

CONSIDERAÇÕES SOBRE EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO DAS CORTES DE CONTAS BRASILEIRAS

Maria da Conceição Silva do Amaral¹

Flávio Emílio Monteiro Cavalcanti²

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo, abordar considerações sobre as práticas de Educação corporativa no âmbito das cortes de contas brasileiras, considerando as imposições que o ambiente sócio econômico cultural vem exigindo, frente ao novo cenário de ordem mundial, que sofre mudanças constantes, cada vez mais aceleradas em todas as esferas do poder. Nesse contexto, as cortes de contas passam a enxergar a necessidade de adoção das referidas práticas, tendo em vista o cumprimento de sua missão institucional: “Fiscalização dos recursos públicos” em benefício da sociedade, que passam a cobrar políticas estratégicas de gestão por parte dos gestores, que possam efetivamente coibir os desvios ao erário público.

Palavras - Chave: Gestão do conhecimento. Educação corporativa. Cortes de contas.

ABSTRACT

This paper aims, addressing considerations about the practices of corporate education in the courts of accounts in Brazil, considering the charges that the socio economic culture has been demanding, opposite the new world order scenario, which constantly changing, increasingly accelerated in all spheres of power. In this context, the courts of accounts are now seeing the need to adopt these practices, in order to fulfill its institutional mission, "Surveillance of public resources" for the benefit of society, who come to collect strategic policy management by the managers who can effectively restrain the deviations from the public purse.

Key - Words: knowledge management. Corporate education. Cuts bills.

¹ Bacharel em Administração com Habilitação em Marketing pela Farn. Acadêmica do curso MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela UNI-RN . Email: ceicaamaral@yahoo.com.br;

²Administrador, Mestre em administração (PPGA UFRN), docente da Unp e UNI-RN, consultor empresarial. E-mail: admflavioemilio@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A sociedade passa por um momento de importante transição no ambiente sócio-econômico de ordem mundial, onde a gestão do conhecimento destaca-se como recurso necessário para competitividade e sobrevivência das organizações nos mais variados segmentos.

No Brasil, percebe-se que a valorização do conhecimento vem aumentando gradativamente, dada sua importância para o desenvolvimento, crescimento e desempenho organizacional face às novas exigências organizacionais oriundas de um cenário econômico em constante e aceleradas mudanças.

Dessa forma, na era da informação e do conhecimento que vivenciamos hoje, torna-se imprescindível ter em mãos informação qualificada que agregue valor, e contribua com a organização na descoberta e introdução de novas tecnologias, exploração das oportunidades de investimento bem como, nas tomadas de decisão da empresa.

Nessa perspectiva, “as organizações da era do conhecimento enfrentam um desafio diante um cenário de turbulências, proveniente de um ambiente altamente dinâmico. Diante das mudanças, questões como liderar esse ambiente se modificam”. (ANGELONI, 2005, p.51).

Nesse contexto, percebe-se a necessidade de novas estratégias de gestão, que viabilizem práticas de trabalho inovadoras, que possam gerar as mudanças necessárias que possam atender com eficácia, os objetivos estratégicos, necessários ao alcance das metas da organização. E dessa forma, cumprir sua missão institucional.

Na concepção de Ricardo (2009, p.9). No Brasil, começamos a perceber um novo movimento para sairmos do marasmo dos treinamentos (direcionados para situações transitórias), substituindo-os por planejamentos de educação continuada e desenvolvimento de competências.

Nesse contexto, as organizações públicas representadas por seus gestores e com base nos princípios norteadores da administração pública, passaram a enxergar e reconhecer as funções do Estado num contexto globalizado, com a necessidade do uso de práticas gerenciais modernas que exigem novas competências, novas

estratégias administrativas, priorizando a qualidade dos serviços prestados a sociedade.

O Programa de Modernização do Controle Externo dos Estados, Distrito Federal e Municípios Brasileiros – PROMOEX, que tem o objetivo geral de fortalecer o sistema de controle externo, como instrumento de cidadania, surge como uma grande oportunidade para o conjunto dos Tribunais de Contas brasileiros. No seu conteúdo de aperfeiçoamento e modernização dos TCs, prioriza a nova política de gestão de pessoas, a capacitação e os novos procedimentos e sistemas organizacionais, incluindo grandes investimentos em tecnologia de informática.

O TCE/RN aderiu ao PROMOEX desde sua implantação, por reconhecer no programa oportunidades para novas práticas de gestão e também por implantar na organização as mudanças necessárias que possibilitam atender aos anseios e as novas exigências da sociedade.

