



Digite um termo que deseja encontrar

Buscar



28/06/2018



Universidade corporativa da Vale celebra 15 anos transformando vidas

Fundada em 2003, Valer identifica as tendências em educação e desenvolve soluções que atendem a mais de 70 mil empregados

A Vale celebra neste mês de junho o aniversário de 15 anos de sua universidade corporativa, a Valer. Criada em junho de 2003 com o objetivo de desenvolver pessoas para assegurar a sustentabilidade do negócio, a Valer tem a meta de qualificar a mão de obra e promover o crescimento das comunidades onde a empresa atua, oferecendo oportunidades de acesso à educação, emprego e renda. Só em 2017 foram 3,6 milhões de horas de treinamento para cerca de 73 mil empregados próprios em todo o mundo.

Por meio de parcerias com instituições de ensino de todo o mundo e a atuação de instrutores internos certificados, são realizadas ações nos segmentos de formação técnica, especialização e aperfeiçoamento profissional, e desenvolvimento de líderes. Vários cursos oferecidos pelo mercado foram estruturados pioneiramente pela empresa em parceria com as instituições de ensino.

Ao longo de 15 anos, milhares de empregados tiveram a vida transformada pela educação por meio da Valer, como mostra o vídeo abaixo:



Para os próximos anos, o desafio é aproveitar as oportunidades oferecidas pela tecnologia digital, como explica a gerente-executiva de Desenvolvimento e Gestão de Talentos, Desiê Ribeiro: "Queremos criar experiências de aprendizado relevantes para o indivíduo e para o negócio, de forma mais ágil. Todos temos que mudar nosso mindset para se adaptar ao digital, que já é uma realidade".

A Valer tem em seu portfólio ações de aprendizagem que contemplam o desenvolvimento de três públicos: técnico-operacional (nível médio e técnico), técnico-especialista (nível superior) e líderes. Há também ações para desenvolvimento de competências comuns a todos a todos os públicos, ligadas a assuntos estratégicos da empresa, tais como saúde e segurança, sustentabilidade e inovação.

Diferentes formas de aprender

A Vale acredita que o desenvolvimento acontece de três principais formas: 70% do aprendizado se dá a partir da experiência, 20% da troca e contato com outras pessoas e 10% por meio do aprendizado formal (sala de aula, cursos online). Visando potencializar a capacidade de resposta dos empregados da Vale às demandas dos negócios e estimular o autodesenvolvimento, a empresa propõe diversas soluções educacionais.

Além de treinamentos presenciais customizados para o nosso negócio e que se utilizam de diversas tecnologias educacionais, como business games, vídeos e simulações, a empresa está investindo em soluções educacionais que exploram formas alternativas de aprendizagem, como webcasts, rodas de conversa, compartilhamento de boas práticas e lições aprendidas, estimulando o aprendizado a partir da própria experiência do dia a dia.

Um exemplo dessa estratégia é a criação de uma comunidade virtual exclusiva para a liderança, que atende a 3 mil líderes. Outro exemplo é o programa Agentes Educacionais, que capacita o empregado que possui um conhecimento valioso em sua área a atuar como educador interno. No ano passado havia mais de 2 mil agentes atuantes na Vale, responsáveis por conduzir mais de 1.800 ações de desenvolvimento no ano. Na empresa, 75% dos treinamentos realizados são conduzidos pelos agentes internos.

Ao reconhecer esses empregados que atuam como educadores a Vale aproxima o conteúdo teórico à prática e reduz os

custos de contratação de treinamentos externos. É também uma frente importante para a gestão do conhecimento interno.

Nos últimos anos foi introduzido ainda o modelo de academias, que trazem uma programação especial com temas relevantes para os negócios e englobam temáticas atuais fundamentais para alavancar a carreira dos profissionais da Vale. A Academia de Liderança ofereceu em 2017 um total de 233 turmas em todo o Brasil, totalizando mais de 37 mil horas. A empresa mantém mais cinco academias (Pessoas, Sustentabilidade, Excelência, Operações e Suporte às Operações).

Programas Portas de Entrada

A Vale investe em programas de capacitação para profissionais de níveis superior, técnico e médio. É uma forma de qualificar a mão de obra para a especificidade dos seus negócios. Os principais programas são o Formação Profissional, o Programa de Estágio e o Jovem Aprendiz.

O Programa de Formação Profissional, por exemplo, é voltado para profissionais de nível médio e técnico. Tem duração de 12 a 18 meses. O objetivo é qualificar jovens para o primeiro emprego em atividades operacionais e administrativas por meio de qualificação profissional técnica e de experiência prática nas áreas da Vale. O programa também tem como meta promover o desenvolvimento das comunidades por meio do acesso à educação, ao emprego e à renda.

No período de três a cinco meses os jovens estudam em tempo integral em instituição parceira, participando de um curso de qualificação técnica. Em seguida, adquirem experiência profissional de 9 a 12 meses em uma das áreas da Vale. Após entrarem para o programa, os participantes veem sua renda familiar aumentar em média 60%.

