



R E V I S T A

Ano 19/nº 211/Setembro/Outubro/Novembro 2010

Carlos Campos,
da Carlos Campos
Consultoria:
adquirindo
competências
e certificação

Educação com resultados

**Cursos para executivos e
capacitação empresarial ajudam
a melhorar os negócios**

ENTREVISTA/LUANA MATOS

**Recrutamento
garante o futuro**

CARTILHA

**Lei de Estágio
bem explicada**



Para nós, o mais importante é
que a indústria brasileira
siga o caminho da inovação.



O SENAI promove a inovação tecnológica,
o SESI, inovação social e o IEL, capacitação
empresarial para a gestão da inovação.
Tudo para gerar ainda mais competitividade
e produtividade para a indústria brasileira.

SENAI, SESI e IEL.

Parceiros da indústria na inovação.

www.senai.br • www.sesi.org.br • www.iel.org.br



SESI SENAI IEL



Instituto Euvaldo Lodi
Ano 19 / nº 211
Setembro / Outubro / Novembro 2010

- 4** **Notas**
- 6** **Entrevista**
Luana Matos, da IBM, mostra como atrair talentos
- 10** **Capa**
Cursos do IEL dão mais competitividade
- 20** **Eleições 2010**
As propostas para desenvolver o Brasil
- 24** **Fornecedores**
BA, MT e RO avançam na qualificação
- 28** **Engenharias**
Mercado aponta perfil ideal dos profissionais
- 33** **Outras mídias**
- 34** **Estágio**
IEL lança cartilha que tira dúvidas
- 38** **Artigo**
Escolhas eleitorais impactam no futuro



Prioridade número um

Editorial




Melhorar a gestão das empresas tem sido a meta dos programas de educação executiva e capacitação empresarial desenvolvidos pelo IEL há mais de uma década. Desde então, 192 mil executivos e gestores brasileiros tiveram a oportunidade – em cerca de 5 mil cursos – de aprimorar o conhecimento sobre seu negócio e seu mercado.

O mais animador é que, nos últimos 18 meses, houve um incremento excepcional nessa demanda pela capacitação, prontamente atendida pelo IEL. No período, 52 mil empreendedores participaram de nossos programas de qualificação.

Um aspecto importante desses cursos é possibilitar a construção de amplas redes de relacionamentos para a troca de experiências entre os participantes. Nossos cursos têm, como característica conceitual, doses bem calculadas de conteúdos inovadores, estudos de caso, dinâmicas que simulam situações reais da vida das empresas e relacionamento, uma fórmula de sucesso.

Constata-se também que o esforço de qualificação da gestão dos empreendedores apresenta resultados concretos, traduzindo-se em fortalecimento das empresas, ampliação de seus mercados e aumento de produtividade. Em outras palavras, o conhecimento não é algo apenas teórico, mas fundamenta decisões.

As informações adquiridas resultam no aperfeiçoamento pessoal e profissional dos empresários e, principalmente, no encurtamento do caminho para a empresa alcançar seus objetivos. Em muitos casos, consolida-se o processo de inovação de produtos e do próprio negócio, que se torna mais sustentável e lucrativo.

Dessa forma, o IEL cumpre seu papel de olhar para dentro das organizações e de, ao mesmo tempo, vendo o que ocorre fora delas, vislumbrar tendências e prepará-las para as mudanças. O empresário brasileiro, entretanto, deve ser sempre o protagonista desse processo, no âmbito da sua empresa e por meio de suas entidades representativas. 


Carlos Cavalcante
Superintendente do IEL

Publicação trimestral, produzida e editada pela Unidade de Comunicação Social do Sistema Indústria (Unicom) • Instituto Euvaldo Lodi (IEL) Presidente do Conselho Superior: Robson Braga de Andrade • Diretor-geral: Paulo Afonso Ferreira • Superintendente: Carlos Cavalcante • Colaboradores: Camilla Stivelberg, Cícero Lopes, Fábila Galvão, Maria José Kaiser, Maria Rina Vieira, Patrícia de Paula, Stenyo Robson, Simone Magalhães, Sócrates Arantes, Thiago Endres e Walter Mota • Projeto e produção: CDN Comunicação Corporativa • Capa: foto de Sílvio Simões • SBN, Quadra 1, Bloco B, lote 24, Edifício Confederação Nacional do Comércio, 9º andar • CEP 70041-902 • Brasília (DF) • Telefone: 61 3317-9080 • Fax: 61 3317-9360 • www.iel.org.br

SISTEMA FAZ EMPRESA DOBRAR PRODUÇÃO

Dobrar a produção parecia uma meta impossível para Plínio Furtado, gerente da empresa de confecções M.L. Ferraz Ltda., de São João Nepomuceno (MG). Mas, após aderir ao Programa de Apoio à Melhoria e Inovação Tecnológica das Empresas de Minas Gerais, foi exatamente o que aconteceu: a produção saltou de 3 mil para mais de 6 mil peças mensais. “Tínhamos um processo obsoleto. Com os cursos do programa, conseguimos implantar o sistema de produção celular, que aumentou a produtividade”, conta. Trata-se de um arranjo flexível de máquinas e de profissionais para atender às exigências de determinados produtos.

O Amitec é uma iniciativa do IEL/MG em parceria com a Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). O programa oferece apoio tecnológico subsidiado para micros, pequenas e médias empresas mineiras, caso necessitem da prestação de qualquer serviço detectado pela Rede de Tecnologia (Retec), mantida pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais.


Furtado diz que o atendimento foi realizado por profissionais de alto nível. “Eles oferecem os cursos e as empresas dão sua contrapartida, que é relativamente pequena em relação ao custo-benefício. Fomos muito bem aten-



TEMPO DE CAPACITAR A MÃO DE OBRA

O ex-presidente do Banco Central Gustavo Loyola destacou a importância da Copa do Mundo de 2014 na geração de empregos e no estímulo a setores como construção civil e turismo. Ele orientou os empresários a usarem o tempo disponível até lá para capacitar a mão de obra e, assim, evitar o “apagão de profissionais”. A palestra de Loyola ocorreu na abertura do Fórum IEL Gestão Empresarial, realizado em Cuiabá (MT), no início de agosto.

Também participaram do evento o presidente da HSM Brasil e vice-presidente do Conselho da Tecnisa, Carlos Alberto Julio (foto), o designer da Rede Globo Hans Donner, o ministro José Antônio Toffoli, do Supremo Tribunal Federal, e o ex-ministro Pratini de Moraes.


O ciclo de palestras continua em setembro, em Rondonópolis (MT), com a apresentação de Eduardo Shinyashiki, consultor em Desenvolvimento Humano e autor do livro *Viva como Você Quer Viver*. O jornalista Jussier Ramalho, que virou palestrante, falou da visão inovadora aplicada na sua banca de jornal e revistas, o que lhe deu notoriedade. 

www.forumielmt.com.br

didos e logo alcançamos os resultados desejados”, comemora. A fábrica de confecções é fornecedora da Triton e da TNG, entre outras marcas famosas.

A Retec oferece às empresas informação técnica e consultoria tecnológica, diagnóstico e parecer técnico, elaboração e execução de projetos de inovação, melhoria em processos, produtos, máquinas e equipamentos. Após aprovada a solicitação feita no site www.fiemg.com.br/retec, a rede

encaminha um consultor à empresa.

Por meio de parcerias com universidades e institutos de pesquisa e desenvolvimento, a Retec conta com especialistas em diversas áreas do conhecimento. Mais informações podem ser obtidas pelos telefones (31) 3213-1339 ou 3213-1091 ou pelo e-mail retec@fiemg.com.br. 

www.fiemg.com.br/retec

SELEÇÃO DE GESTORES

A Barion Indústria e Comércio de Alimentos S.A. foi uma das primeiras empresas a utilizar o serviço de recrutamento e desenvolvimento de líderes, executado pelo IEL/PR por meio do programa Gestão de Talentos. “O IEL se encarrega de tudo, desde anunciar a vaga sem expor a empresa até checar referências, fazer dinâmicas e avaliar competências”, revela o presidente Rommel Barion.

Feita com esses cuidados, a seleção do gerente-executivo Matias Busch, de 38 anos, agradou em cheio à Barion. Busch foi selecionado entre mais de 60 candidatos em função dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes que atendem às necessidades do cargo e da empresa.

O recrutamento envolve busca de perfis nos bancos de currículos e, após a seleção, os profissionais passam pela avaliação de perfil, em que são analisados itens como estilo de pensamento, valores e âncoras da carreira. Em seguida, são realizadas entrevistas, testes de conhecimento e de idiomas. **IEL**

www.ielpr.org.br



MOTIVOS PARA SOLTAR FOGOS

Não vão faltar motivos para soltar fogos: o Brasil vai sediar a Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas de 2016. E, de olho nessas e em outras oportunidades, as 41 fabricantes mineiras de fogos de artifício – concentradas no Arranjo Produtivo Local (APL) de Santo Antônio do Monte, em Minas Gerais – estão se preparando para aumentar sua competitividade e seu faturamento, hoje na faixa R\$ 50 milhões anuais.

Considerado o maior pólo industrial de fogos da América Latina e o segundo do mundo – depois da China –, o APL mineiro passa por reestruturação para responder às exigências do mercado, principalmente em relação às certificações dos produtos.

