

O ensino corporativo nas PME's

Luis Ceia¹

Resumo

A responsabilidade social das empresas. Serão as empresas voluntárias ou obrigatoriamente voluntárias? As PME's como sustentáculo do ensino corporativo no espaço europeu. Que modelos? Serão as Associações Empresariais as chaves do sucesso? A estrutura empresarial na Europa assente nas PME's e, portanto muito pulverizada, leva-nos a olhar as empresas a partir da sua agrupação em associações e daqui partir para modelos de parceria que poderão conduzir a redes de cooperação, na sua forma mais construída, à constituição de mini clusters.

As associações empresariais poderão na vertente formativa assumir como a grande empresa que promove o ensino corporativo. A primeira Universidade Corporativa em Portugal, a UC CEVAL como exemplo ilustrativo de tal desiderato.

1. Introdução

Desde a definição de crescimento sustentável, ou seja, desenvolvimento, como sendo algo que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades, que o termo sustentabilidade passou a fazer parte integrante dos discursos políticos, académicos e empresariais.

Apesar de ainda haver um largo caminho a percorrer, é crescente a sensibilidade social face à pouca sustentabilidade que o actual modelo de produção e consumo ainda pressupõe.

Em face disto e, tendo consciência do papel cada vez mais importante do crescente poder corporativo, exige-se, reclama-se uma maior responsabilidade às empresas pelas suas acções na sociedade actual.

Esta responsabilidade social corporativa (RSC) é um conceito relativo, na medida em que se trata de um desígnio voluntariamente assumido pelas empresas no reconhecimento e satisfação das procuras e expectativas da sociedade num dado momento e contexto.

Numa primeira análise, seria legítimo compreender que numa economia liberal, de mercado livre, a única responsabilidade das empresas, seria a maximização dos seus ganhos, cumprindo os requisitos legais, isto é sem infringir as leis do mercado. Numa reflexão mais profunda, adquire-se a consciência de que as empresas devem ter responsabilidades que passam muito para além dos valores de accionistas, ou seja, responsabilidades socioeconómicas. Nesta perspectiva, será de convir que quando as empresas se focam na criação de riqueza para todos os seus *stakeholders* se produzirá um resultado, que certamente acrescerá os seus benefícios económicos. Os *stakeholders*, segundo a definição, aqueles que mantêm um relacionamento directo ou indirecto com a empresa, a sua comunidade de relacionamento, tanto podem ser influenciados

¹ Presidente do CEVAL. (Luis.ceia@ceval.pt)

positiva ou negativamente pela empresas, como podem exercer influências sobre as mesmas nas suas diferentes funções e funcionamento. Como tal, um bom relacionamento induzirá uma atmosfera propícia as actividades das empresas, da qual colherão benefícios económicos no médio e longo prazo. Estes *stakeholders* são não só aqueles que coabitam no espaço envolvente das empresas, residentes, entidades publicas, outras empresas, bancos, prestadores de serviços, mas também aqueles que fisicamente poderão estar mais distantes, mas que interagem de igual forma com as empresas, sejam eles prestadores ou compradores de serviços, Como consequência do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, os *stakeholders* são cada vez em maior numero, mais distantes, e anónimos. Este facto faz com que a cadeia de valor seja cada vez mais complexa, sendo determinante uma reputação empresarial sólida como forma de garantir a confiança, elemento crucial num relacionamento à distância.

O fenómeno da globalização aumentou a uniformização de produtos e serviços, obrigando as empresas a diferenciar-se dos concorrentes através de variáveis menos tangíveis e consequentemente mais complexas de replicar.

Razões como estas, conduziram ao desenvolvimento de novas estratégias competitivas, que reforçam a atenção sobre os valores organizacionais que geram confiança para os *stakeholders* das empresas. Pelo que estes valores devem marcar presença indelével em todos os níveis de actuação das empresas: estratégico, decisório e operacional. Inequivocamente, poderemos afirmar que a sobrevivência e êxito das empresas no médio e longo prazo dependem fortemente deste relacionamento e confiança outorgada pelos *stakeholders*.