Com a implementação do Planejamento Estratégico a instituição estabeleceu sua identidade organizacional, a missão, analisou seu ambiente interno e externo, definiu o seu desejo como organização, a visão de futuro, desdobrou diretrizes, e por fim iniciou os planos de ação e as metas mais adequadas, produto do PROMOEX e da participação dos servidores. Fundamentou-se assim, a proposta de discorrer sobre o tema Educação Corporativa no âmbito das Cortes de Contas Brasileiras.

O referido estudo objetivou evidenciar a importância da Educação Corporativa e demonstrar como o efetivo funcionamento desse processo de informação e conhecimento profissional pode corroborar para o sucesso do projeto, que visa além de disseminar as informações pertinentes, incutir na organização e nos servidores uma cultura de aprendizagem contínua.

Nesse contexto, os colaboradores podem aprender uns com os outros e compartilhar inovações e melhores práticas visando solucionar problemas organizacionais reais e em consequência melhoria na prestação dos serviços públicos.

2 GESTÃO DO CONHECIMENTO

A velocidade das mudanças no mundo contemporâneo leva muitas organizações a refletir e entender a necessidade de treinar seus colaboradores de acordo com as estratégias da empresa mantendo um processo de aprendizado contínuo.

São vários os conceitos encontrados na literatura para gestão do conhecimento. Dentre os conceitos pesquisados, optou-se por selecionar alguns que mais se adaptam as organizações públicas.

O conceito surgiu no início da década de 90 e, conforme Sveiby (1998, p. 3), “a gestão do conhecimento não é mais uma moda de eficiência operacional. Faz parte da estratégia empresarial.”

Para Moresi (2001, p. 137 apud MEDEIROS e LEVY, 2010, p.170), “a Gestão do Conhecimento pode ser vista como o conjunto de atividades que busca desenvolver e controlar todo tipo de conhecimento em uma organização, visando à utilização na consecução de seus objetivos”.

A gestão do conhecimento é um processo corporativo, focado na estratégia empresarial e que envolve a gestão das competências, gestão do capital intelectual, aprendizagem organizacional, inteligência empresarial e a educação corporativa.

Dessa forma, para que a gestão do conhecimento produza efeitos práticos nas empresas, faz-se necessário que a mesma esteja plenamente ancorada pelas decisões e compromissos da alta administração em termos de desenvolvimento estratégico e organizacional, com investimentos em infra-estrutura tecnológica e cultura organizacional, que celebre o trabalho em conjunto e o compartilhamento.

Gestão das competências é um conceito pelo qual se definem quais são as atitudes, as habilidades e os conhecimentos necessários para alcançar resultados diferenciados, ou seja, o conjunto de qualificações que a pessoa tem para executar um trabalho com um nível superior de performance.

Nesse contexto, do ponto de vista empresarial, é a prática que interessa o conhecimento aplicado que gera capacidade de produzir resultados, ou seja, competência.

O capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma organização, que proporciona vantagens competitivas, é a capacidade mental coletiva, a capacidade de criar continuamente e proporcionar valor de qualidade

superior, criado a partir do intercâmbio entre: capital intelectual humano, capital estrutural e capital de clientes.

A aprendizagem organizacional é a capacidade das organizações em criar, adquirir e transferir conhecimentos e em modificar seus comportamentos para refletir estes novos conhecimentos e insights. (SENGE, 1999).

Nesse sentido, estes mecanismos contribuem para o desempenho dos trabalhadores na empresa por meio da aplicação dos seus conhecimentos e habilidades em resolver problemas e de inovar constantemente. Cria-se a organização que aprende e que gera conhecimento.

Inteligência empresarial é um processo analítico que transforma informações públicas desagregados em conhecimento estratégico relevante, apurado e utilizável, sobre concorrentes, sua posição no mercado, desempenho, capacidade e finalidades.

Nesse contexto, torna-se uma coleção de peças de informações que são filtradas, analisadas e constituem o que os dirigentes realmente precisam para tomada de decisões.

Quando colocadas todas estas informações em único sistema, responsável pelo seu metabolismo, as mesmas são transformadas em inteligência, detectando possibilidades de inovação, ameaças ou oportunidades.

Educação corporativa é a função organizacional que alinha competências da empresa e competências individuais, gerando assim, por um lado uma vantagem competitiva para a empresa e, por outro, maior empregabilidade para os indivíduos que nela trabalham.

Essa colocação, atualmente, tem sido denominada pela literatura e pelas empresas de “universidade corporativa” e não substitui uma universidade convencional, porque o objetivo da universidade tradicional é desenvolver pesquisa científica, gerar conhecimento científico puro e propiciar a formação e desenvolvimento do ser humano em todos os seus papéis, inclusive o papel profissional.