A reformulação conta com o apoio do IEL/MG, que promove consultoria e planejamento estratégico com o objetivo de aumentar a competitividade. A coordenadora de projetos do IEL mineiro, Raquel Lopes, diz que a demanda foi feita pela nova diretoria do Sindicato das Indústrias de Explosivos do Estado de Minas Gerais (Sindiemg). “Os estudos vão mostrar o que os fabricantes de fogos precisam fazer para se tornarem mais competitivos no mercado nacional e no exterior. A partir daí, o IEL buscará parceiros para realização das ações”, disse. **IEL**

www.fiemg.org.br/iel
www.sindiemg.com.br

Livro



AMBIENTE FAVORÁVEL

O livro-reportagem *Três anos da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa* (270 páginas), de Dilma Tavares e Márcio Metzker, editado pelo Sebrae, relata a importância da lei para a criação de um ambiente favorável para o surgimento, manutenção e desenvolvimento dos micro e pequenos empreendimentos e a sua contribuição no desenvolvimento econômico e social do País. Segundo os autores, a lei estabelece benefícios que vão da desburocratização e estímulo ao crédito e ao mercado, até a desoneração tributária (Simples Nacional). A publicação, lançada no dia 4 de agosto, mostra como o texto legal vem contribuindo para ampliar o diálogo entre os entes federativos e o setor produtivo, além de amparar mudanças de paradigma. A distribuição nos Estados ficará a cargo das unidades do Sebrae. **IEL**

Criada no final do século XIX, a International Business Machines (IBM) é uma companhia integralmente voltada para o futuro. É a empresa mais inovadora do planeta, com 4.914 patentes. Lidera esse *ranking* há 17 anos consecutivos. Um dos segredos dessa gigante – tem 400 mil profissionais, 11 mil deles no Brasil – é o recrutamento, o desenvolvimento e a retenção de talentos, tarefa que na América Latina cabe a Luana Matos, de 36 anos, 16 de carreira.

No cargo há dois anos, Luana é economista formada pela Fundação Armando Álvares Penteado e tem Master Business Administration em Comunicação e Gestão de Pessoas pela Escola Superior de Propaganda e Marketing. Antes, foi gerente de desenvolvimento da IBM Brasil por três anos. Luana faz várias viagens por ano pelos países da América Latina e trabalha 12 horas por dia, o que não a impede de ter uma intensa convivência familiar com o marido, Antonio, e com a filha, Pietra, de cinco anos, graças à flexibilidade de trabalho na IBM. “Só consigo produzir bem com o equilíbrio familiar e não acredito em sucesso profissional que resulte em fracasso dentro de casa.” Nesta entrevista, Luana explica como a IBM descobre, estimula e segura os talentos que mantêm a empresa no topo da inovação.

FABIO FRANCI



Recrutar talentos é olhar para o futuro

Entrevista Luana Matos

Como define a política de recrutamento da IBM, considerada a empresa mais inovadora do mundo, a julgar pelo número de patentes obtidas?

Luana Matos: Nós contratamos profissionais não somente para a posição em que eles se qualificam hoje, mas especialmente aqueles com potencial e flexibilidade para atuarem em uma companhia global que oferece uma série de oportunidades de

crescimento dentro e fora do Brasil. Buscamos, além do conhecimento técnico, as competências necessárias para o êxito numa empresa que os capacitará como profissionais e cidadãos. Nossa política de recrutamento é não-discriminatória e queremos profissionais que possam apoiar a IBM em sua constante busca pela inovação. O progresso está no DNA da companhia e, por isso, buscamos profissionais que olhem para o futuro.

Como a inovação na IBM se conecta com o recrutamento de talentos?

Luana: A globalização e a tecnologia representam uma imensa oportunidade para tornar o planeta mais saudável, sustentável e, sobretudo, mais inteligente, conceito que chamamos de *Smarter Planet*, ou Planeta mais Inteligente. Nesse contexto, convidamos os candidatos a serem parte dessa busca pela inovação, que faz a diferença para a sociedade e para o mundo. Precisamos de profissionais que queiram fazer a diferença, que tragam uma vida melhor para a humanidade, por meio de soluções nas áreas de energia, água, alimentos, tráfego, saúde, entre outros. É um convite muito atraente para profissionais talentosos que não têm barreiras mentais sobre até onde podem chegar.

O que é a identidade IBMista (funcionário que cultiva os valores da IBM)?

Luana: A essência do IBMista se reflete nos valores da IBM: dedicação ao sucesso de cada cliente, inovação que faz a diferença para a nossa empresa e para o mundo, e confiança e responsabilidade em todos os relacionamentos. Esses valores foram escolhidos pelos próprios IBMistas no *ValuesJam*, uma discussão global que durou 72 horas contínuas. A cultura da IBM é baseada em performance, muito atraente para profissionais de alto potencial, que trabalham em ambientes que fomentam a inteligência e inovação.

Nos últimos recrutamentos realizados, a IBM ficou satisfeita com a média dos candidatos?

Luana: Preenchemos praticamente todas as posições abertas nos últimos anos com profissionais que tinham o perfil técnico e comportamental adequado. Para as posições estratégicas, fomos mais agressivos ao buscar talentos reconhecidos no mercado, com perfil de liderança. No primeiro trimestre deste ano, houve posições para algumas indústrias ou soluções mais críticas em que sequer

nossos parceiros de *hunting* (empresas que descobrem bons colaboradores) acreditavam que a IBM conseguiria, em tão pouco tempo, atrair talentos. Mas, o fizemos. E foi o potencial de crescimento dentro da IBM que fez a diferença.

Quais as principais mudanças que as tecnologias da informação (TI) trouxeram à captação, desenvolvimento e retenção de talentos?

Luana: A tecnologia da informação trouxe muitas mudanças no relacionamento com os talentos que toda empresa precisa ter e reter. A principal delas foi quebrar as barreiras geográficas e de tempo no acesso ao conhecimento. A TI permitiu um nível de independência ao profissional nunca antes visto. Pelas redes sociais, eles cada vez menos dependem do apoio de agências para se recolocarem no mercado, abrindo um importante canal de *networking* (rede de contatos profissionais). Dentro

das empresas, eles contam com desenvolvimentos interativos pela *web*, e a conectividade e a mobilidade permitem que possam trabalhar em qualquer lugar, em qualquer horário.

Como o recrutamento é impactado pelas redes sociais? O rastreamento digital do candidato pode prejudicá-lo?

Luana: As redes sociais são um fenômeno positivo para o recrutamento, pois, também com independência, podemos encontrar profissionais que estão divulgando a si próprios, trabalhando em sua marca pessoal e desenvolvendo todo o seu *networking* no mercado. Ou seja, foi quebrada a caixa preta de quem tinha os currículos e as conexões do mercado. A IBM usa e pretende usar cada vez mais as redes sociais como um dos seus canais de recrutamento. Não acredito na hipótese de o rastreamento digital prejudicar o candidato, tendo como premissa o bom senso e a ética deles no que compartilham ou divulgam nas redes.

A IBM necessita de profissionais que queiram fazer a diferença, que tragam uma vida melhor para a Humanidade

O profissional desejado abraça os desafios, colabora em nível global e influencia por meio do conhecimento

FÁBIO FRANCI



Entrevista Luana Matos

Talentos, às vezes, não são exóticos?

Luana: Relacionar talento com exotividade está na mesma linha de confundir criatividade com inovação. O que chamamos de talento são profissionais de alto potencial, em muitos casos brilhantes, como também de alto desempenho, ou seja, que aplicam sua inteligência de forma produtiva no trabalho para obter resultados extraordinários. É essa aplicação no mundo prático que buscamos.

As empresas estão optando cada vez mais pela terceirização da seleção de talentos. Por que a IBM não terceiriza esse trabalho?

Luana: Para a IBM, a contratação de talentos é parte vital de sua estratégia de crescimento sustentável, e, por essa razão, é fundamental que nosso próprio time avalie candidato a candidato, o que fará a diferença amanhã, se a empresa quiser continuar competitiva e inovadora. Trabalhamos em parceria com algumas agências e *hunters* (“caçadores” de bons profissionais) do mercado para determinadas posições, mas a avaliação final é sempre da IBM.

O que as grandes empresas procuram hoje no mercado de trabalho? Qual é o perfil de colaborador desejado? E que características pessoais e profissionais as empresas não querem de jeito algum?

Luana: As empresas buscam profissionais que sejam flexíveis, respondam rapidamente aos desafios e suportem enfrentar, sem recuos, a complexidade do dia a dia corporativo de forma

O FOCO NA GERAÇÃO Y

Luana Matos foi uma das palestrantes do talk show Diálogos para o Futuro (foto), promovido pelo IEL, no dia 18 de agosto. Mais de 300 pessoas lotaram o auditório do 36º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas (Conarh), em São Paulo.

Foi o primeiro debate de um ciclo de quatro eventos, sobre as políticas de recursos humanos para atrair, desenvolver e reter talentos nas empresas. O foco foi a Geração Y, profissionais na faixa de 30 anos de idade que usam a Internet como principal plataforma de atuação.

Coordenado pelo jornalista Gilberto Dimenstein, o debate teve outra convidada, a gerente de Recursos Humanos da agência de publicidade DM9 DDB, Maria Eduarda Lomanto. Como representante dos empreendimentos de pequeno porte também participou Carlos Bitencourt, diretor do Departamento de Micro e Pequena Indústria da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.

Dimenstein explica que “a ideia do evento é valorizar o capital humano reunindo exemplos de excelência de empresas conhecidas pela sua eficiente política de gestão de talentos”.

positiva e confiante, encontrando soluções e fazendo alianças que beneficiem o cliente. Habilidade em trabalhar em equipes virtuais e globais, e saber lidar com diferenças culturais são impor-

tantes. O profissional desejado abraça os desafios, colabora em nível global, tem perspectiva sistêmica e influencia por meio do conhecimento. O profissional que as empresas não querem são os reativos e defensivos, que ficam justificando porque não deu certo ou não dará certo, e principalmente os que não sabem trabalhar bem em time. Sem colaboração não há inovação.

O que pesa mais: perfil de liderança ou conteúdo?

Luana: O ideal é uma combinação dos dois. Na IBM, acreditamos na carreira em Y (gestão de carreiras paralelas, que possibilita a mobilidade de ascensão na área técnica e na gerencial, sem sobreposição entre ambas) e nossos profissionais têm a oportunidade de se desenvolver na área técnica ou na gerencial.

Os jovens da chamada Geração Y buscam empresas que ofereçam desenvolvimento profissional. As empresas brasileiras, por exemplo, estão preparadas para dar respostas a esse tipo de demanda?

