



Eletrobras

**POLÍTICA DE
EDUCAÇÃO CORPORATIVA DAS
EMPRESAS ELETROBRAS**

Versão 1.0
30/07/2020

Política de Educação Corporativa das empresas Eletrobras

Área responsável pela emissão

Diretoria de Gestão e Sustentabilidade / Superintendência de Gestão de Pessoas

Público-alvo

Todos os empregados, gestores, dirigentes e conselheiros das empresas Eletrobras.

Aprovação

Deliberação 132/2020, de 30/07/2020, do Conselho de Administração da Eletrobras.

Repositório

Todas as políticas das empresas Eletrobras podem ser encontradas no *site*:

<http://eletrobras.com/pt/Paginas/Estatuto-Politicas-e-Manuais.aspx>

Direitos de autor e confidencialidade

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem a devida autorização. Todos os direitos pertencem a Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras e suas empresas.

Prazo máximo de revisão: 5 anos

Histórico de Edições

Versão	Aprovação	Principais alterações
1	30/07/2020	Não se aplica.

Sumário

1	Objetivo	4
2	Referências	4
3	Diretrizes	4
3.1	Alinhamento às estratégias empresariais	4
3.2	Atendimento à governança e ao funcionamento estabelecidos	5
3.3	Gestão do processo de capacitação e desenvolvimento de pessoas	5
3.4	Atuação de forma integrada e colaborativa na produção e disseminação de conhecimento	6
4	Responsabilidades	6
5	Conceitos	7
6	Disposições Gerais	8
7	Apêndice	8
	Apêndice A – Modelo Educativo das Empresas Eletrobras	9

1 Objetivo

Orientar as ações de educação corporativa nas empresas Eletrobras, fortalecendo uma cultura baseada na sinergia e na integração dos processos e no desenvolvimento contínuo das pessoas, contribuindo para o alcance dos resultados empresariais.

2 Referências

- Plano Estratégico.
- Plano Diretor de Negócios e Gestão – PDNG.
- Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras.
- Regulamento de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras.
- Código de Conduta Ética e Integridade das Empresas Eletrobras.
- Plano de Carreira e Remuneração – PCR.
- Sistema de Gestão de Desempenho – SGD.

3 Diretrizes

3.1 Alinhamento às estratégias empresariais

A educação corporativa das empresas Eletrobras deve:

- 3.1.1 Promover a gestão do conhecimento e a valorização do capital intelectual.
- 3.1.2 Atuar com foco em desenvolvimento de competências mapeadas e periodicamente atualizadas.
- 3.1.3 Atuar de forma integrada e cooperativa no desenvolvimento de ações educacionais comuns.
- 3.1.4 Desenvolver os programas e as ações educacionais em atendimento às competências definidas no Plano de Carreira e Remuneração (PCR) e às informações oriundas do Sistema de Gestão de Desempenho (SGD).
- 3.1.5 Prover suporte a estratégia para alcance dos resultados do negócio.
- 3.1.6 Contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional, alinhada às diretrizes estratégicas.
- 3.1.7 Prover oportunidades de aprendizado para suportar objetivos estratégicos de negócios, disseminando a cultura de aprendizagem.

3.2 Atendimento à governança e ao funcionamento estabelecidos

A educação corporativa das empresas Eletrobras deve:

3.2.1 Manter uma universidade corporativa única e unidades de educação corporativa associadas, correspondentes a cada uma das suas empresas.

3.2.2 Manter um comitê de educação corporativa composto por representantes das unidades de educação corporativa das empresas, com a coordenação definida pela Universidade das empresas Eletrobras (Unise), com caráter deliberativo e consultivo.

3.2.3 Gerir, por meio do orçamento de custeio das empresas Eletrobras, os recursos financeiros necessários ao desenvolvimento dos programas educacionais.

3.3 Gestão do processo de capacitação e desenvolvimento de pessoas

A educação corporativa das empresas Eletrobras deve:

3.3.1 Realizar o diagnóstico, o planejamento, a execução e a avaliação do plano periódico de desenvolvimento, em parceria com as áreas de negócios e de suporte.