Já o objetivo da função educação corporativa nas empresas é alinhar competências da empresa e competências individuais, por meio do aperfeiçoamento do papel profissional dos indivíduos, buscando assim atingir as metas estratégicas da organização e o desenvolvimento cognitivo e comportamental dos indivíduos. (GATTAI, 2004).

Dessa forma, pode-se inferir que o processo de Educação Corporativa, na medida em que forma, prepara, desenvolve, especializa o profissional pessoal, técnica e gerencialmente contribui, ao longo do processo educativo, para além do desenvolvimento do indivíduo no desempenho de seu papel profissional, facilitando o desenvolvimento de consciência individual sobre a importância e contribuição de seu trabalho para a empresa; a análise crítica e visão integradora da realidade e finalmente preparando o profissional para transformar informação em conhecimento relevante para o seu enriquecimento intelectual e do nível de desempenho no seu trabalho e em sua vida.

2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO ALINHADA A ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO

As mudanças nas organizações, no cenário sócio econômico e cultural são profundas e ocorrem em ritmo cada vez mais acelerado, a rapidez das mudanças tecnológicas, a globalização da economia e o acirramento da competição entre empresas e entre países geram impactos significativos sobre a gestão das organizações.

O ambiente das organizações do conhecimento tem de servir como propiciador tanto do desenvolvimento do líder como da aceitação e do comprometimento dos colaboradores, para que assegure condições facilitadoras do processo. (ANGELONI, 2005, p.55).

Um dos impactos mais expressivos dessas mudanças é, por parte das organizações, que passam a exigir aumento do nível de qualificação e de conhecimentos dos profissionais com implicações diretas na gestão de pessoas e nos modelos utilizados em sua administração.

Nesse contexto, para Angeloni (2005),

a aprendizagem organizacional é a capacidade de criar novas idéias multiplicadas pela capacidade de generalizá-las por toda a empresa. “A aprendizagem organizacional corresponde, assim, á forma pela qual as organizações constroem, mantêm, melhoram e organizam o conhecimento e a rotina em torno de suas atividades e culturas, a fim de utilizar as aptidões e habilidades da sua força de trabalho de modo cada vez mais eficiente”. (AGELONI, 2005, p. 83).

Para Garvin (1993, apud MEDEIROS e LEVY, 2010, p.121). Uma organização baseada em conhecimento é uma organização em que o conhecimento é seu principal recurso estratégico; cria conhecimento que pode ser processado internamente e utilizado externamente, onde o trabalhador do conhecimento é o componente crítico.

As organizações intensivas em conhecimento podem ser caracterizadas da seguinte maneira: são organizações baseadas em conhecimentos tácitos e explícitos criados no ambiente interno. Há múltiplas fontes de conhecimentos: pessoas, cultura organizacional, sistemas administrativos, sistemas de tecnologias de informática, rotinas e procedimentos; são organizações que tem a gestão do conhecimento como uma política catalítica, estruturadas em torno de resultados e não de tarefas.

São organizações que gerenciam as suas bases de conhecimento, melhorando a eficácia, as suas capacidades de inovar, a qualidade e a equidade de seus produtos ou serviços; com disposição de competir, gerenciando, de forma simultânea, as mudanças tecnológicas e sociais e empoderam aqueles que nela atuam, são organizações nas quais as decisões sobre o trabalho são tomadas por aqueles que as executam. (CHOO, 2006, apud MEDEIROS e LEVY, 2010, p.121).

Um dos autores mais destacados no referido tema é o de SENGE (1999, p.37). Que define organização de aprendizagem como um ambiente onde as pessoas “expandem, continuamente, sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam, onde se estimulam padrões de pensamento novos e abrangentes, a aspiração coletiva ganha liberdade e onde as pessoas aprendem continuamente a aprender juntas”.

Assim, torna-se evidente que qualquer mudança organizacional significativa, somente será possível se houver profundas mudanças de mentalidade das pessoas que compõem a organização.

Na concepção de Scott Parry (1996),

a competência numa definição simplificada, é resultante de três fatores básicos: *conhecimento* está relacionado à compreensão de conceitos e técnicas. É o saber fazer, *habilidades*: representam aptidão e capacidade de realizar e estão associados à experiência e ao aprimoramento progressivo. É o poder fazer; *atitudes*: referem-se à postura e ao modo como as pessoas agem e procedem em relação a fatos, objetivos e outras pessoas de seu ambiente. É o querer fazer. (SCOTT PARRY, 1996, apud EBOLI, 2004, p.52).

Nesse contexto, Angeloni (2005, p. 88), descreve que para evidenciar a aprendizagem, com vistas, a alavancagem do conhecimento, é necessário o entendimento do ciclo de gerenciamento do conhecimento, ilustrado na Figura 1.