Luana: Acredito que sim. O Brasil vive um momento de boa maturidade em gestão empresarial. Com a competição acirrada por talentos em um mercado aquecido como o nosso, o desenvolvimento é a ação mais importante para atração e retenção desse profissional jovem, que busca conectividade e flexibilidade em um ambiente que respeite a diversidade em todos os níveis, inclusive de pensamento.

Outra característica dessa Geração Y é a impulsividade, a volatilidade nas funções, a comunicação sem barreiras, o imediatismo e a falta de noção de hierarquia, segundo estudo da Bridge Research (agência americana de seleção de pessoal). O que as empresas devem fazer com esses talentos de temperamento imprevisível? Como age a Geração Y da IBM?

Luana: Temos um time gerencial relativamente jovem no Brasil, que também cresceu e se desenvolveu rapidamente. Por estarmos, há anos, acostumados a trabalhar com flexibilidade e conectividade, esse aspecto é bem gerenciado e é um dos atrativos para a Geração Y. Sobre a impulsividade, o imediatismo e as relações de hierarquia, nossos jovens recebem muito *coaching* (treina-

mento) em seu trabalho no cotidiano. Às vezes, é necessário aparar arestas, mas não queremos inibir o pensamento independente e a visão de mundo, que podem nos ajudar a construir a IBM do futuro. Os gerentes são orientados e treinados para favorecer a integração da Geração Y na cultura da companhia.

A Geração Y também pede muito *feedback* (informação sobre seu desempenho e sua conduta), o que não é muito da cultura das empresas tradicionais. Como isso funciona na IBM?

Luana: O *feedback* é um dos processos mais importantes no desenvolvimento desse jovem profissional. Esse tema é tão crucial na IBM que, no mínimo, cada gerente deve ter por ano duas reuniões formais de *feedback* com cada colaborador, ocasião em que os objetivos de negócio são discutidos e como eles estão sendo atingidos pelo empregado. Nossos profissionais respondem também à pesquisa sobre atuação dos seus gerentes diretos e um dos pontos questiona se o *feedback* está sendo feito. Além disso, damos inúmeros treinamentos gerenciais sobre como e quando dar *feedback*. Uma das piores coisas que podem acontecer a qualquer profissional é receber avaliação negativa ao fim de um ano, sem ter recebido no período informações que pudessem ajudá-lo a reverter essa situação. O *feedback* constante tem que se tornar parte da cultura de qualquer empresa.

Como você avalia o futuro das redes sociais nas grandes corporações? Como isso evoluiu na IBM? O que vem pela frente, na sua concepção?

Luana: As grandes corporações já utilizam as redes sociais, porém não em seu potencial total. A IBM faz uso de redes sociais e estamos no caminho de utilizá-las em toda sua plenitude, investindo cada vez mais nesse canal. Só no Brasil são 72 milhões de internautas, dos quais boa parcela utiliza redes sociais. Podemos mostrar para eles o diferencial da IBM. O que vem pela frente é a otimização dos serviços das redes sociais para dar grande visibilidade aos talentos que buscamos, no Brasil e em outros países.

IEL

www.ibm.com.br
www.dimenstein.com.br
www.sp.iel.org.br

Em 11 anos, o IEL capacitou 192 mil empreendedores, atendendo as necessidades específicas dos negócios

Capa



Uma empresa goiana de alta tecnologia na área da construção civil conseguiu encontrar na capital de Goiás um curso raro no Brasil, exatamente no foco de seu negócio.

O empresário e oito de seus executivos não hesitaram e estão fazendo desde abril essa capacitação, que vai até novembro, mesmo que no período o empreendimento tenha que limitar os serviços prestados aos clientes.

Essa decisão difícil resume a importância que a Carlos Campos Consultoria e Construções Ltda atribui ao programa educacional Gestão Laboratorial, promovido pelo IEL/GO, em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e o SENAI.

O negócio de Carlos de Oliveira Campos é muito específico: análises laboratoriais de solos e de materiais de construção. Essa capacitação dará oportunidade de unir teorias recentes e práticas consolidadas, além de dar competência técnica a diagnósticos de laboratórios de ensaio e calibração.

Os conceitos aprendidos no curso auxiliarão a Carlos Campos na obtenção do almejado selo de qualidade ISO 17.025, que certifica a gestão de laboratórios. "Além disso, o Inmetro (Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial) certifica empresas que atendem a essa norma, o que é muito importante para nosso negócio. É um investimento que vale muito a pena. Nossa turma tem 32 alunos e só minha empresa representa quase um terço da classe", orgulha-se o empreendedor.



Educação que fortalece empresas



Carlos Campos e oito diretores da sua empresa são quase um terço dos 32 alunos do curso de Gestão Laboratorial, promovido pelo IEL/GO: "É um investimento que vale muito a pena"

SILVIO SIMÕES

Da mesma forma que ele, outros 192 mil gestores empresariais brasileiros passaram por cursos promovidos pelo IEL (*veja box na página 15*), que afetaram positivamente o desempenho de seus empreendimentos. De 2002 até agora, foram oferecidos pelo IEL 4.950 cursos de capacitação empresarial e 1.850 eventos no Brasil, beneficiando 190.637 profissionais, dos quais 52 mil foram capacitados nos últimos 18 meses. No Programa Educação Executiva, realizado desde 1999 em parceria com escolas de negócios internacionais, foram capacitados 953 executivos.

Realidade brasileira

O diferencial dos programas de capacitação do IEL é que a instituição analisa a realidade da empresa e promove a educação específica para atender às necessidades do empreendedor, segundo explica a gerente de Desenvolvimento Empresarial do IEL, Tatiana Mello. As escolas nacionais e estrangeiras parceiras são cuidadosamente escolhidas (*veja box à página 12*) e os programas curriculares dos cursos no exterior, por exemplo, são formatados especificamente para a realidade brasileira.

Os exemplos de aplicação prática do conhecimento na gestão dos negócios se multiplicam. O presidente da CTIS, empresa brasileira de tecnologia da informação, Avaldir da Silva Oliveira, buscava a reciclagem para seus diretores e descobriu no IEL os cursos de educação executiva com escolas parceiras no exterior. Após a análise da grade curricular, o em-

A educação executiva torna as empresas mais competitivas e proporciona visão global

Capa

presário fez, em 2002, sua primeira capacitação no Insead e a segunda, em 2009, pela Wharton School. “Cada um dos cursos que fiz tem a mesma aplicabilidade, mas com abordagens diferentes. Foram excelentes”, relata o executivo.

O ponto alto dos dois treinamentos são os estudos de casos reais, baseados nas dificuldades do cotidiano das empresas, segundo Oliveira. O relacionamento com outros executivos, estrangeiros e brasileiros, também conta muito. Ele elogia o *networking* – rede de contatos – estabelecido com empresários globais. “A educação executiva mudou a estratégia da CTIS e a tornou mais competitiva. Eu voltei para o Brasil com muito conteúdo e realizei uma palestra sobre os aspectos importantes da capacitação, dei dicas e passei o que aprendi aos meus colaboradores”, comenta.

Incentivado pelos bons resultados, Oliveira autorizou que outros executivos da CTIS se capacitassem. “A empresa mandou neste ano mais um de seus executivos para a Wharton, pois os empresários devem se atualizar sempre. Nossa empresa investe no desenvolvimento de seus profissionais”, diz.

Promoção de cargo

Danilo Antonio Correia participou em 2007 do curso do Insead em Cingapura. Ele é gerente industrial da Eletroação Altona S/A, de Blumenau (SC), metalúrgica que produz peças para os segmentos de construção, mineração e dragagem. Também exporta para a Alemanha, Estados Unidos e Canadá.

Correia conta que a capacitação auxiliou principalmente no quesito importação, pois a empresa tem

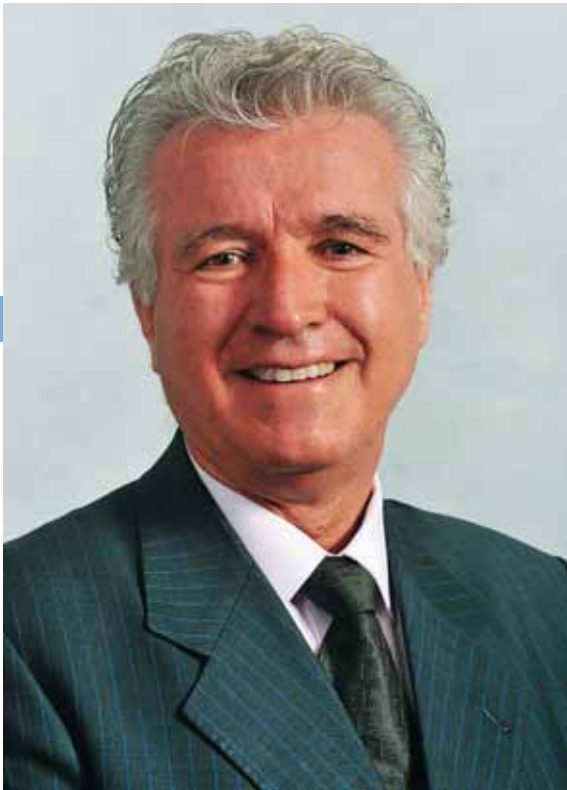
PARCEIROS INTERNACIONAIS COM LARGA EXPERIÊNCIA

Wharton School – faz parte da Universidade da Pensilvânia, na cidade de Filadélfia. Foi a primeira escola de negócios dos Estados Unidos e está entre as dez melhores em educação executiva do mundo, segundo o *ranking* da *Bloomberg BusinessWeek* e da *Financial Times*. Tem 4,9 mil alunos regulares nos programas de graduação, *Master Business Administration* e doutorado. As aulas na *Wharton School* são baseadas em estudos de casos reais, com aplicação aos conceitos e práticas de gestão empresarial estratégica trazidos para a realidade dos negócios dos participantes. É parceira do IEL desde 2006 e desenvolve cursos específicos para executivos brasileiros.