3.3.2 Identificar as necessidades de aprendizagem visando o atingimento dos resultados do negócio, a melhoria dos processos e o desenvolvimento das competências necessárias para a entrega do desempenho esperado.

3.3.3 Estimular o autodesenvolvimento dos empregados, tornando-os corresponsáveis pelo seu desenvolvimento na carreira.

3.3.4 Utilizar o modelo educativo definido para as empresas Eletrobras.

3.3.5 Promover programas de desenvolvimento de lideranças.

3.3.6 Promover a participação de empregados das empresas Eletrobras como educadores dos programas/ações educacionais.

3.3.7 Criar e manter um banco de empregados educadores.

3.3.8 Capacitar os empregados educadores em aspectos didático-pedagógicos, por meio de um programa educacional único.

3.3.9 Promover a valorização da diversidade e equidade de gênero nos programas e ações educacionais.

3.3.10 Prover soluções para garantir a acessibilidade das ações educacionais às pessoas com deficiência.

3.3.11 Utilizar linguagem visual e escrita inclusiva e não sexista em todos os programas e ações educacionais.

3.3.12 Promover ações com foco na conscientização dos colaboradores para os temas de inclusão social, ética e direitos humanos.

3.3.13 Fomentar a utilização de tecnologias de mediação digital de aprendizagem.

3.3.14 Prover soluções educacionais que integrem a aprendizagem, a performance e a geração de valor.

3.4 Atuação de forma integrada e colaborativa na produção e disseminação de conhecimento

A educação corporativa das empresas Eletrobras deve:

3.4.1 Manter interações permanentes com instituições de ensino, universidades corporativas, centros de pesquisa, nacionais e internacionais, visando o estabelecimento de parcerias para o desenvolvimento de soluções educacionais.

3.4.2 Compartilhar a responsabilidade pela educação empresarial entre todos os colaboradores, particularmente pelos diversos níveis gerenciais da empresa, desde o levantamento de necessidades até a avaliação da efetividade dos treinamentos realizados, visando o melhor resultado das soluções educacionais.

3.4.3 Atuar de forma inovadora no âmbito da educação corporativa e da gestão do conhecimento, fundamentando-se na contínua identificação e proposição de melhorias das práticas adotadas e nas tendências de mercado.

3.4.4 Promover a cultura de aprendizagem, valorizando a busca de conhecimento dentro e fora da organização, mediante redes de colaboração.

4 Responsabilidades

4.1 Gestores e empregados das empresas Eletrobras

4.1.1 Observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política.

4.2 Áreas de educação corporativa das empresas Eletrobras

4.2.1 Atuar como gestores desta política, implementando-a em suas empresas.

4.3 Diretoria Executiva da Eletrobras

4.3.1 Aprovar esta política e garantir a sua implementação.

4.4 Conselho de Administração da Eletrobras

4.4.1 Aprovar esta política.

4.5 Diretorias Executivas das empresas Eletrobras

4.5.1 Ratificar a aprovação desta política e garantir a sua implementação.

4.6 Conselho de Administração das empresas Eletrobras

4.6.1 Ratificar a aprovação desta política.

5 Conceitos

5.1 Ação Educacional

Atividades de ensino-aprendizagem que levem os participantes a construir conhecimentos, habilidades e atitudes, numa perspectiva de crescimento profissional e pessoal permanente. Podem ser ações educacionais presenciais, semipresenciais ou à distância. Podem, ainda, ser do tipo: cursos, congressos, seminários, workshops, visitas técnicas, leituras de livros, filmes, participação em debates, grupos e fóruns de estudos, dentre outros.

5.2 Capacitação

Processo de aprendizagem que visa ampliar a capacidade de desempenho profissional. Ela pode ser realizada em eventos formais, como cursos, seminários, palestras, entre outros, ou durante a aplicação prática.

5.3 Competência

Integração e a coordenação de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que na sua manifestação produzem uma atuação diferenciada no contexto do trabalho.