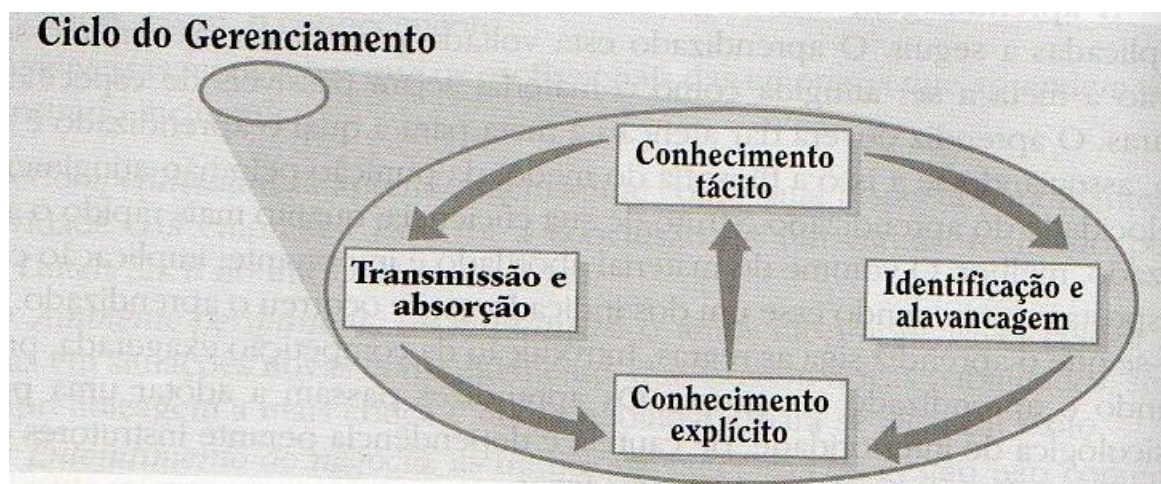


Figura 1 Ciclo gerencial do conhecimento
Fonte: Stewart (1998, apud Eboli, 2004, p.52)

O conhecimento tácito é o conhecimento implícito, interiorizado, difícil de ser articulado em palavras e, por consequência, difícil de ser transmitido, enquanto que, o conhecimento explícito é o conhecimento que se torna facilmente articulável, sendo passível de transmissão. O quadro 1 demonstra as diferenças entre conhecimento tácito e explícito.

CONHECIMENTO TÁCITO (SUBJETIVO)	CONHECIMENTO EXPLÍCITO (OBJETIVO)
• Conhecimento da experiência (corpo)	• Conhecimento da racionalidade (mente)
• Conhecimento simultâneo (aqui e agora)	• Conhecimento seqüencial (lá e então)
• Conhecimento análogo (prática)	• Conhecimento digital (teoria)

Quadro 1 Diferença entre conhecimento tácito e explícito
Fonte: Nonaka e Takeuchi (1997, apud Eboli, 2004, p.52)

Dessa forma, se faz necessário examinar os pressupostos da gestão de pessoas sob o enfoque estratégico, procurando contribuir para o desenvolvimento das pessoas e das organizações, ressaltar o papel do fator humano e de sua gestão na obtenção de vantagens competitivas pelas empresas, destacar a administração estratégica de pessoas como pano de fundo para promover mudanças

organizacionais como instrumento adequado para dar resposta aos desafios do novo cenário organizacional.

3 CONCEITO E PRINCIPIOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

As universidades corporativas surgem no final do século XX como o setor de maior crescimento no ensino superior, para compreender sua importância tanto como novo padrão para educação superior, quanto num sentido amplo como instrumento chave de mudança cultural, é importante compreender as forças que sustentaram o aparecimento desse fenômeno. Meister (1999, apud EBOLI, 2004, p. 45).

A educação corporativa é um tema ainda recente no Brasil, porém muito importante e por vezes até polêmico. O conceito surgiu nos anos 90 e somente no ano 2000 as empresas brasileiras passaram a adotá-lo, as universidades que funcionam dentro das corporações são chamadas de universidades corporativas porque com a emergência da sociedade do conhecimento o aumento da competitividade faz com que a educação passasse a ter papel ainda mais importante,

Nessa perspectiva, surgiu então à necessidade de adequar os profissionais já existentes à nova realidade do mercado e formar estes profissionais dentro da própria empresa, como estratégia competitiva.

Educação Corporativa é um sistema de formação de pessoas pautado por uma gestão baseada em competências, devendo instalar e desenvolver nos colaboradores (internos e externos) as competências consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio, promovendo um processo de aprendizagem ativo vinculado aos propósitos, valores, objetivos e metas empresariais. (EBOLI, 2004).