Desde 2008 milhares de jovens de Brasil, Moçambique e Malásia participaram do programa.

Saúde e segurança

A Vale desenvolve treinamentos para conscientizar os empregados sobre a importância da saúde e segurança e para reduzir o número de acidentes, com o objetivo de alcançar a meta de dano zero. Entre essas iniciativas está a criação de material multimídia para treinamentos em atividades críticas - como trabalho em altura e atividades com eletricidade, veículos automotores e equipamentos móveis, entre outras, que historicamente são responsáveis por 84,5% das fatalidades das empresas. Os treinamentos são realizados com o suporte de apresentações animadas, inclusive com uso de cartoons, jogos de tabuleiro e treinamento prático, no lugar de apostilas teóricas.

Como resultado dessa política a taxa de lesões com afastamento chegou a 0,49 em 2016, abaixo dos 0,58 de 2015 e 0,6 de 2014. Esse índice é obtido dividindo-se o número de acidentes com afastamento pelo total de homem-hora de trabalho, multiplicado por 1 milhão.

Diversidade e inclusão

Nos últimos quatro anos a Vale vem intensificando sua abordagem em relação ao tema da diversidade e inclusão. Com apoio da Valer, a empresa está promovendo treinamentos presenciais e online sobre o assunto - ações obrigatórias para todos os líderes da empresa, que buscam esclarecer conceitos, promover reflexão e discutir iniciativas efetivas. Conteúdo sobre equidade de gênero também foi introduzido nos principais cursos como a ambientação para novos empregados. Como resultado, a Vale aumentou sua representação feminina em 2017. No nível gerencial são 20% de mulheres, nível semelhante ao da indústria de mineração. Em funções corporativas já são 40% de mulheres.

DESTAQUES DA HISTÓRIA DA VALER

2003

Fundada em 1º de junho, a Valer tem sua primeira unidade física inaugurada em Itabira (MG), mesma cidade onde a

Vale nasceu em 1942. Hoje a universidade corporativa tem 24 unidades físicas em cinco estados do Brasil e seis unidades no exterior. Ainda em 2003 é criada a primeira plataforma de aprendizagem online.

2004

Início da implantação de programa que promoveu a inclusão digital de 900 maquinistas de quatro estados. A Associação Brasileira de Educação a Distância reconheceu e premiou essa iniciativa por privilegiar um processo de formação, com tecnologia de ponta, para cargos técnicos com menor grau de formação.

2007

Primeiro Rito de Passagem para desenvolvimento de líderes realizado no continente africano. Foi em Maputo, Moçambique, com supervisores e gerentes de projeto e exploração mineral.

2008

É lançada a pós-graduação de Engenharia Portuária - formação para a qual não existe curso de graduação no Brasil.

2009

Lançamentos dos Centros de Educação Profissional (CEP) - unidades mantidas pela Vale para qualificar as comunidades. O case do Programa Formação Profissional (PFP) é apresentado no Global CCU, encontro de universidades corporativas na França.

2011

Conquista do Prêmio Ser Humano, promovido pela regional Rio de Janeiro da Associação Brasileira de Recursos Humanos. A empresa apresentou o case da implantação do Programa de Formação Profissional - PFP na Costa Verde, que incluiu a criação do primeiro curso de Operador Portuário do país e o investimento de R\$ 12 milhões na construção de uma unidade do CEFET em Itaguaí.

2012

Lançamento da primeira Especialização em Saúde e Segurança no Brasil e da primeira Pós-Graduação em Engenharia Ferroviária em Moçambique. É implantado o novo sistema de gestão de treinamento (VES), com o objetivo de estimular o e-learning na empresa.

2013

Lançamento, em Moçambique, da Especialização em Recursos Humanos e da primeira turma do programa de Trainee em Gestão. O case vencedor do prêmio Ser Humano de 2011, que premiou a implantação do PFP na Costa Verde do Rio de Janeiro, é transformado em livro.

2016

A Vale se une a quatro empresas de tecnologia e à Fundação Getúlio Vargas para lançar um consórcio educacional. Nesse novo modelo os parceiros são responsáveis por ministrarem as disciplinas do curso, por meio de profissionais especialistas que atuam como instrutores. As empresas também participam oferecendo o ambiente tecnológico e a instituição de ensino é responsável pela estrutura pedagógica e infraestrutura.

2017

A Valer é reconhecida como uma das melhores universidades corporativas do mundo ao receber o troféu de bronze na premiação do Global CCU na categoria Inovação, pela sua capacidade de inovar e antecipar tendências e caminhos para novos desafios em um contexto de constantes mudanças. O case reconhecido foi o da Comunidade de Líderes, criada em 2011.

2018

A Valer comemora 15 anos focando em ampliar as opções de aprendizagem informal, inclusive com o uso da tecnologia digital.

Mais informações



Daniel Kaz

daniel.kaz@vale.com

Rio de Janeiro

+55 (21) 3485-3619

Fatima Cristina

fatima.cristina@vale.com

Rio de Janeiro

+55 (21) 3485-3621