Insead – existe há 50 anos e é uma das mais renomadas escolas de negócios do mundo. É a única com *campi* espalhados em três continentes – Ásia (Cingapura), Oriente Médio (Emirados Árabes) e na Europa (França), além de um centro de pesquisa em Israel. Seus cursos têm o desafio de aprimorar habilidades de liderança, oferecendo ao participante uma visão mais ampla de negócios para ele e para sua organização. A diversidade cultural da organização garante visão global aplicável às realidades de empreendimentos bem diferentes entre si. É parceira do IEL há 11 anos.

fornecedores no mercado asiático. “Estar em Cingapura, tendo aulas e contato real, abre muitas portas. A Eletroação queria se tornar mais competitiva e nós aprendemos a alavancar nossas vendas e a redimensionar projetos e produtos. Percebi lá que, se não nos tornássemos mais produtivos, seríamos engolidos”, relata Correia.

A educação executiva ensinou a ele outras formas de encarar o negócio e a ter visão global. “Os professores são excepcionais, assim como a infraestrutura da escola e a interação com os outros participantes.



Oliveira, da CTIS: "A empresa ficou mais competitiva"



Correia, da Eletroaçó: mais negócios e promoção

O planejamento das aulas ajudou na inserção com a cultura asiática, o que era muito importante para a Eletroaçó". E o melhor: "A capacitação ajudou na minha carreira. Antes do curso eu era supervisor de produção; depois dele, me tornei gerente industrial".

O presidente da Altus Sistemas de Informática S/A, Luiz Francisco Gerbase, fez o primeiro curso da Wharton School no Brasil, no primeiro semestre deste ano, em Bento Gonçalves, cidade a menos de 100 quilômetros de São Leopoldo, sede da empresa. A Altus é especializada em projetos nas áreas de integração de sistemas em automação e controle de processos industriais de variados segmentos, como petroquímica, siderurgia, alimentos, embalagens e transporte, entre outros.

"Esse curso para mim é uma criação de conceitos, ajuda a formar a visão sobre temas empresariais. Foi um investimento grande, mas valeu a pena", declarou o executivo, que participou juntamente com o sócio e o diretor financeiro da Altus.

Busca do novo

"Estudante de carteirinha" é como se autodefine o diretor-presidente do Grupo Algar, Rogério Montalvão Elian, que atua nos setores de TI/Telecom, agroindústria, serviços e turismo. O executivo realizou três cursos nas escolas parceiras do IEL: em 2005 no Insead, na França; em 2008 na Wharton School, nos Estados Unidos; e em 2010, participou do programa da Wharton School no Brasil.

"Estava buscando algo novo que pudesse agregar conhecimento. O Insead tinha abordagem ótima e didática excelente, o que se confirmou também na

As capacitações registram histórias de sucesso, seja qual for a idade ou a motivação do participante

Capa

Wharton School. Os três cursos que fiz preencheram minhas expectativas”, declarou Elian.

As capacitações empresariais no Brasil têm, também, inúmeras histórias de sucesso, seja qual for a idade ou a motivação do participante. Áurea Sueza Zanatta, de 58 anos, e Ingrid Damasceno, de 19, são colegas de classe do curso Empresa Familiar, Gestão e Sucessão, promovido em Rio Branco pelo IEL/AC, em parceria com a Faculdade Meta, do Acre. As 240 horas/aula foram divididas em 13 módulos ministrados de abril a dezembro deste ano.

Áurea é proprietária da Marcenaria Sulatina Importação e Exportação Ltda, de Rio Branco. Há 25 anos comandando a marcenaria, percebeu que precisava



Gerbase, da Altus: visão maior para temas empresariais

se reciclar para não perder espaço: “Minha indústria é de pequeno porte, com 30 funcionários, especializada em importação e exportação de madeira e em móveis planejados. Muita coisa do que eu aprendo consigo aplicar no cotidiano”, conta.

COMO APROVEITAR MELHOR OS CURSOS

Escolher o curso mais adequado para cada empresa é uma decisão muito importante para o gestor, que deve encarar o dinheiro empregado e o tempo dispendido como investimento para o desenvolvimento do negócio.

Tatiana Mello recomenda que o empresário observe alguns aspectos e faça a si próprio as seguintes perguntas: O que estou esperando do curso? Quais as pessoas que devo indicar para serem capacitadas? Eu mesmo devo ir? O curso está alinhado com as demandas da empresa? Em que eu poderei aplicar esses conhecimentos?

Depois do curso deve ser feita uma reflexão importante: a avaliação do impacto antes e depois da capacitação. O curso ajudou? De que forma?

Tatiana ressalta que “os desafios mudam ao longo dos anos e as empresas devem estar cientes de que a capacitação é um processo contínuo”.

COMO ESCOLHER SEU TREINAMENTO

Educação Executiva – são cursos de curta duração para executivos de médias e grandes empresas. Têm como característica a visão generalista, de reciclagem, com conteúdo diversificado e focado na realidade do Brasil e das empresas. Geralmente os cursos são realizados por escolas parceiras do IEL no exterior.

Capacitação Empresarial – criada para aumentar a competitividade das empresas. Os cursos têm foco na demanda específica de uma região ou segmentos de uma cadeia produtiva. É realizada pelo próprio IEL em parcerias com SENAI e Sebrae, escolas, entidades e associações. São cursos de curta, média e longa duração, pós-graduações (especializações e mestrados), focados no desenvolvimento empresarial. Com formato diferenciado, os cursos podem ser realizados em universidades, dependências do IEL e por meio do ensino a distância.



DIVULGAÇÃO

Silveira Sanches diz que “a capacitação foi inspiradora”

Ingrid é filha do empresário José Cavalcante Damasceno Júnior, proprietário da concessionária Yamaha Paris Dakar, também de Rio Branco. “Meu pai me inscreveu porque está me preparando para sucedê-lo na empresa. Trabalhamos juntos, mas ele quer acelerar a sucessão”, diz a jovem.

Novas ideias

Em Alagoas, o IEL promove até novembro o curso de capacitação Marketing e Vendas, de 90 horas/aula, em parceria com a AB Educacional, instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação (MEC). A aluna Maria José Floriano, proprietária da pré-escola Centro Educacional Acalanto, queria melhorar sua comunicação com os pais de seus 160 alunos. A escola tem um programa integral para crianças de seis meses a seis anos.

“A partir da capacitação, tive várias ideias que se revelaram muito boas. Fiz pesquisa de satisfação, investi no marketing de relacionamento e acabei de criar um conselho de pais, com reuniões semanais. Vou instalar um sistema de câmeras para que eles possam ver seus filhos pela *webcam*, enquanto estão no trabalho. O curso do IEL me ensinou como colocar

esse antigo plano em prática”, relata Maria José.

Jean Tadeu Silveira Sanches, proprietário da Faz Design Planejamento Visual, de Joinville (SC), cursou Gestão Estratégica da Inovação, e diz que a capacitação foi tão inspiradora que sempre a recomenda: “Vale a pena investir para inovar”. Luiz Carlos Boebel, da AcquaPlant, que trabalha com produtos para tratamento de águas e serviço de análises ambientais, foi seu colega de turma. “Nós temos um núcleo de inovação e mesmo assim o curso abriu nossa cabeça. Agora, com 20 anos de atuação, estamos entrando na maturidade. Inovar é fazer com que pensemos nos próximos 20 anos”, afirma o empresário. **IEL**

<http://www.carloscampos.com.br>

<http://www.fazdesign.com.br>

<http://www.acquaplant.com.br>

<http://www.ctis.com.br>

<http://www.altona.com.br>

<http://www.altus.com.br>

<http://www.algar.com.br>

<http://www.insead.edu>

<http://www.wharton.upenn.edu>

Ideias criativas, negócios protegidos

O Khort foi
eleito melhor
invenção
das Américas

Inovação

Foi numa lanchonete que o administrador Leopoldo Almeida teve a ideia que mudou a sua vida: ao perceber a dificuldade que as pessoas tinham para abrir os sachês de *ketchup*, mostarda e maionese, pensou numa maneira de acabar com os transtornos dos consumidores. Oito meses depois daquele lampejo, Almeida criou o primeiro protótipo do Khort, um pequeno dispositivo para cortar as embalagens, feitas de filme plástico. Dois anos depois, seu produto chegou ao mercado e é disputado por fabricantes de sachês e redes de lanchonetes. Agora, ele se dá conta que inventou não apenas um produto, mas, principalmente, um negócio.

Entre a invenção e a comercialização, Almeida tomou os cuidados para proteger legalmente a sua ideia: depositou o pedido de patente no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI). Ele investiu R\$ 200 mil na produção e no depósito de patentes na Europa, Estados Unidos, Canadá, México e China. Mais de 90 mil peças foram vendidas até agosto, com previsão de que outras 20 mil sejam comercializadas por mês até o fim do ano.

Só a Bom Sabor – a maior indústria de sachês do Brasil – comprou 4 mil unidades para repasse direto aos clientes e firmou parceria permanente com a empresa de Almeida. A rede de postos de gasolina Graal e a rede atacadista Assaí, de São Paulo, também incluíram o Khort nas mesas de suas lanchonetes. O resto das vendas ocorre pela visualização dos vídeos publicados no YouTube e por meio da propaganda boca a boca, pois o produto pode ser adquirido por qualquer pessoa em dezenas de distribuidoras e lojas de brindes espalhadas pelo Brasil. “E isso porque ainda nem fiz nenhum investimento em marketing”, admira-se o inventor.

“A ideia vale muito e é necessário protegê-la. É o que faz a diferença para ter um produto único e protegido nas mãos”, afirma Almeida. Ao aceitar o desafio de inovar, o inventor encontrou obstáculos

FOTOS: DIVULGAÇÃO



Almeida e o seu invento (na foto maior): praticidade

pelo caminho. Enquanto o Khort ainda não era realidade, foram muitos meses em busca de um investidor. E teve de dividir seu tempo entre o desenvolvimento do invento e alguns empregos. Tudo valeu a pena, é claro, pela grande vantagem competitiva do seu produto: a propriedade intelectual.