5.4 Desenvolvimento

Conjunto de experiências de aprendizagem que proporcione oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

5.5 Educação corporativa

Processo corporativo formado pelo conjunto de práticas de desenvolvimento de pessoas e de aprendizagem organizacional com o objetivo de adquirir, desenvolver e alinhar competências humanas e organizacionais, permitir o alcance dos objetivos estratégicos, incentivar a colaboração e a disseminação de informações e conhecimentos, estimular processos contínuos de inovação e promover o aperfeiçoamento organizacional.

5.6 Empregado educador

Empregado pertencente ao quadro das empresas Eletrobras que detém domínio do conhecimento técnico-específico e experiência didático-pedagógica reconhecida, na condução de ações de aprendizagem estruturadas, planejadas e pré-aprovadas, destinadas ao desenvolvimento profissional dos empregados.

5.7 Gestão do conhecimento

Processo sistemático e intencional de geração, armazenamento e compartilhamento de conhecimentos, com o propósito de atingir a excelência organizacional.

5.8 Modelo educativo

Referencial teórico-metodológico que contém os fundamentos pedagógicos orientadores do planejamento, implementação, acompanhamento e avaliação dos Programas/Ações educacionais voltadas para o desenvolvimento dos indivíduos visando sua excelência profissional.

5.9 Unidade de Educação Corporativa

Unidade organizacional, equipe ou processo vinculado à educação corporativa.

6 Disposições Gerais

6.1 Em respeito ao compromisso das empresas Eletrobras com a política de equidade de gênero do Governo Federal, fica explicitado que os termos porventura utilizados nesta política, como empregados e similares, que estejam referidos pelo termo genérico representativo do masculino, referem-se a todo o coletivo.

6.2 As empresas Eletrobras devem garantir os recursos financeiros, humanos, físicos e tecnológicos que atendam às necessidades da educação corporativa.

6.3 O processo de educação corporativa para diretores e conselheiros contempla somente a estruturação, a oferta, o acompanhamento e a avaliação de ações educacionais compulsórias, conforme legislação vigente.

6.4 Esta política foi aprovada por meio da Resolução RES-428/2020 de 20/07/2020 e da Deliberação do Conselho de Administração da Eletrobras DEL-132/2020, de 30/07/2020.

7 Apêndice

- Modelo Educativo das Empresas Eletrobras

Apêndice A – Modelo Educativo das Empresas Eletrobras

O *Modelo Educativo das Empresas Eletrobras* constitui-se em um instrumento teórico-metodológico voltado para o planejamento e intervenção em uma realidade específica – a Educação Corporativa das empresas Eletrobras, incluindo toda a prática educacional planejada, implementada e avaliada no âmbito de seus programas e ações educacionais.

Parte-se do pressuposto que os parâmetros teórico-práticos aqui explicitados, se adotados, conduzirão à concretização de um processo de ensino/aprendizagem mais significativo, contextualizado, crítico e participativo. Não se pretende, no entanto, ao se indicar o tipo de prática educativa que se quer instituir, prescrever roteiros; mas sim, estimular nas equipes de Educação Corporativa o desenvolvimento de uma diversidade de possibilidades de organização do trabalho educativo, com base em ações e/ou métodos eficazes, alinhados ao estado da arte em Educação. Mais do que um caminho traçado, o Modelo Educativo se apresenta como um elemento de referência indispensável para a caminhada.

1) Objetivos

O modelo educativo tem como principal objetivo o fornecimento de direcionadores teórico-práticos que contribuam para a implementação das melhores soluções educacionais nas empresas Eletrobras.

Como objetivos específicos o modelo pretende:

- a) Explicitar as bases teóricas e práticas que fundamentam as ações educacionais;
- b) Orientar o planejamento, a implantação, o acompanhamento e a avaliação das ações educacionais coerentes com os direcionadores e políticas da educação corporativa das empresas Eletrobras;
- c) Contribuir para a integração e a unidade das práticas educacionais das empresas do Sistema no desenvolvimento das competências profissionais;
- d) Promover a disseminação de valores em torno da formação integral e cidadã dos profissionais, destacando a educação participativa e autônoma;
- e) Propiciar reflexão constante sobre a educação e o desenvolvimento de pessoas nas empresas Eletrobras.