Nesse contexto, Eboli (2004), descreve a diferenciação conceitual entre princípios e práticas no projeto de educação corporativa:

Princípios são as bases filosóficas e os fundamentos que norteiam uma ação, ou seja, são os elementos qualitativos conceituais predominantes na constituição de um sistema de educação corporativa bem-sucedido. São os princípios que darão origem à elaboração de um plano estratégico consistente e de qualidade, para que a estratégia se torne realidade. Enquanto, que as práticas são as

escolhas organizacionais que permitem transformar as escolhas estratégicas-competências humanas. (EBOLI, 2004, P.57-58).

Para que o projeto de educação corporativa tenha êxito, se faz necessário a adoção dos sete princípios a seguir descritos: *Competitividade*: O diferencial está nas pessoas, busca elevar continuamente o patamar de competitividade empresarial, por meio das competências das pessoas, suas práticas objetivam comprometer a alta cúpula, alinhar estratégias, diretrizes e práticas de Gestão de Pessoas às estratégias de negócio, Implementar Modelo de Gestão por competências, conceber programas educacionais a partir do mapeamento e alinhamento de competências – empresariais e humanas.

Perpetuidade: Educação como processo de transmissão da herança cultural, suas práticas buscam: Disseminar a cultura organizacional nos programas educacionais, responsabilizar líderes pelo processo de aprendizagem.

Conectividade: Construção social do conhecimento, por meio de redes de relacionamento tanto no ambiente interno quanto externo, suas práticas buscam: Adotar “educação inclusiva”, Implantar Gestão do Conhecimento e Integrar sistema de Educação Corporativa com Gestão do Conhecimento.

Disponibilidade: Aprendizado a qualquer hora e em qualquer lugar tem como método utilizar de forma intensiva a tecnologia aplicada à Educação (AMT= Aprendizagem Mediada por Tecnologia), adotar múltiplas formas de aprendizagem.

Cidadania: formar atores sociais, estimulando o exercício da cidadania individual e organizacional. Práticas: Obter sinergia entre os programas educacionais e projetos de atuação social e comprometer-se com a cidadania empresarial.

Parceria: Reconhecer as limitações para se implementar um SEC abrangente e estratégico; (b) a importância de estabelecer parcerias internas e externas para viabilizá-lo. Práticas: Responsabilizar líderes e gestores pela formação de suas equipes e criar ambiente propício a aprendizagem, estabelecer parcerias estratégicas com academia, centros de pesquisa e instituições de ensino superior.

Sustentabilidade: Ser um centro gerador de resultados, com métodos para implantar sistema de avaliação de resultados, criar mecanismos que favoreçam a auto-sustentabilidade financeira do SEC.

De acordo com Meister (1999, apud EBOLI, 2004, p.49):

As experiências de implantação de projetos de Universidades Corporativas tendem a se organizar em torno de alguns princípios são eles: desenho de programas que incorporem a identificação das competências críticas, migração do modelo “sala de aula” para múltiplas formas de aprendizagem, aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar, delineamento de programas que reflitam o compromisso da empresa com a cidadania empresarial, estímulo para gerentes e líderes se envolverem com o processo de educação, criação de sistemas eficazes de avaliação dos investimentos e resultados obtidos.

A figura 2 demonstra a Educação corporativa: articulando os conceitos de competências, gestão do conhecimento e aprendizagem.