“Ainda nem recebi a carta-patente, mas só o depósito e o parecer favorável já me deram segurança para divulgar o meu invento no YouTube e participar da Inpex, onde o Khort ganhou o prêmio de melhor invenção das Américas”, festeja o empreendedor. A Inpex é uma feira internacional de inovação que ocorre anualmente nos Estados Unidos. Além do prêmio, o produto passou a ser comercializado naquele país e no Canadá, o que só seria possível com a sinalização de que o produto tinha registro de patente solicitado nesses países e no Brasil.

Fazer melhor

O caso aparentemente simples do cortador de sachês exemplifica muito bem como a relação entre inovação e propriedade intelectual é estratégica. A patente é uma das modalidades de proteção (*veja box nas páginas 18 e 19*) que a inovação pode rece-



MIGUEL ANGELO



Ávila: "Proteção torna real o resultado do esforço de inovação"

ber, essencial para possibilitar negociações no mercado global. "Inovação é estratégia e vai muito além da criação de um produto. É modelo de gestão, novos processos de fabricação, ou seja: a maneira de fazer diferente para fazer melhor", descreve professor universitário Manuel Augusto Cardoso, dono de uma empresa de TI, a MAP Cardoso.

Ele participou em Manaus, em maio, de um dos lançamentos regionais do Programa Propriedade Intelectual para Inovação na Indústria, desenvolvido pelo Sistema Indústria em parceria com o INPI (mais informações no blog www.propintelectual.org.br). O programa visa sensibilizar e capacitar empresas e formadores de opinião para o uso dos instrumentos de proteção à propriedade intelectual. Foi lançado em março no Rio de Janeiro e São Paulo, com realização de *talk shows* em outras cinco capitais. Além disso, o programa divulga serviços de informação tecnológica com base em pesquisa em bancos de patentes, que podem ser obtidos nos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs) do SENAI, disponíveis em 20 Estados.

Interesse despertado

"É preciso provocar os funcionários, difundir casos de sucesso que despertem o seu interesse e converter esse interesse em vontade de inovar", defende o professor, que enxerga a proteção intelectual como um dos principais caminhos para o desenvolvimento.

A coordenadora do Programa Propriedade Intelectual para Inovação na Indústria e gerente de

A Clamper consolidou seu processo de inovação e tornou-se referência nacional no segmento de eletricidade

Inovação

Inovação do IEL, Diana Jungmann, concorda com a avaliação de Cardoso. Ela afirma que a proteção do conhecimento converte a inovação e outras expressões da criatividade humana em bens que viram negócio. “Esses insumos podem ser comercializados como ativos tangíveis ou intangíveis, gerando riqueza e desenvolvimento”, declara Diana.

O presidente do INPI, Jorge Ávila, acrescenta que a propriedade intelectual viabiliza a prospecção de negócios e parcerias. “Ela torna real o resultado de um esforço de inovação aplicado à criação de um novo produto, serviço ou tecnologia, tornando-os objetos contratáveis.”

Quando Ailton Ricaldoni criou, em 1991, a Clamper – fabricante de equipamentos de proteção contra sobretensões elétricas transitórias (provocadas por curtos-circuitos, raios, acidentes na rede elé-

MARCAS DOS ESPORTES ESTÃO GARANTIDAS

A Copa de 2014 já tem, faltando ainda quase quatro anos, 45 novas marcas registradas. Mundialmente, desde 1978, a Associação das Federações Internacionais de Futebol (na sigla em inglês, Fifa) depositou 571 pedidos de registro de marcas e imagens relacionadas a eventos esportivos que ela promove. Esses números mostram claramente que os maiores eventos esportivos do mundo combinam inovação e propriedade intelectual.

Os preparativos para a Copa de 2014 levam em consideração a referência dos jogos da África do Sul que, segundo dados oficiais da Fifa, geraram receitas de US\$ 1,022 milhão – o que corresponde a 97% da receita total da entidade em 2009. Desse total, US\$ 650 milhões vieram dos direitos de transmissão de TV e US\$ 277 milhões da venda dos direitos de marketing.

Com relação às Olimpíadas 2016, toda inovação presente na criação de *slogans*, hinos, tochas, mascotes e os ativos olímpicos que existem, como a marca dos círculos olímpicos, bandeiras, além de outros símbolos estão protegidos no INPI e nas entidades internacionais de proteção à propriedade intelectual.

MECANISMOS DE PROTEÇÃO NO BRASIL



Patente – A carta-patente pode ser concedida a uma invenção ou modelo de utilidade associados a novos produtos ou processos com aplicabilidade industrial inéditos, que sejam oriundos de uma atividade inventiva.



Marca – O Certificado de Registro de Marca protege os signos distintivos de um produto, empresa ou serviço. O registro da razão social de uma empresa implica na proteção da sua marca e ela precisa ser compatível com o ramo de produção ou comercialização do empreendimento ou organização.



Desenho industrial – O Certificado de Registro de Desenho Industrial protege a dimensão estética de um produto, que precisa ser uma criação nova, apresentada de forma clara e detalhada, além de ter aplicabilidade industrial.



Segredo industrial – Pessoas físicas ou jurídicas podem preservar a natureza confidencial de uma informação e evitar que ela, legalmente sob seu controle, seja divulgada, adquirida ou usada por terceiros não autorizados, sem seu consentimento.



Direito de autor – O Registro de Direito Autoral protege criações literárias, artísticas e científicas nascidas da criatividade humana e concretizadas em obras. No Brasil, o direito autoral tem va-



Ricaldoni e Nicolsky: transformação de inovação em negócios

trica, entre outras causas) – precisava atender as demandas e consolidar um processo permanente de inovação. Uma década depois, a Clamper tinha se tornado referência nacional no segmento e vem sendo eleita consecutivamente há 14 anos como a melhor empresa de proteção contra surtos elétricos.

Seu lugar no mercado foi conquistado graças à proteção dos seus ativos. De 1995 a 2008, a Clamper depositou 13 pedidos de patentes junto ao INPI, relativos à proteção de sistemas de proteção, dispositivos elétricos, catalisadores, configurações de circuito e outros tópicos.

“Solicitar registros de patentes e fazer uso do segredo industrial são as únicas maneiras de preservar a tecnologia criada a partir de muitos investi-

mentos e pesquisas. Sem esses instrumentos, um concorrente pode se apropriar do seu projeto e o prejuízo é irreparável”, explica Ailton Ricaldoni.

Transformação

O diretor da Associação Pró-Inovação Tecnológica na Indústria (Protec), Roberto Nicolsky, participou do *talk show* empresarial de propriedade intelectual em Curitiba, em junho, e diz que “a propriedade intelectual não é uma instituição ou um objeto em si própria, é a ferramenta que transforma a inovação em negócio.”

O coordenador de Engenharia da petroquímica Copenor, Walmor Filho, que participou do *talk show* empresarial de Salvador, em junho, acha que o estímulo à busca da inovação deve ser feita no chão de fábrica por meio do reconhecimento das iniciativas que lá surgem. “Na Copenor, temos a experiência positiva dos circuitos de controle de qualidade e dos funis de ideias, em que as melhores criações dos funcionários são selecionadas para a concepção de novos produtos e processos. E eles recebem prêmios. Vira pedido de patente aquilo que for inédito e valer a pena proteger.”

131

www.inpi.gov.br

www.fbn.br

www.confea.org.br

www.agricultura.gov.br

www.propintelectual.org.br

www.eba.ufrj.br

www.ancine.gov.br

www.clamper.com.br


www.khort.com.br


www.mapcardoso.com.br

www.copenor.com.br

www.protec.org.br


lidade por até 70 anos após o ano subsequente ao falecimento do autor.


 **Indicação geográfica** – O Certificado de Registro de Indicação Geográfica identifica um produto oriundo de uma determinada região ou país. No Brasil, o INPI também emite o registro e essa modalidade de proteção não tem prazo de validade.

 **Direitos conexos** – Esse registro protege o direito de artistas intérpretes ou executantes, produtores fonográficos e empresas de radiodifusão e assegura o direito moral, associado à inalterabilidade da obra e nome ou pseudônimo vinculado à obra.

 **Programa de computador** – O Registro de Programa de Computador protege a criação de

softwares e é concedido mediante a comprovação de autoria por meio da apresentação dos documentos do programa. Vale por 50 anos.

 **Topografia de circuito integrado** – O Certificado de Registro de Proteção de Circuito Integrado protege a configuração tridimensional das camadas sobre uma peça de material semicondutor que realizam funções eletrônicas em equipamentos.

 **Cultivar** – O Certificado de Proteção de Cultivar protege o material de reprodução ou de multiplicação vegetativa de uma planta e a linhagem componente de híbridos. É concedido pelo Serviço Nacional de Proteção de Cultivares (SNPC) e vale por 18 anos.



Steinbruch, Mattar, Vieira, Herz e Mindlin: para competir globalmente, o Brasil precisa de reformas no ensino superior, diminuição da carga t

Propostas para desenvolver o Brasil

Eleições 2010

Os empresários brasileiros sabem exatamente o que querem do novo presidente do Brasil, qualquer que seja o eleito no dia 3 de outubro de 2010. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) elaborou documento contendo 12 propostas prioritárias (veja box na página 23), entregues aos três principais candidatos à Presidência: Dilma Rousseff (PT), José Serra (PSDB) e Marina Silva (PV)). O debate dessas questões vitais para o Brasil continua intenso entre empreendedores.

“O próximo presidente deve priorizar as reformas e os investimentos em questões como educação e infraestrutura”, receita Benjamin Steinbruch, controlador da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) – a maior da América Latina e uma das maiores do mundo, com 16 mil empregados – e presidente em exercício da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). “É preciso evoluir para um processo de crescimento sustentado, fortalecendo empresas e gerando empregos, renda e justiça social”, acrescenta.

O diagnóstico de Steinbruch é bem preciso: “Quem

for eleito deve aprovar as reformas política, fiscal, trabalhista e previdenciária e, principalmente, a tributária, a primeira a ser feita. Precisamos diminuir, imediatamente, os encargos sobre o setor produtivo nacional para torná-lo mais competitivo no mercado mundial. A taxa de juros tem de ser cortada para, no máximo, dois pontos percentuais além da inflação”.