2) Referenciais conceituais

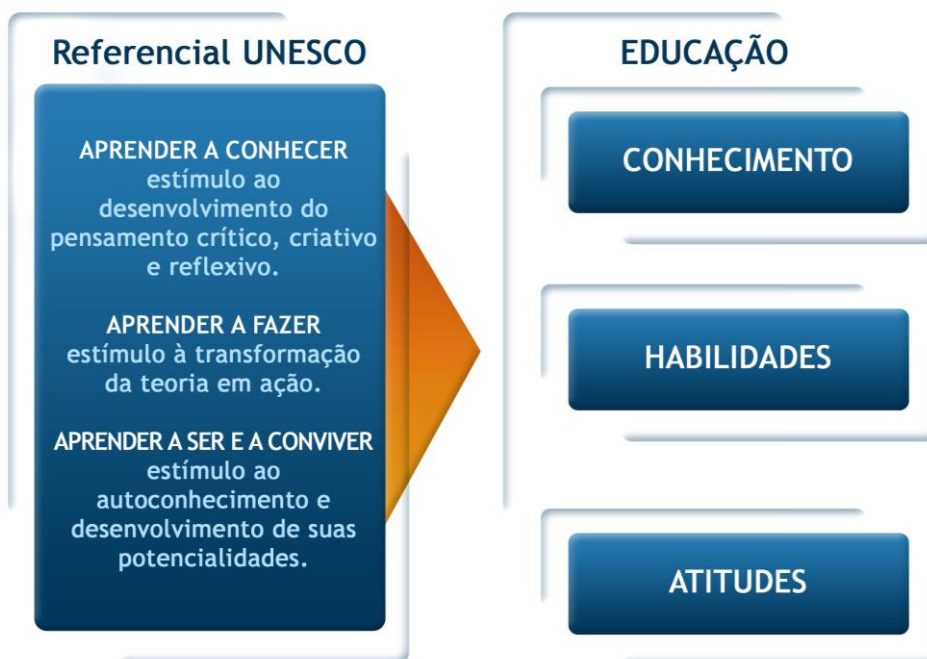
2.1) Educação para século XXI e o modelo de competências

O conhecimento como fator de produção na sociedade do conhecimento propiciou, em maior ou menor grau, a intelectualização do trabalho. A noção de qualificação profissional anteriormente cunhada com foco na formação técnica e profissional amplia-se para a noção de competência, onde não só o saber e o saber fazer têm lugar na formação do empregado, como também o saber ser, enfatizando-se aí as competências pessoais. Aquelas necessárias, por exemplo, para que se estabeleça um compromisso pessoal do trabalhador, ou ainda, se desenvolva o seu papel de agente de mudança em sua empresa.

Neste ponto, destaca-se a concepção de educação orientadora da organização do processo educativo no que se refere à formação continuada do empregado das empresas Eletrobras.

Visando superar a proposta de ensino/aprendizagem baseada essencialmente no aprender a conhecer e ainda no saber fazer, destaca-se como um dos referenciais adotados neste Modelo Educativo a visão de Educação expressa nos **"Quatro Pilares da Educação"** integrantes do "Relatório da Comissão Internacional sobre a Educação no Século XXI" (UNESCO), a seguir ilustrado.

Pilares da Educação para o século XXI (UNESCO)



Esta visão de educação que abrange o indivíduo em sua totalidade, atende ao conceito de competência, adotado na gestão de pessoas das empresas Eletrobras, o qual envolve a mobilização de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA), ao mesmo tempo em que possibilita a elaboração do planejamento educacional voltado para o desenvolvimento integral do ser humano, no intuito de superar a visão de educação meramente instrumentalizadora.

2.2) Aprendizagem

Quando há o desenvolvimento, implementação e avaliação de um programa/ação educacional, um conjunto de conceitos orientam a prática dos profissionais envolvidos. Há de se ressaltar que diferentes concepções de aprendizagem conduzem a diferentes formas de organização do processo ensino/aprendizagem, os quais, por sua vez, influenciarão as formas pelas quais os indivíduos desenvolverão suas competências.