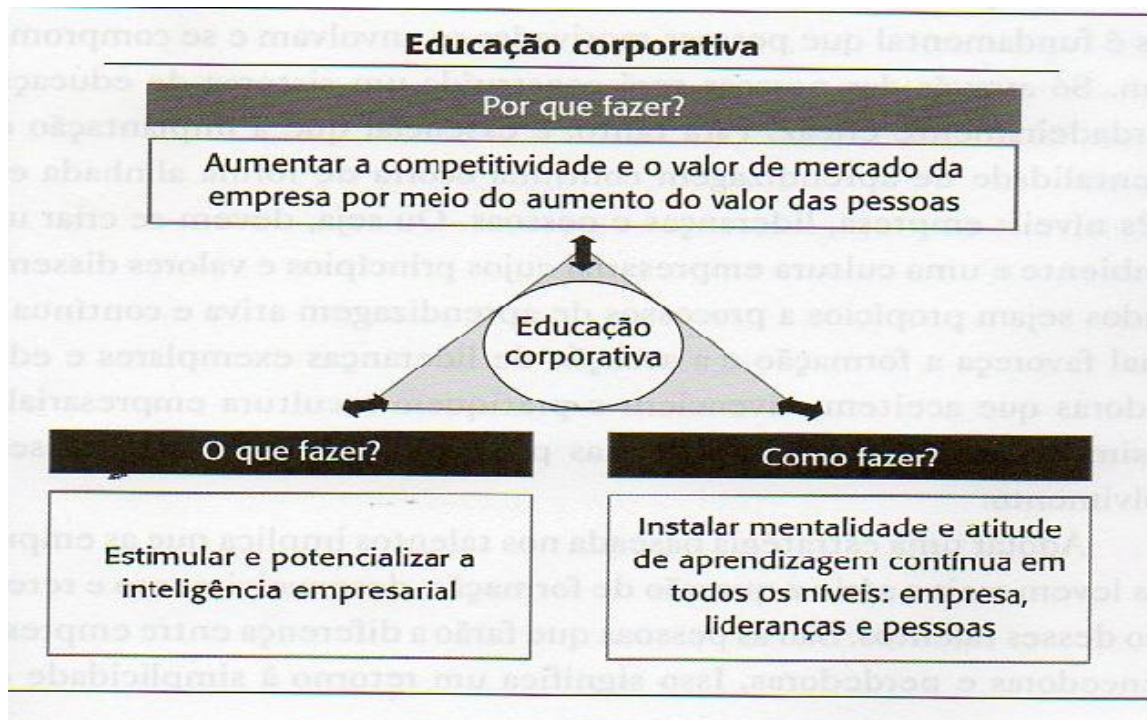


Figura 2 Por que fazer Educação corporativa

Fonte: Eboli, (2004, p. 53).

Nessa perspectiva, para Eboli (2004, p.54), para que um sistema de educação corporativa atinja seus propósitos é fundamental que pessoas motivadas se envolvam e se comprometam. Só através das pessoas será constituído um sistema de educação verdadeiramente eficaz. Para tanto, é essencial que a implantação da mentalidade de aprendizagem contínua ocorra de forma alinhada em três níveis: organização, lideranças e pessoas.

É importante salientar que as empresas pioneiras na adoção de universidades corporativas demonstram uma capacidade invejável de “enxergar primeiro o futuro” e assim dirigir seus esforços para conceber, desenvolver e implantar sistemas de desenvolvimento de talentos humanos baseados nos mais modernos princípios de sistemas educacionais competitivos. (EBOLI, 2004, p.51).

3.1 EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS CORTES DE CONTAS BRASILEIRAS

A Educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização.

Nesse contexto, a educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa, as práticas de educação corporativa estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços).

No âmbito das Cortes de Contas Brasileiras, muitos estados já contabilizam avanços significativos com a adoção das práticas da Educação Corporativa.

O Grupo de Educação Corporativa – GEC surgiu em 2009, resultado do III Encontro técnico IRB/PROMEX, promovido pelo Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (TCE/TO), na cidade de Palmas, com a idéia de constituir uma rede de Escolas de Contas, por intermédio da implementação de projetos comuns de capacitação e de conhecimento.

Desde então, dezenas de ações vêm sendo realizadas, como a consolidação de uma sala virtual para discutir e desenvolver o Plano de Educação Corporativa dos TCs e a elaboração do plano de trabalho para o desenvolvimento do Programa de Formação em Educação à Distância, que teve início este ano.

O 1º Encontro Técnico de Educação Corporativa dos Tribunais de Contas aconteceu nos dias 11, 12 e 13 de agosto de 2010, nas dependências da Escola Superior de Controle Externo do Tribunal de Contas de Mato Grosso do Sul, em Campo Grande, MS. Com o objetivo de: propiciar o compartilhamento de conhecimentos e informações acerca do processo de treinamento e desenvolvimento promovido pelos Tribunais de Contas.

No referido encontro aconteceu a realização de uma oficina sobre a norma ABNT NBR ISO 10015:2001 que tem por objetivo: fornecer as diretrizes que orientam as organizações e seu pessoal relacionados a treinamento, notadamente ao tema “competência” tratado nas normas da família NBR ISO 9000 de gestão e garantia da qualidade, com ênfase na melhoria contínua da organização por depender do desempenho de seu pessoal frente aos novos fatores externos e internos.

As mudanças exigem que as organizações analisem suas necessidades relacionadas às competências como necessidade mínima para que a empresa realmente atinja seus propósitos e objetivos – e a sistematização do treinamento é a forma efetiva para este caminho, com apresentação e discussão de experiências práticas.

O II Encontro Técnico de Educação Corporativa dos Tribunais de Contas – II EDUCORP, organizado pela Escola de Contas e Gestão (ECG/TCE/RJ), com o apoio do instituto Rui Barbosa, foi realizado no Rio de Janeiro, entre 10 e 12 de agosto de 2011 e integrou as ações do Grupo de Educação Corporativa - GEC/PROMOEX.