Carga alta

O presidente do Conselho Temático de Micro e Pequena Empresa da CNI, Lucas Izoton Vieira, concorda inteiramente com Steinbruch: “A carga tributária no Brasil é cruel, de tão alta, com serviços públicos de baixa qualidade. A classe empresarial e a própria população vêm com muita preocupação o aumento, quase descontrolado do custeio do governo, principalmente do federal”, diz. Vieira é ainda presidente da marca de moda jovem Cobra D'Água – com clientes lojistas em 1,6 mil municípios brasileiros e em diversos países – e também preside a Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo.



tributária, apoio à inovação e redução da burocracia governamental

Redução de encargos do setor produtivo vai torná-lo mais competitivo no mercado mundial

“O próximo governo tem de ser o indutor do desenvolvimento sustentável. O governo precisará ter mais agilidade, menos burocracia, menor custeio, menor carga tributária e, certamente, mais competência para resolver os problemas do País”, diz. Vieira se preocupa, ainda, com a possibilidade do “apagão de profissionais”, que só a educação pode eliminar. “Atualmente a China e a Índia formam por ano o mesmo número de engenheiros que o Brasil demora quase duas décadas para colocar no mercado do trabalho”, exemplifica (veja reportagem sobre o tema na página 28).

Esforço conjunto

A inovação é fundamental para a melhoria da competitividade das empresas (veja matéria sobre o tema na página 16), em especial das micros, pequenas e médias, afirma o empreendedor. Ele destaca a importância da Mobilização Empresarial pela Inovação (MEI), ação da CNI para difundir a importância da inovação na sobrevivência e no desenvolvimento das organizações. “O esforço deve ser conjunto, en-

ATUAÇÃO FORTE EM TRÊS ÁREAS

É marcante a atuação do IEL em propostas prioritárias da CNI para educação, inovação e micro e pequena empresa. O instituto teve forte participação nas discussões sobre as modificações necessárias na educação superior e participou da elaboração dos documentos *Contribuições da Indústria para a Reforma do Ensino Superior*, editado em 2005, e *Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015*.

O IEL também propôs a reforma das Engenharias (veja reportagem na página 28) e acompanhou proativamente a discussão sobre o estágio, que culminou com a edição da Lei 11.788, em 2008. Agora, está lançando a *Cartilha Lei de Estágio – Tudo o que você precisa saber* (veja reportagem na página 34).

A inovação é outra área de forte atuação do IEL, que tem trabalhado o tema com enfoque na gestão empresarial. A instituição tem articulado ações conjuntas com órgãos do governo – como o Instituto Nacional de Propriedade Intelectual – para disseminar a importância da inovação e da sua proteção (veja reportagem na página 16). Focado integralmente no apoio às pequenas e médias empresas, o instituto também desenvolve capacitação a gestores empresariais. Inclusive, tem parceria com o Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) para capacitar empresários em gestão da inovação.

volvendo governo, entidades, iniciativa privada e profissionais, que precisam estimular e criar condições dentro das organizações. A Mobilização Empresarial pela Inovação é uma excelente iniciativa que poderá liderar e auxiliar na sistematização da inovação no Brasil”, afirma.

Sustentabilidade é a palavra-chave para Sérgio Mindlin, presidente da Fundação Telefônica, braço de investimento social do Grupo Telefônica. “O novo governo deve pensar na busca de inovação com sustentabilidade e de novos negócios sustentáveis”, disse. A entidade que Mindlin preside implantou 280 proje-

Investir em educação não é apenas construir escolas. Mais importante é “construir” professores

Eleições 2010

tos focados nesse tema, beneficiando em dez anos mais de 500 mil brasileiros.

“A preocupação com o meio ambiente deve receber atenção especial e grandes metas. Temos três outros grandes problemas: saúde, saneamento e transporte. Esses são campos que precisam de muito investimento e o governo federal tem como dever financiar e apoiar esses projetos. Além disso, a carga de impostos é muito alta”, afirma.

Hélio Mattar, diretor-presidente do Instituto Akatu, que estimula o consumo consciente, também acha que o próximo governo deve priorizar suas ações em sustentabilidade. Para ele, esse trabalho deve ser realizado em conjunto com as empresas e a sociedade civil, entrando o governo com tratamento fiscal diferenciado para projetos sustentáveis e o uso de novas energias renováveis.

“A inovação é fundamental, mas depende muito da educação. Se não tivermos crianças bem formadas e boas universidades, não temos como inovar. Precisamos de maior incentivo às universidades e a empresários que aprofundem técnicas e façam pesquisas para criação de tecnologias”, conclui Mattar.

Educação

É o que pensa também Pedro Herz, presidente da Livraria Cultura, referência no mercado editorial, com 11 lojas espalhadas e mais de 1,4 mil funcionários no Brasil. “Em primeiro lugar, investimento em educação. E investir em educação não significa construir escolas. Acho mais importante construir professores”, disse.

Mais iniciativa privada e menos governo, receita ainda Herz. “O governo deve governar e interferir o menos possível na iniciativa privada, que encontrará, com agilidade, soluções para seus problemas.” **IEI**

O MAPA PARA O DESENVOLVIMENTO

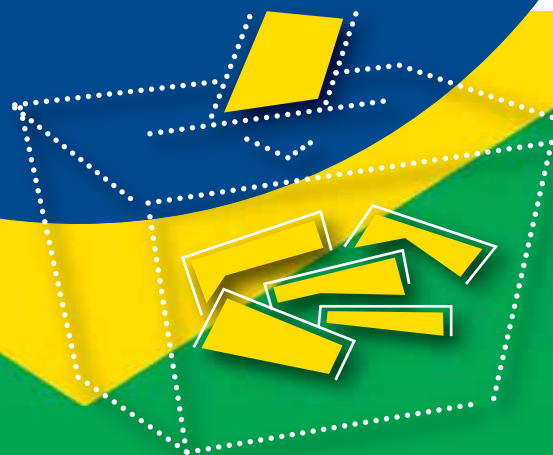
A Indústria e o Brasil – Uma agenda para crescer mais e melhor foi o documento elaborado pela CNI para pautar o posicionamento dos empresários brasileiros nas eleições deste ano, com destaque para 12 pontos prioritários. A íntegra do documento – entregue aos presidentiáveis em 25 de maio – pode ser obtida por meio de download no endereço www.cni.org.br/portal. **Veja abaixo o resumo de cada item:**

Segurança jurídica – como um dos fatores determinantes na tomada de decisões empresariais sobre investimentos em negócios, a segurança jurídica será proporcionada pela resposta rápida do Estado às ameaças à propriedade privada. Para isso, os empresários defendem a adoção da reforma política e a redução do uso de Medidas Provisórias, entre outras ações.

Macroeconomia do alto crescimento – o desafio da gestão macroeconômica é criar condições para a elevação da taxa de investimento, de modo a garantir a aceleração permanente do ritmo de crescimento. A meta da CNI é que o investimento chegue a 22% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2014. Em 2009, a taxa foi de apenas 16,7%.

Tributação e gasto público – a reforma do sistema tributário é fundamental para o crescimento econômico. Um dos principais problemas é a excessiva carga de impostos – a terceira maior do mundo –, que se elevou de 25,7% para 35,8% do PIB entre 1993 e 2008, segundo informações oficiais. Enquanto a reforma não vem, são necessárias pelo menos correções pontuais no sistema de arrecadação de tributos para reduzir os efeitos negativos sobre a economia.

Financiamento – a escassez de crédito e os juros altos são os principais óbices enfrentados pelos



empreendedores para financiar as atividades produtivas. A quase inacessibilidade dos recursos via financiamento prejudica o crescimento do País. Os empreendedores querem do governo o aumento do crédito e a redução dos juros.

Relações do trabalho – a modernização das relações trabalhistas inclui a adoção de modalidades de organização do trabalho ainda não previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Infraestrutura – a rede de transportes terrestres, aéreos e portuários, bem como a oferta de energia e gás são fundamentais para o crescimento econômico. Porém, nessa área o Brasil investe muito pouco: cerca de 2% do PIB. As exceções são os setores de telecomunicações e de petróleo. Os empresários querem investimentos prioritários nesse setor.

Educação – o Brasil ampliou o investimento público direto de 3,9% do PIB em 2005 para 5,1% em 2007. Ainda assim, ficou abaixo da média de investimento (5,3%) dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que superaram boa parte dos obstáculos que o Brasil ainda tem pela frente. A prioridade governamental deve ser a educação básica.

Inovação – são necessárias políticas públicas que ampliem o apoio às empresas que querem inovar, por meio de parceiros públicos e privados. As parcerias devem ser capazes de prestar serviços, ofertar consultoria, assessorar na definição de estratégias e planos de inovação, além de medir os resultados

desses planos. O governo deve ser indutor do processo, segundo os empresários.

Comércio exterior – embora seja a oitava maior economia do mundo, o Brasil é só o 20º lugar entre os principais exportadores. A CNI defende o reforço das políticas de apoio à exportação e à internacionalização das empresas brasileiras, a desoneração e o financiamento das exportações, e o aperfeiçoamento da política cambial, entre outros pontos.

Meio ambiente – o meio ambiente é questão-chave na estratégia industrial brasileira, mas a superposição de competências, o excesso de judicialização e a falta de objetividade nas normas ambientais retardam os investimentos e geram custos significativos para as empresas. A CNI quer estratégias claras e regras estáveis para permitir a competitividade da indústria sem prejuízos à natureza.

Burocracia – reduzir, simplificar e unificar os procedimentos de todos os órgãos envolvidos no processo de autorização do exercício de uma atividade é a principal reivindicação dos empresários na área. O Estado deve atacar a burocracia por dentro, ação a ser liderada pelo próprio presidente da República.