Destacam-se, então, as principais teorias que visam responder às seguintes questões: "Como os indivíduos conhecem?" e "Como aprendem?". O Modelo Educativo construído para dar suporte à prática pedagógica nas empresas Eletrobras tem também como referências conceituais as teorias contidas nas abordagens construtivista/interacionista (Jean Piaget/1896-1980), Humanista (Carl Roger/1902-1987) e sócio-histórico-cultural (Lev Semenovich Vygostsky/1896-1934), cujas principais contribuições serão apresentadas abaixo:

A abordagem construtivista / interacionista

O sujeito constrói o conhecimento na interação com o seu meio físico e social, e essa construção vai depender tanto das condições emocionais, psíquicas e intelectuais do indivíduo, como das condições do meio em que vive.

Entende-se que o conhecimento não vem pronto quando o ser humano nasce, ao contrário, ele é resultado de uma construção ao longo da vida; o ser humano recebe influências e influencia o mundo em que vive. Assim como também não é fruto da absorção de estímulos do meio por meio da impregnação dos sentidos.

Abordagem Humanista

A pessoa se desenvolve e cresce continuamente, com capacidade para se autodirigir. Todo indivíduo tem potencial para aprender e é aberto a novas experiências. A aprendizagem está centrada na pessoa e é de sua responsabilidade, ou seja, os motivos de aprender deverão ser do próprio indivíduo.

Abordagem sócio-histórico-cultural

O desenvolvimento e a aprendizagem não podem ser pensados como um processo abstrato, descontextualizado e universal, mas na interação do indivíduo com o seu meio social e cultural, o qual traz determinantes culturais. Logo, a aprendizagem não ocorre dissociada das práticas sociais exercidas pelos indivíduos de determinado grupo social.

A aprendizagem é uma construção social mediada pelos atores sociais por meio da linguagem, signos e ferramentas.

2.3) A educação de adultos – Os princípios andragógicos

Além das teorias sobre desenvolvimento e aprendizagem que muito contribuem para a prática profissional daqueles que estruturam e implantam o processo educativo no âmbito da educação profissional, também os resultados da Andragogia trazem direcionadores práticos sobre como estruturar situações de aprendizagem condizentes com as características dos adultos.

Nos anos 70 do século XX, Malcolm Knowles organizou suas ideias em torno dos princípios da Andragogia. São seis os princípios que guiam esta teoria e que, ao serem também referências para este Modelo Educativo, deverão ser levados em consideração nas ações de aprendizagem das empresas Eletrobras.

Princípios da Andragogia	Descrição
Necessidade do Saber	Adultos precisam saber o porquê de aprender algo antes de começar a aprendê-lo.
Autoconceito do aprendiz	Os adultos desenvolvem uma profunda necessidade psicológica de serem vistos e tratados pelos outros como capazes de se autodirigir.
Papel da Experiência	Os adultos se envolvem em uma atividade educacional com suas experiências, as quais devem ser consideradas como recurso valioso para a aprendizagem.

Prontidão para aprender	Quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relacionado ao que deve ser executado, o adulto adquire prontidão para aprender.
Motivação	Os adultos respondem a fatores motivacionais externos (melhores empregos, promoções), porém os fatores motivacionais mais poderosos são as pressões internas (o desejo de ter maior satisfação no trabalho, qualidade de vida).
Orientação para a aprendizagem	A orientação de aprendizagem de adultos centra-se mais na tarefa ou problema do que no tema em si. Seu foco consiste em capacitar o adulto a lidar com situações da vida real.

A adoção dos Princípios da Andragogia na estruturação dos Programas/ações educacionais auxiliará no planejamento de um processo educativo contextualizado e dinâmico, valorizando-se a bagagem cultural de cada participante.

2.4) A avaliação da aprendizagem

Até o momento enfatizamos as teorias que fornecem os direcionadores para a estruturação da prática educativa desejada no âmbito dos programas/ações educacionais nas empresas Eletrobras.