2. A educação corporativa para as pequenas e médias empresas na Europa

Apesar de as *PME's* serem majoritárias no espaço Europeu e representarem mais de 50% dos postos de trabalho, quase todos os estudos e experiências desenvolvidas sobre responsabilidade social corporativa, tem-se centrado nas grandes empresas, devido à sua visibilidade e mais fácil acesso.

Dentro da responsabilidade social para com os colaboradores e *stakeholders*, a formação assume-se com uma mola transversal a todas as outras áreas de actuação. Quais serão os modelos de formação para as *PME's* da EU e de Portugal em concreto?

Ainda hoje muitos milhões de euros são devolvidos ao financiador, o Estado e ou EU, por falta de procura em relação à oferta formativa. Daqui decorre a pergunta óbvia, terão as *PME's* capacidade de formar os seus colaboradores directos e indirectos? E de que forma o poderão fazer?

Uma opção clara poderá e deverá ser o *e-learning*, tal como o será a clássica formação presencial. O problema com a formação nas *PME's* não estará tanto no formato, mas muito mais na consciencialização. O ensino corporativo poderá ser um instrumento decisivo para a implementação de uma política formativa de sucesso junto das empresas, isto porque se assumirá como um veículo transmissor dos valores, cultura e personalidade da empresa. Mais do que ser um ensino de aprendizagem de competências e habilidades profissionais será acima de tudo um ensino da convivência entre a empresa e os *stakeholders*. O seu funcionamento pretende agregar o conhecimento específico da envolvente da empresa e do seu interior, combinando-o com as acções dos facilitadores: avançados, consultores e professores das instituições de ensino.

Poderá o ensino corporativo constituir-se como uma resposta adequada a este envolvimento? Existe quem defenda que o modelo, apesar de ainda estar a dar os primeiros passos na Europa, poderá já estar esgotado, isto porque o mercado de trabalho está em constante movimento,

o tempo de permanência dos colaboradores numa empresa é cada menor, principalmente ao nível directivo. Hoje dificilmente os quadros fazem carreira na mesma empresa, para se obter uma promoção o caminho mais fácil é concorrer à outra empresa. Esta volatilidade do mercado de trabalho pressupõe que as empresas estejam permanentemente a ser injectadas de colaboradores novos, prontos a assumir novos desafios.

Em contrapartida, seja presencialmente ou através do *e-learning*, o ensino corporativo dará coerência à formação dos colaboradores de uma empresa de uma maneira rápida e flexível para que a actualização dos conhecimentos se produza em tempo real. Por outro lado, constitui uma ferramenta eficaz na transmissão da identidade e valores das empresas. A possibilidade de ajustar perfis de formação muito específicos, e horários condizentes com as realidades das empresas é também um factor a valorizar no ensino corporativo.

Neste contexto, constata-se que o modelo será mais fácil de implementar nas grandes empresas. A capacidade financeira, o número de quadros, o prestígio da marca empresa, são sem dúvida, atributos só por si muito fortes.

3. Em busca de um modelo de educação corporativa para as PME's

Como poderão as PME's também ter acesso ao ensino corporativo? A agregação deverá quase inevitavelmente ser o caminho a percorrer. Obviamente que a tarefa, num país onde as empresas se fecham em si mesmas, será árdua. Aqui as associações empresariais/comerciais poderão jogar um papel determinante. Trata-se de instituições, regra geral muito enraizadas no tecido local, com relações multisectoriais e interinstitucionais. Tirando partido desta atmosfera favorável, as associações, representando interesses de muitas empresas, assumem-se como as tais grandes empresas que suportam o ensino corporativo. Neste modelo, de agregação do tecido empresarial em si muito pulverizado, conjugar diferentes necessidades num único curso curricular poderá à partida constituir-se como um desígnio impregnado de obstáculos. Partir de agrupamentos sectoriais, *mini clusters*, ou introduzindo variantes curriculares no curso poderá ser a resposta às dificuldades referidas. Vencida esta dificuldade, o caminho estará facilitado.