Micro e pequena empresa – fundamentais para a economia brasileira, os pequenos empreendimentos são 98% das indústrias brasileiras e estimulam a competição e o livre mercado. Para a CNI, os governos devem colocar em prática o tratamento diferenciado e favorecido ao pequeno empresário – previsto na Constituição brasileira –, adotando o princípio Pense nas Pequenas Primeiro.

www.cni.org.br
www.csn.com.br
www.fiesp.com.br
www.lucasizoton.com.br/
www.cobradagua.com.br/
www.findes.org.br
www.fundacaotelefonica.org.br/
www.akatu.org.br
www.livrariacultura.com.br

Qualificação avança em mais três estados

Fornecedores

Um ano depois de ter aderido ao Programa de Desenvolvimento e Qualificação de Fornecedores (PQF) na Bahia, a RHD Engenharia registrou aumento de 25% no faturamento e de 34% no número de orçamentos apresentados a clientes. E evoluiu tanto que fez parte do grupo de 36 empresas nacionais concorrentes ao Prêmio de Competitividade para Micro e Pequenas Empresas, em 2009, promovido pelo Movimento Brasil Competitivo (MBC), em parceria pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB), Bahia Competitiva e Grupo Gerdau, entre outras instituições.

A guinada decisiva na maneira de gerir o negócio foi fruto da qualificação, atesta Hudson Lima, sócio-gerente da RHD, pequena empresa do município de Feira de Santana, especializada em serviços de usinagem e calderaria. “O programa ajudou muito, principalmente em relação à gestão. A ideia é implementar tudo o que aprendemos até 2011”, conta o empresário. Ele começou os módulos do segundo nível de qualificação, o que poderá dar a sua empresa certificações como a ISO 9001, que estabelece os requisitos para o Sistema de Gestão de Qualidade.

Estruturado desde 2005 na Bahia, o PQF beneficiou mais de 200 empresas no estado. Houve aumento de 39% no volume de negócios gerados por essas empresas em 2009. Agora, novas empresas-âncoras, como a Bahia Mineração (Bamin), estão ingressando no programa. Outras, como a Nestlé – âncora da RHD Engenharia e de outras 15 empresas –, iniciam novos módulos.

Passo natural

Duas das 27 fábricas da Nestlé no Brasil funcionam na Bahia. A unidade de Feira de Santana produz macarrão instantâneo, embala café solúvel, bebidas achocolatadas e cereais. Tem capacidade de produzir 40 mil toneladas por ano de alimentos,



possibilidade de expansão para 100 mil toneladas. O gerente da fábrica de Feira, Fábio Kuhn, diz que “os fornecedores melhoraram o serviço, o prazo e a qualidade de atendimento. Além disso, estamos fomentando o desenvolvimento do setor”. Na empresa, o envolvimento com as comunidades e a adesão ao PQF foi um passo natural.

A Nestlé compra de empresas locais serviços mecânicos, elétricos, de pintura, manutenção, coleta e reciclagem, e até serviços de *webdesign*. O gerente

Sessenta fornecedores da Bamin, na Bahia, iniciam em breve seu programa de capacitação



não dá números financeiros, mas afirma que depois da qualificação aumentou o volume de negócios com seus principais fornecedores.

A segunda fase do PQF da Nestlé está começando, incluindo agora 16 empresas. Algumas delas participaram do primeiro ciclo, como é o caso da RHD, enquanto outras entram agora. A maior demanda é por inovação e alta qualidade, pois se trata de processo produtivo de alimentos, em que falhas podem ter consequências sérias. “Depois de certifi-



Torres: qualificação gera renda, entre outros benefícios

cadas, as empresas terão alto padrão de qualidade e poderão oferecer alternativas de manutenção que vão reduzir custos e aperfeiçoar os processos da indústria”, afirma Kuhn.

Mina e porto

A qualificação de fornecedores da Bamin é um processo inteiramente novo e as 60 empresas de pequeno e médio portes ainda estão sendo selecionadas para atuarem na implantação da mina e do porto do Projeto Pedra de Ferro, que representa investimento de US\$ 1,8 bilhão, equivalente a R\$ 3,4 bilhões.

A Bamin vai explorar uma mina de minério de ferro na região de Caetité e terá sua produção escoada por meio de um terminal privativo de embarque em Ponta da Tulha, praia localizada no município de Ilhéus. O minério de ferro será transportado pela Ferrovia de Integração Oeste-Leste. O foco é o fornecimento de serviços, tanto na parte administrativa, quanto industrial.

“A qualificação dos fornecedores significa oportunidades traduzidas em geração de renda, melhoria da qualificação profissional e incremento na arrecadação para os municípios”, afirma o vice-presidente da Bamin, Clovis Torres. A mineradora atua

Em Rondônia, o programa atende cinco âncoras e mais 53 empresas. Uma quarta turma está sendo iniciada

Fornecedores

desde 2005 na Bahia, onde mantém cerca de 130 empregados. A sede da empresa fica em Salvador.

Com o número recorde de participantes (60), a Bamin passa a ser a empresa-âncora com maior adesão de fornecedores no PQF baiano.

Compra confiável

Em outros dois Estados – Mato Grosso do Sul e Rondônia – a qualificação avança a passos largos. No primeiro, as âncoras atuais são Petrobras, Fibria e International Paper (IP), tendo o Sebrae e a Prefeitura de Três Lagoas como parceiros. Nessa cidade, a IP tem uma fábrica de papel, com 20 de seus fornecedores participantes do PQF. A empresa tem outras duas indústrias de papel e celulose, em Mogi Guaçu e Luiz Antônio, no interior de São Paulo.

Vinte empresas fornecedoras da fábrica de Três Lagoas participam do programa. O coordenador de Suprimentos da IP, Carlos Henrique Madruga, afirma que os resultados da qualificação são visíveis: “Alguns fornecedores mudaram o atendimento e a compra ficou mais confiável”.

Uma delas é a Eletro Jupia, há 23 anos no mercado, fornecedora de serviços e materiais elétricos industriais também para a Petrobras e a Fibria, fabricante de papel e celulose. O empresário Antônio Teixeira tinha muita dificuldade em manter a qualidade do atendimento quando havia mudança na equipe, atualmente de 15 funcionários. “Se alguém saía, era muito difícil fazer a substituição”, lembra.

O programa levou a empresa registrar a memória dos procedimentos, compilando uma espécie de manual. “Agora, é mais fácil passar o trabalho para um funcionário novo. Antes, éramos como uma banda talentosa, mas que tocava por instinto. Hoje,



FOTOS: DIVULGAÇÃO

Madruga, da IP, percebeu nítida melhoria no atendimento



Hilgert quer, com a capacitação, reestruturar a Implemaq

MÉTODO NACIONAL COM ADAPTAÇÃO LOCAL

A metodologia do PQF é bem definida, mas os processos podem ser adequados à realidade de cada Estado e de cada empresa-âncora, explica a coordenadora nacional do programa, Suely Pereira. O primeiro passo é dado quando as âncoras indicam fornecedores para a qualificação. A maior parte dos custos é bancado pelas âncoras, cabendo aos fornecedores uma pequena parte.

Na segunda etapa, as empresas participantes passam por um diagnóstico, de acordo com os critérios estabelecidos pelas empresas-âncora. Em seguida, o IEL traça um plano de ação, com treinamentos e consultorias, para que elas observem os itens críticos do processo de fornecimento.

O PQF tem dois níveis de qualificação. O primeiro dura cerca de 18 meses, composto por 92 horas/aula e 120 horas de consultoria. Qualifica a empresa em áreas de gestão, como qualidade, meio ambiente, macrogestão (estratégica, comercial e financeira), segurança e saúde no trabalho, e responsabilidade social empresarial.

O segundo nível é realizado em um ano para cada área de gestão, com carga horária variável entre 200 a 290 horas/aula. As empresas inscritas recebem qualificação aprofundada no tema escolhido.

nossa banda toca com partitura”, compara o empresário. O volume de negócios da microempresa aumentou após a qualificação, mas esse nem era o objetivo de Teixeira. “Eu queria aperfeiçoar os serviços prestados. Não estava satisfeito com a empresa do jeito que ela era”, confessa.

Em Rondônia, o PQF teve início em dezembro passado, com a assinatura dos contratos com cinco empresas-âncoras: Camargo Corrêa, Consórcio Santo Antônio Civil (formado por Odebrecht e Andrade Gutierrez), Votorantim Cimentos, Energia Sustentável do Brasil e Indústria Metalúrgica e Mecânica da Amazônia.

A construção das usinas hidrelétricas Jirau (3.300 Mw) e Santo Antônio (3.150 Mw), no Rio Madeira, motivou as pequenas empresas de Rondônia a buscarem mais qualificação no IEL local. As duas obras representam quase R\$ 24 bilhões injetados na economia rondoniense. A usina de Santo Antonio custará R\$ 13,5 bilhões e a de Jirau, R\$ 9 bilhões.

A gestora do PQF local, Andréia Tamayose Rezende, do IEL, informa que há três turmas, com 53 gestores inscritos. Uma quarta turma está sendo formada e deve iniciar no final de setembro.

O gerente de Suprimentos da Camargo Corrêa, Paulo Celso Barbosa Ferreira, que administra R\$ 4 milhões mensais em materiais adquiridos no Estado, diz que “a opção pela qualificação de fornecedores faz parte da cultura da empresa. Trabalhei na construção de usinas em Campos Novos e Salto do Pilão, ambas em Santa Catarina, e lá havia a orientação de qualificar para poder fornecer. O resultado tem sido muito bom, porque adquirir produtos aqui não é fácil. Mas o IEL tem dado o apoio necessário”, atesta Ferreira.

Hora de mudar

A Implemaq, que vende materiais elétricos e máquinas e tubos de saneamento, entrou no PQF como fornecedora da Camargo Corrêa e pensa no longo prazo. “Quero reestruturar minha empresa, otimizar o que ela já dispõe e me preparar para oferecer qualidade e rapidez para todos os clientes, do consumidor comum a uma grande empresa, como a Camargo Corrêa”, diz o dono, Charles Roberto Hilgert. São quatro lojas e 156 empregados.