O referido Encontro Técnico dos Tribunais de Contas teve como tema “A educação corporativa no contexto externo: desafios e perspectivas”. O evento passou a fazer parte do calendário anual do PROMOEX e é coordenado pelo Grupo Temático de Educação Corporativa (GEC).

No 2º Educorp, foi definida a nova composição do Grupo de Educação Corporativa (GEC), que a partir de 1º de janeiro de 2012 passará a ser integrado pelos 9 (nove) líderes de célula, O TCE/RN está inserido na célula 3 (três) juntamente com o TCE/PB e TCE/PE.

A diretora-executiva do Instituto de Contas do Tribunal de Contas de Santa Catarina (Icon-TCE/SC), Joseane Aparecida Corrêa, foi eleita, por aclamação, a nova coordenadora do Grupo de Educação Corporativa (GEC/Promoex), a posse será em dezembro deste ano.

A principal tarefa desta coordenação é colaborar para a transformação do Grupo de Educação Corporativa em uma Rede de Educação Corporativa que congregue todas as escolas e áreas de capacitação dos Tribunais de Contas, com o objetivo principal de propiciar o compartilhamento das atividades de capacitação,

banco de instrutores, experiências administrativas e pedagógicas, destacou Joseane.

Para Thiers Vianna Montebello, vice-presidente da Associação dos membros dos Tribunais de Contas do Brasil - ATRICON a evolução que ocorre no âmbito dos TCs, acontece em decorrência das ações do programa PROMOEX, que contribui de forma efetiva para o fortalecimento e modernização dos Tribunais de Contas Brasileiros.

No âmbito do Tribunal de contas do RN, a Escola de Contas Professor Severino Lopes de Oliveira, compõe a estrutura organizacional desde março de 2004, contribuindo com o desenvolvimento da organização. Dessa forma, viabiliza a capacitação de servidores do TCE/RN, funcionários e gestores de órgãos públicos visando a excelência da gestão, e a busca do conhecimento contínuo.

As práticas de orientação representam uma poderosa ferramenta de controle externo, além de legitimar a missão da organização que é Exercer o Controle Externo, orientando e fiscalizando a Gestão de Recursos Públicos em benefício da Sociedade.

Nesse contexto, em conformidade o mapa estratégico da organização, onde foram definidos 22 objetivos estratégicos, dentre os quais, destacam-se: *“Contribuir para melhora da Gestão Pública”* por reconhecer que a sociedade, cada vez mais clama por profissionalismo, moralidade e excelência na administração pública, bem como por melhores serviços, eficiência e efetividade no uso dos recursos públicos.

Ao tribunal de Contas é imposto importante papel de orientar e atuar, de forma eficaz e tempestiva, para prevenir a ocorrência de desvios e danos ao Erário. *“Incentivar o Controle Social”*.

Nessa perspectiva, cabe também ao TCE/RN, o papel de conscientização do cidadão quanto à sua participação no controle da administração pública, através da transmissão de informações úteis, que propiciem a fiscalização do erário pela sociedade, estimulando dessa forma, o controle social.

Ampliar o uso e a efetividade da tecnologia da informação utilizando as ferramentas modernas da TI e as atuais técnicas de comunicação para agilizar os procedimentos de controle externo, melhorando a produtividade dos servidores e a efetividade do trabalho.

Dessa forma, em coerência com o planejamento da Instituição e com o intuito de disseminar informações sobre o referido tema, que possam resultar em ações

estratégicas voltadas para capacitação profissional dos servidores da organização, como também seu público alvo, ou seja, os jurisdicionados que precisam de informações para atender as demandas sócias.

Nessa perspectiva, as Escolas de contas emergem como fio condutor para as práticas de Educação Corporativa no âmbito das Cortes de Contas, assim, fundamentou-se a idéia de discorrer sobre a referida temática.

O objetivo central da Educação Corporativa na organização é elevar a qualidade do controle externo, com o incentivo e apoio ao servidor no processo de aprendizagem voltado ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais e com a ampliação da oferta de cursos técnicos para aprimoramento da capacidade técnica de servidores e jurisdicionados.

Vale ressaltar, a importante contribuição do Instituto Rui Barbosa – IRB (Associação Civil de Estudos e Pesquisas dos Tribunais de Contas) que tem como foco Aprimorar as atividades exercidas nos Tribunais de Contas do país, com a responsabilidade de realizar cursos de capacitação, seminários, encontros e debates. Também cabe ao Instituto investigar a organização e os métodos e procedimentos de controles externo e interno para promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos serviços dos Tribunais de Contas do Brasil.

