

GESTÃO Empresas vêem vantagem ao custear treinamento e cursos

Investir na qualificação da equipe traz retorno

MARCOS LOBO

Empresas que têm projeto de gestão mais elaborado perceberam que investir na qualificação acadêmica do quadro de funcionários não é uma via de mão única. Por trás de caros e concorridos projetos, que englobam cursos de idiomas, treinamentos no exterior e até programas completos de MBA, as empresas fazem questão de demonstrar que a satisfação do funcionário também é forte estímulo para bons negócios.

Em geral, o que boa parte delas busca é conciliar projetos pessoais dos funcionários a estratégias mais amplas da organização. Dessa forma, os conhecimentos adquiridos pelo profissional poderão ser utilizados a médio e longo prazo para o sucesso do negócio. Essa postura comprova o porquê de cursos de MBA em Finanças, Gestão ou Marketing estarem em alta no mercado.

A Hispamar, joint-venture da Telemar com a espanhola Hispasat, enviou recentemente para a Espanha um grupo de seis gerentes técnicos para acompanharem de perto o funcionamento do Centro de Controle de Satélites da empresa. O motivo é que o grupo planeja lançar em julho, da base de Baikonur, no Cazaquistão, o maior satélite de telecomunicações da América Latina. O projeto está orçado em US\$ 350 milhões.

Esses técnicos chegaram a passar dois períodos de um mês na Espanha. Depois, ainda receberam treinamento na França para se familiarizarem com os equipamentos de controle e visitaram por 15 dias a operação da plataforma de serviços, instalada na Noruega – informa Luiz Francisco Perrone, presidente do conselho de administração da Hispamar.

O custo total com a viagem, que inclui passagens aéreas, hospedagem, alimentação e transporte nos três países visitados foi superior a US\$ 80 mil. De volta ao Brasil, os seis técnicos estão repassando a outros

DIVULGAÇÃO



"Treinamento da equipe técnica na Hispamar foi realizado na França, Espanha e Noruega, com custo de US\$ 80 mil. Agora, vão repassar o conteúdo aos colegas"

Luiz Francisco Perrone

dez profissionais o que viram e aprenderam durante essa temporada no exterior.

No Grupo Nova América, voltado para agronegócio e comércio exterior, a primeira turma do curso de MBA em Gestão de Negócios formou-se em novembro de 2002. Na ocasião, foram contemplados cerca de 40 profissionais, entre gerentes e diretores.

Em agosto passado, a empresa ampliou o investimento para 40 supervisores e analistas. Os funcionários tiveram que arcar com 15% do valor do curso. De acordo com o diretor de RH da Nova América, Mário Ibide, o custo total com a segunda turma foi de R\$ 280 mil.

– O investimento vale a pena. Os 40 profissionais da primeira turma foram divididos em nove grupos. Eles elaboraram estudos para o negócio da empresa e apresentaram os projetos para acionistas, o que fortalece não só a formação de nossos funcionários como também a consolidação de nossas estratégias – explica.

REEMBOLSO DOS CURSOS FEITOS PELOS PROFISSIONAIS

A Tetra Pak costuma reembolsar até 80% do valor dos cursos frequentados por seus funcionários. Ao todo, quase 40 profissionais de gerência e alta gerência já passaram por cursos de MBA em Finanças, Marketing ou Administração incentivados pela empresa. Para cursos de Inglês, a companhia patrocina cerca de 150 pessoas.

– O retorno é imediato, principalmente em se tratando do ensino de outro idioma. Graças a essa política, tivemos grande sucesso na implantação de um programa SAP na empresa, pois precisamos enviar, em três ocasiões diferentes, cerca de 50 profissionais para treinamento na Suécia – revela o diretor de RH, Gilberto Balista – Para este ano, seu departamento contará com orçamento de R\$ 1,5 milhão.

Na Essilor do Brasil, especializada em produtos de oftalmologia, há um programa de bolsa de estudos para a área de vendas. Os profissionais com melhor desempenho costumam receber reembolso de até 70% em cursos de graduação. Para pós-graduação, as bolsas atendem apenas a linha de gerentes da empresa, com descontos de 50%.

– Em 2003, investimos mais de R\$ 3 mil por profissional com treinamentos e cursos. O retorno é visível no nível de informações sobre o negócio da empresa, além de ser um força a mais na motivação de toda a equipe, pois todos passam a se comprometer com as metas da organização – diz Laís Araújo, diretora de RH da Essilor.

E-learning conquista mais espaço no Brasil

Outro forte aliado na formação de funcionários é a rápida difusão do e-learning entre as grandes corporações. O programa de ensino a distância da Fundação Getúlio Vargas (FGV), por exemplo, realizou mais de mil cursos de treinamento, com carga horária de 15 a 120 horas aula.

Recentemente, o FGV Online, como também é conhecido, desenvolveu treinamento para cerca de 600 executivos da Companhia Vale do Rio Doce. Além dis

so, a instituição hoje trabalha na formação de um curso para até 4 mil gestores do BNDES.

– É nessas situações que verificamos a importância de cursos como este. Afinal, como seria possível disseminar conhecimento para tantos profissionais, distantes às vezes milhares de quilômetros da matriz, a um custo viável? Já imaginou os gastos que estariam envolvidos em viagens para Rio ou São Paulo? – observa

Carlos Longo, professor e diretor executivo do FGV Online.

Segundo ele, há uma outra ótica a ser analisada na hora de adotar cursos de ensino a distância. Ele lembra que "muitos profissionais não têm tempo para se deslocarem para uma sala de aula. Com o e-learning, isso não ocorre, pois as matérias podem ser acessadas de qualquer computador, até mesmo em casa".