinados até a resolver problemas típicos de automóveis, como qualquer mecânico ou motorista. Por ser o maior mercado da Fiat no mundo depois da Itália, o Brasil tem um braço do Isvor, o *Istituto per lo Sviluppo Organizzativo*, que em português seria Instituto para o Desenvolvimento Organizacional. "Minas Gerais está em fase de empregabilidade total. As grandes universidades não suprem as demandas do mercado de

Foto

trabalho, faltam engenheiros e nisso a universidade corporativa entra com a criação de cursos não formais", diz Márcia Lucia Naves, superintendente do Isvor. Funcionando como uma empresa, com CNPJ próprio, a entidade movimenta R\$ 20 milhões anualmente, provendo treinamentos e consultorias para empresas de diversos segmentos, não concorrentes do seu cliente majoritário: o grupo Fiat. Os métodos aplicados são os mais variados: há cursos presenciais, em salas de aula e oficinas, até módulos de ensino a distância disponíveis para plataformas virtuais. É o que faz Marcus Vinicius Aguiar, gerente de nor-

mas técnicas da montadora. "Nem sempre é possível conciliar a minha agenda com a dos cursos e por isso essa modalidade a distância é a ideal", diz ele.

Com perfil semelhante, a **Uni Algar, universidade corporativa do Grupo Algar, de Uberlândia (MG), que atua nos setores de tecnologia da informação, telecomunicações, agronegócio e turismo, investe R\$ 8,5 milhões ao ano no aprimoramento profissional de seus 18 mil funcionários.** "Sempre tivemos foco grande em educação, porque o nosso principal ativo é o capital humano", diz Elizabeth Oliveira, diretora da Uni Algar. Programas de nego-

ciação, planejamento estratégico, técnica de apresentação e até as novas regras ortográficas são ensinadas na instituição. Os treinamentos também melhoram a qualidade de serviços essenciais da companhia. "No telemarketing, foi possível notar um retorno de R\$ 800 mil sobre um investimento de R\$ 500 mil, avaliando apenas o nível de reclamações que não tivemos", diz Elizabeth. Segundo ela, há no grupo casos de atendentes de telemarketing que se transformaram em altos executivos, graças ao esforço pessoal.

A Bematech, líder no segmento de automação para o comércio, também conta com um sistema de educação corporativa, com matriz em Curitiba (PR). "Gestão de conhecimento é vantagem competitiva", defende Roger Castagno Júnior, gerente da companhia. No entanto, a maioria dos cursos ainda não é reconhecida pelo Ministério da Educação. "De todo modo, o certificado corporativo já abre oportunidades no mercado", afirma Gerson Correa, consultor da Talent Solution. "Embora as empresas valori-

zem mais a competência do que o diploma, a educação corporativa complementa a formação tradicional", avalia Marisa Eboli, mestre do departamento de economia da USP e autora do livro *Educação corporativa no Brasil - mitos e verdades*.



EMPRESAS QUE ENSINAM

	UNIVERSIDADE PETROBRAS	MOTOROLA UNIVERSITY	ISVOR (GRUPO FIAT)	UNIVERSIDADE ALGAR	UNIVERSIDADE BEMATECH
Localização	Rio de Janeiro (RJ)	Jaguariúna (SP)	Betim (MG)	Uberlândia (MG)	Curitiba (PR), Rio de Janeiro, Diadema (SP) e São Paulo
Alunos por ano	57 mil	1.131	240 mil	5 mil	5 mil