Se mergulharmos no contexto associativo, nas suas interligações aos mais diferentes níveis, poderemos chegar a argumentos que poderão consubstanciar a ideia que a melhor forma de sustentar o ensino corporativo será através das PME's. Não poderá um modelo agrupador de empresas diferentes, constituído por colaboradores e empresas que interagem através da proximidade e ou área de actividade, constituir uma alavanca para o desenvolvimento de uma região? O compartilhar de experiências e informações entre colaboradores de diferentes empresas, será certamente enriquecedor e poderá ser a génese da criação de redes de negócio. O ensino corporativo nas PME's constitui-se como uma alavanca ao estabelecimento de parcerias entre pequenas empresas. Não poderão alavancar *mini clusters*? Certamente que sim, tirando partido das tecnologias da informação e comunicação, *mini clusters* virtuais estarão de antemão garantidos.

4. Universidade Corporativa do Conselho Empresarial dos Vales do Lima e Minho - CEVAL

Importa aqui falar naquela que é considerada a primeira universidade corporativa em Portugal, a Universidade Corporativa do Conselho Empresarial dos Vales do Lima e Minho - CEVAL. Será por mero acaso que foi a primeira? O facto de o CEVAL ser uma congregação de Associações

Empresariais/Comerciais certamente terá sido determinante para tal desiderato. O *CEVAL* funcionou como a grande empresa, falou a uma voz única com a instituição de ensino, a Universidade Fernando Pessoa UFP, mas também com os seus múltiplos parceiros. A congregação de interesses múltiplos em torno do *CEVAL*, possibilitou o agilizar e posta em marcha da acção de formação, MBA em Ciências Empresariais. A escolha do local, pólo da UFP em Ponte de Lima, espaço central na região do Minho-Lima onde convergem as acessibilidades regionais, terá sido também certamente importante. A aposta num quadro de docentes, oriundos não só do meio académico, mas, sobretudo das empresas, algumas delas da região, possibilitaram uma formação muito contextualizada no meio empresarial. Prova que o caminho corporativo assente nas *PME's* é viável e frutífero é a realização da segunda edição, já está em andamento!

5. Conclusões

Na Europa, ainda haverá um longo caminho a percorrer no relacionamento entre o ensino, usualmente representado pelas universidades e, as empresas. Existe ainda uma desconfiança mútua entre ambos os meios, o pragmático meio empresarial e o mais institucional, o universitário.

As empresas normalmente desconfiam dos resultados da investigação universitária, achando mesmo muitas vezes inconseqüentes as suas acções, por norma, consideradas excessivamente burocratizadas. Se instigarmos um clima de confiança entre os dois meios, haverá ganhos evidentes na fluidez de relacionamento, com ganhos evidentes para ambas as partes. As empresas poderão beneficiar da redução de custos de investigação e desenvolvimento, enquanto o meio académico poderá colocar cá fora o trabalho desenvolvido pelos seus investigadores, sendo a sua imagem reforçada em termos de opinião pública. É imperioso que as universidades se abram à comunidade, estabelecendo canais próprios de comunicação e colaboração com o meio empresarial, mas também não será menos importante que o meio empresarial procure soluções para os seus desafios junto das instituições de ensino. Esta mudança de atitude seria não só mutuamente benéfica como também o seria para toda a comunidade.

Como conseguir esta integração complementar entre as empresas e o ensino? As entidades governativas, nacionais, regionais ou locais, deverão assumir o papel de actores principais e não de meros figurantes. Cabe ao poder governativo, acima de tudo, mais do que fazer, fazer acontecer, ou seja; ser um catalizador de um equilíbrio reaccional entre universidade e empresas, que se pretende o mais deslocado possível no sentido dos produtos da reacção, isto é; na geração de riqueza para a comunidade. Em suma pretende-se que a governação mais de que um papel interventivo tenha uma função facilitadora, constituindo a terceira hélice do trinómio do crescimento sustentado.