No entanto, considera-se relevante destacar especificamente a fundamentação do modelo de avaliação adotado. Neste caso, o Modelo Educativo adota os referenciais de Donald Kirkpatrick, que propõe os seguintes níveis de avaliação dos programas/ações educacionais implementados.

Tipo de avaliação	Foco de medição
Reação	Satisfação dos participantes em relação ao programa e é aplicada logo após o término de cada etapa do programa/ação educacional.
Aprendizado	Modificações de conhecimento, habilidades e atitudes relacionadas aos temas envolvidos no programa.
Aplicabilidade	Mudanças de comportamento dos participantes meses após a realização do programa.
Impacto	Mudanças nas variáveis de impacto nos negócios da organização.

Vale a pena ressaltar que, normalmente, se aplicados em sequência, os níveis de avaliação são a forma mais eficaz de avaliação de resultados. Logo, nenhum nível deve ser negligenciado.

Trata-se de um modelo que na prática deve ser construído e aperfeiçoado continuamente, visando práticas de avaliação cada vez mais consistentes e sistemáticas.

3) A prática educacional nas empresas Eletrobras

A partir de agora, veremos a aplicação das contribuições das teorias destacadas anteriormente ao processo de ensino/aprendizagem, visando torná-lo cada vez mais efetivo – sistematizado, intencional e reflexivo. Esta aplicação se caracteriza como um conjunto de diretrizes que devem reger a organização do processo ensino/aprendizagem de um programa/ação educacional.

Além disso, torna-se indispensável refletir sobre o papel do educador corporativo e sobre as características dos participantes, de modo que a aprendizagem se constitua em um processo dinâmico e participativo.

3.1) Diretrizes para a organização do processo ensino/aprendizagem

A aplicação das teorias sobre aprendizagem selecionadas neste Modelo Educativo conduz às seguintes diretrizes a serem observadas na organização do processo ensino/aprendizagem nas empresas Eletrobras:

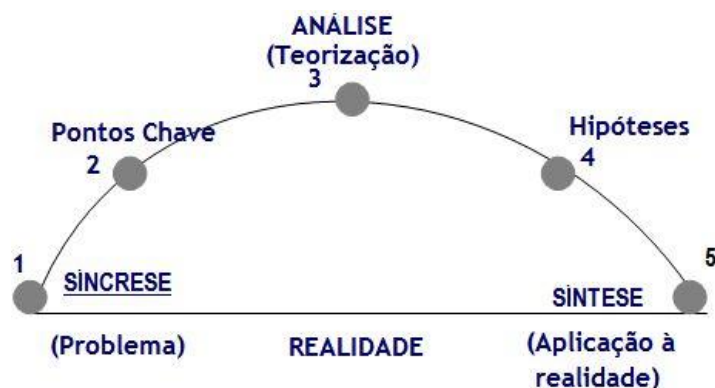
- a) O foco da ação docente deve direcionar-se à aprendizagem e não ao ensino, como convém a um programa voltado a adultos. A aprendizagem deve ser orientada à demanda;
- b) O foco da ação educativa deve consistir na participação/engajamento dos participantes em atividades voltadas para a construção do conhecimento;
- c) Devem ser propostas situações de aprendizagem onde seja possível a reflexão e a abstração para favorecer o desempenho excelente dos participantes;
- d) Situações e dados da realidade precisam ser trazidos para o ambiente de aprendizagem, considerando os contextos culturais e sociais, o conhecimento implícito e explícito dos participantes;
- e) As situações de aprendizagem devem levar os participantes a transferirem conhecimentos de uma situação a outra, descobrindo significados relacionais e associados nos conceitos;
- f) Deve ser considerada a necessidade de contextualização crítica dos conteúdos, incluindo análises dos aspectos ambientais, culturais, históricos, políticos e econômicos pertinentes ao assunto;
- g) O processo ensino/aprendizagem deve favorecer a colaboração por meio da participação democrática dos participantes, assim como o desenvolvimento da criatividade, estimulada a partir da originalidade e da diversidade na aprendizagem;
- h) Devem ser priorizadas técnicas que utilizam a experiência dos adultos aprendizes – como discussões em grupo, exercícios de simulação, atividades de resolução de problemas, estudos de caso e métodos de laboratório – que, provavelmente, serão mais eficazes do que as técnicas de transmissão;
- i) Como os adultos têm o uso imediato como foco de sua aprendizagem, a problematização deve ser uma estratégia adotada para a organização do processo ensino/aprendizagem.