Nesta perspectiva, busca cumprir sua missão em busca de um serviço cada vez melhor para a população, que clama por um rigoroso controle de gastos público, e alerta que os Tribunais de Contas do país precisam se preparar para atender com eficácia esta importante demanda. Os TCs devem capacitar seus recursos humanos para medir e controlar a qualidade e a quantidade dos gastos públicos.

Neste contexto, foi aprovada em Assembléia Geral a contribuição anual dos Tribunais de Contas para o Instituto Rui Barbosa (IRB) visando a manutenção dos grupos e produtos PROMOEX. O encontro foi realizado no TCE/RJ, em outubro/2011, em paralelo à programação do III Seminário Nacional de Comunicação dos Tribunais de Contas e contou com a participação de conselheiros representando 23 Tribunais de Contas brasileiros.

A proposta, já havia sido aprovada em reunião de diretoria em setembro/2011, no TCE/PB - apresentada pelo presidente do IRB, Severiano Costandrade, com intuito de proporcionar a continuidade das ações, eventos, produtos e grupos temáticos do Programa de Modernização do Sistema de Controle Externo nos Estados, Distrito Federal e nos Municípios Brasileiros (PROMOEX).

Viabilizado por meio de um valor que será repassado pelos TCs ao IRB. “Serão firmados convênios com os Tribunais, para viabilizar a continuidade dessa integração entre membros e técnicos que tem sido tão importante para o Controle Externo brasileiro”, afirmou Costandrade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que no contexto atual ao qual estamos inseridos, um cenário de constantes mudanças e desafios, se faz necessário, por parte de todos os envolvidos: Governo, sociedade e indivíduo, a necessidade de um novo olhar sobre os processos educacionais dentro e fora das organizações, com vistas, as adequações necessárias para as oportunidades de emprego e renda nos dias atuais e no futuro.

Percebe-se ainda, que aumenta a cada dia as exigências na área de gestão de pessoas que precisam abandonar antigas práticas do setor de pessoal e torna-se um efetivo centro de resultados com vistas, a prioridade de atrair, desenvolver e reter talentos, em conformidade com as estratégias da organização.

Neste sentido, para as Cortes de Contas Brasileiras, a educação corporativa, vem sendo vista como uma evolução diante das necessidades que as organizações – TCs precisam enfrentar para melhor atender as expectativas sociais, no tangente ao controle dos recursos públicos, dada sua importância no contexto sócio econômico Brasileiro.

Para alguns autores a temática: Educação Corporativa surge como um assunto relativamente novo no contexto nacional e bastante amplo e abrangente no campo de aprendizagem organizacional apresenta-se assim, mais um impactante e relevante desafio a ser enfrentado por todos os envolvidos nas ações de controle externo.

Nas Cortes de Contas Brasileiras, os primeiros passos já foram dados, e alguns estados já adotam as práticas de Educação Corporativa, por entender ser esse o caminho mais apropriado para atender as demandas atuais da sociedade.

Para tanto precisa criar uma força de trabalho efetiva, considerando que a gestão de pessoas é um grande desafio das organizações e que a área de Recursos Humanos terá que passar por mudanças fundamentais para viabilizar todos os processos envolvidos na referida temática.

O referido trabalho apresentou alguns aspectos que devem ser ponderados em futuros estudos sobre o mesmo tema, a pesquisa bibliográfica precisa ser aprofundada e modelos de atuação devem ser analisados, na busca por identificar melhores práticas da Educação Corporativa nas organizações brasileiras.

REFERÊNCIAS

ANGELONI, Maria Terezinha. (coord.). **Organizações do Conhecimento – Infra-estrutura, Pessoas e Tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ALMEIDA, M. I. R. **Manual de planejamento estratégico**. São Paulo: Atlas, 2003.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004

_____. **Universidades Corporativas**. 1. ed. Brasília. USP/PROGEP, 1999.

FLEURY, Maria Teresa Leme, OLIVEIRA JR., Moacir de Miranda. **Gestão Estratégica do Conhecimento**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GATTAI, Silvia. A construção do processo de conhecimento. **Revista T&D**. Inteligência Corporativa, publicação oficial da ASTD no Brasil, ano12, nº 137 – São Paulo, 2004.

MEDEIROS, Paulo César e LEVY, Evelyn. (org.). **Construindo uma Nova Gestão Pública**- coletânea de textos do I ciclo de Palestra. Escola do Governo do RN – Natal, RN: SEARH/RN, 2010.

MEISTER, Jeane C. **Educação Corporativa**. 1. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de Produtos e Educação Corporativa**. 1. ed. São Paula: Atlas, 2002.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina: arte, teoria e Prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1990.