Dada a importância da estratégia de problematização da realidade, destaca-se a seguir a metodologia proposta pelos autores Bordenave e Pereira – Esquema do Arco – como uma referência a ser seguida.

A problematização da realidade pode seguir as etapas de:

- I. observação da realidade diante de um problema, quando os participantes têm visão sincrética do conteúdo;
- II. identificação das variáveis ou dos pontos-chave para a resolução do problema;
- III. teorização, ou seja, a explanação teórica do problema (análise);
- IV. definição de hipóteses para a solução do problema;
- V. aplicação à realidade (síntese).

Estas etapas podem orientar a organização do processo ensino/aprendizagem, segundo o foco da figura abaixo. Neste raciocínio, destaca-se o objetivo de desenvolvimento da criatividade e da capacidade de refletir dos participantes. Parte-se do pressuposto de que a solução de problemas implica a participação ativa do educando e o diálogo constante entre todo o grupo. Nesta perspectiva, a aprendizagem se constitui numa resposta do educando ao desafio de uma situação problema.



3.2) Papel do educador corporativo – o facilitador da aprendizagem

Na educação centrada no participante, muda o papel do educador corporativo, que deve então observar as seguintes diretrizes:

- O educador deve superar a posição de “fornecedor” de informações quando demanda dos participantes informações e conhecimentos, questiona e orienta a aprendizagem, agindo como “facilitador” deste processo, utilizando a experiência do grupo como instrumento do processo;
- Para que a aprendizagem dos conteúdos a serem trabalhados na ação educativa ocorra de modo significativo, o educador corporativo deve criar situações de aprendizagem onde o conhecimento já estruturado pelo participante interaja com o novo conhecimento a ser aprendido;
- O educador corporativo deve exercer o papel daquele que solicita informações e conhecimentos do grupo, questiona e propõe situações de aprendizagem, onde os participantes entram no “movimento do conceito”, ou seja, são totalmente ativos no processo ensino/aprendizagem.
- O educador corporativo, enquanto um facilitador da aprendizagem, deve interagir com o grupo para contextualizar, orientar, propor situações problema e elaborar sínteses, com base no conhecimento trazido por todos.

3.3) Características do participante - a aprendizagem de adultos

Os educandos das empresas Eletrobras são adultos. Assim, os profissionais de educação corporativa devem considerar, no desenvolvimento e na implementação dos programas/ações educacionais, os seguintes princípios:

- A aprendizagem como auto realização – o uso pleno de talentos e potencialidades;
- O participante como um sujeito ativo, autônomo e reflexivo;
- Os adultos como indivíduos motivados a aprender conforme vivenciam necessidades e interesses que a aprendizagem satisfará;

- d) Os adultos são orientados para a aprendizagem centrada na vida, nas suas tarefas e nos seus problemas. Por isso, a experiência deve ser considerada como a fonte mais rica para a aprendizagem dos adultos;
- e) A necessidade de auto dirigir-se do adulto. O adulto precisa experimentar a autonomia na aprendizagem, tendo a oportunidade de aprofundar seus conhecimentos, desenvolver habilidades e atitudes por meio da busca individual e em grupo de novas informações e conhecimentos;
- f) O adulto como aprendiz disposto a aprender coisas que necessita para atingir resultados positivos em situações reais de seu dia a dia;
- g) O adulto enquanto participante de um programa/ação educacional deve ter a oportunidade de exercitar a autodeterminação, refletida na autonomia, autodireção e autoavaliação. O foco do Programa Educacional deve ser o crescimento pessoal que enfatiza a auto realização.