Outro fornecedor do canteiro de obras de Jirau é a Panificadora Pão Recife, cujo proprietário, Eretiano Jaques Alves de Melo, está no terceiro módulo do programa. Para ele, a qualificação é uma questão de sobrevivência da panificadora, pois permitirá que ela se mantenha no mercado quando as duas hidrelétricas ficarem prontas. “Quero que minha empresa tenha um futuro após a construção”, diz ele, cheio de esperanças. IEL

www.industriabrasileira.com/empresas/rhd_engenharia
www.bamin.com.br/
www.nestle.com.br
www.implemaq.com.br/
www.fieb.org.br/iel
www.fiems.org.br/
www.ro.iel.org.br

Em busca do “novo” engenheiro

Engenharias

André Puquevicz quase parou de estudar no meio do curso de Engenharia porque ele e muitos colegas achavam as aulas excessivamente teóricas. “Quando chegou a fase dos cálculos, muitos acabaram desistindo ainda nos primeiros semestres. Minha turma tinha cerca de 70 alunos, mas apenas 15 se formaram”, conta o engenheiro mecânico, formado em 2007.

Puquevicz e seus colegas só tiveram certeza de que haviam escolhido bem a profissão quando começaram as aulas práticas. “A maioria dos alunos de Engenharia entra no curso sem saber o que enfrentará”, admite. Ele agora é engenheiro de vendas da Volvo do Brasil. O nome pode parecer estranho, mas a função existe de fato: é o profissional de Engenharia que conhece todos os detalhes técnicos de um equipamento e dá consultoria a clientes sobre suas possibilidades e limites.

O caso de Puquevicz é ilustrativo de duas questões cruciais da Engenharia brasileira – as deficiências da formação superior e o posterior exercício da profissão –, sobre as quais se debruçam a Federação Nacional dos Engenheiros (FNE) e o Sindicato dos Engenheiros do Estado de São Paulo (Seesp). A motivação das duas entidades é adequar a formação do engenheiro ao perfil desejado pelo mercado e, para isso, desenvolvem em conjunto o projeto de criação de uma Instituição de Educação Superior (IES), que até 2012 oferecerá o curso de Engenharia de Inovação.

Redução

O Ministério da Educação (MEC) também estuda mudanças a serem feitas na formação do engenheiro, com o objetivo de reduzir o número de especialidades oferecidas pelas universidades brasileiras (veja box na página 30). O Sistema Indústria (CNI, SESI, SENAI e IEL) desenvolve, por seu lado, o programa iNova Engenharia, que analisa em profundidade tanto a formação como o exercício da profissão e tem formulado propostas concretas para as duas áreas.

FOTOS: DIVULGAÇÃO



Puquevicz quase desistiu do curso, mas terminou formado

O objetivo do FNE e do Seesp é criar um curso no Brasil voltado exclusivamente para a inovação tecnológica, possibilitando formar profissionais com capacidade de inovar e de produzir tecnologia. O projeto está sendo trabalhado há um ano e a previsão é instalar a primeira turma em 2012. O coordenador-geral do projeto, Antonio Octaviano, afirma que a criação do curso de Engenharia de Inovação surge no momento certo para dar suporte ao desenvolvimento brasileiro. “Esse curso formará o profissional orientado fortemente para atuar no mercado da inovação”, descreve.

A IES oferecerá graduação e pós-graduação *lato sensu* e *strictu sensu* em Engenharia de Inovação, incluindo intercâmbio com universidades estrangeiras parceiras. “A intenção é formar um engenheiro

Mercado procura profissional capaz de analisar e inovar processos produtivos



Octaviano: "A intenção é formar o engenheiro globalizado"

ro globalizado", destaca Octaviano. O currículo pedagógico será diferente do convencional. "A base científica será a mesma, mas trabalharemos mais com gestão e não com o método", conclui.

Novo perfil

Uma tendência crescente no Brasil é a atuação do engenheiro consultivo, responsável por dar consultoria em projetos muito complexos, que envolvem várias especialidades. "O engenheiro consultivo abrange todas as áreas da Engenharia. São os responsáveis pelos grandes projetos de infraestrutura, têm vasta experiência e trabalham em grandes empresas. Sua atuação pode ser vista como a de um conselheiro", define o diretor da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP), en-

DUAS MATÉRIAS AFASTAM ALUNOS

A má qualidade do ensino básico, principalmente nas matérias matemática e física, é a principal causa do desinteresse dos alunos pelas carreiras da Engenharia, segundo uma das conclusões do Congresso Internacional de Engenharias, promovido em agosto pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em São Paulo.

Segundo o professor da Universidade Federal de Juiz de Fora, Vanderli Fava, e o diretor científico da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, Carlos Henrique Cruz, a falta de domínio dos fundamentos das duas disciplinas atrapalha o desempenho dos estudantes que cursam Engenharia e afasta muitos outros.

O diretor de desenvolvimento tecnológico da fabricante de aviões Embraer, Jorge Ramos, enfatizou a necessidade de incluir a gestão de projetos no currículo do curso. "Um engenheiro que chega à Embraer vindo da universidade tem de ser treinado por nós em gestão de projetos", revelou.

genheiro José Roberto Cardoso. Grandes empresas, como a Petrobras, estão recorrendo cada vez mais ao engenheiro consultivo em projetos altamente complexos, como a exploração do petróleo na área do pré-sal.

Mais do que novas áreas de Engenharia, o mercado tem exigido um novo perfil de engenheiro. O presidente do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, Marcos Túlio de Melo, lista as exigências para os novos profissionais: capacidade de analisar e inovar processos produtivos, visão global do processo ambiental e social, e comprometimento ético. "Para ter competitividade internacional, o Brasil precisa valorizar a formação do engenheiro, que será o responsável pela inovação tecnológica do País", conclui Melo.

Estágio na Engenharia é fundamental, dizem os especialistas, que defendem até a residência

Engenharias

IZABEL LUVISKI



Scheer: aptidão para resolver problemas é essencial

DIVULGAÇÃO



Doria especifica foco em gestão e negócios

PODA NAS DENOMINAÇÕES

O MEC está concluindo o estudo *Referenciais Curriculares Nacionais*, cujo objetivo é reduzir o número de denominações dos cursos superiores do País. São 27 mil cursos de graduação, com cinco mil nomes diferentes. Na Engenharia, o plano do ministério é podar as 258 especialidades ou ênfases para apenas 30. Ainda não há prazo para a implantação da nova nomenclatura.

O diretor de Regulação e Supervisão da Educação Superior do MEC, Paulo Roberto Wollinger, classifica como desastre a existência de tantos nomes diferentes para o curso de Engenharia. “Metade deles são absolutamente impertinentes, nem são cursos de verdade. Portanto, nem deveriam existir, porque as diretrizes curriculares são tão generalistas que permitem qualquer coisa”, critica o diretor.

“Quando examinamos as Engenharias consolidadas, percebemos que realmente existem apenas 30. As Engenharias econômica, financeira e, mais recente, a consultiva não são nem cursos de economia ou administração e, muito menos de Engenharia, mas estão lá. Por isso, o MEC quer colocar a casa em ordem. Não vamos acabar com os cursos de Engenharia, apenas consolidaremos

O professor e engenheiro Sérgio Scheer, pró-reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Federal do Paraná, defende que o novo engenheiro tenha mais do que simples raciocínio lógico, cartesiano: “O curso de Engenharia precisa formar profissionais com aptidão para resolver problemas”.

O diagnóstico preciso de Sheer é confirmado, na prática, pelo empresário e engenheiro civil Arthur Nauffal, da construtora Engesete, de Curitiba. “Meus estagiários e trainees eram ótimos calculadores e sabiam tudo de informática, mas na hora de interagir com clientes e de tratar com a mão de obra não tinham a menor noção. A Engenharia não se restringe a solucionar problemas técnicos, é mais abrangente”.

O diretor-executivo Marlus Cesar Doria, da Cyrela – a maior empresa de construção de edifícios residenciais no *ranking* da América Latina e dos Estados



Wollinger, do MEC, e Cardoso, da USP, criticam exagero das denominações

aquilo que já é real para o conselho da categoria e para o mundo profissional”, informa Wollinger.

José Roberto Cardoso, da USP, admite que o Brasil tem escolas de Engenharia demais e critica o número exagerado de denominações: “O mercado não tem ideia da função que alguns profissionais podem exercer, tal é a variedade de titulações. Esse

disciplinará a salada que se montou”.

Já o Confea relata certa resistência dos engenheiros que detêm hoje uma titulação e querem mantê-la: “Isso, de certa maneira, é garantia de um mercado exclusivo de atribuições profissionais. Mas, a nossa posição oficial é favorável à proposta do MEC”.

excesso acaba limitando a mobilidade do novo engenheiro e restringindo o mercado de trabalho”.


Marcos Formiga, da CNI, apoia a proposta do MEC. “Internacionalmente, está em curso uma aglomeração por setor. Na Engenharia Ambiental, por exemplo, entraria tudo que estiver relacionado com meio ambiente. O MEC está tentando sintonizar-se com a tendência mundial de agregar setores, em vez de trabalhar com especializações muito fracionadas. Para se ter ideia, a Espanha tinha 28 habilitações de Engenharia, baixou para 14. A Argentina tinha 39 habilitações, diminuiu para 19”, cita Formiga. O professor Sérgio Scheer também concorda: “A diminuição dos nomes

Unidos –, diz que o mercado precisa de engenheiros com foco em gestão e negócios. “A competência encontra a oportunidade; uma sem a outra não chega a lugar algum. Esse engenheiro é o que a gente quer”, afirma o executivo da filial paranaense. A sede da empresa fica na capital São Paulo.

Residência

A Cyrela emprega 8 mil pessoas, sendo 550 engenheiros, em 166 canteiros de obras instalados em 16 Estados brasileiros, na Argentina e no Uruguai. E sempre abre espaço para estagiários e trainees. A última seleção, concluída em agosto, oferecia 15 vagas com remuneração de R\$ 4 mil, além de benefícios como vale-refeição, assistência médica, seguro de vida, bônus e vale-transporte. Os requisitos incluíam inglês fluente, mobilidade para viagens nacionais e

visão global do mundo dos negócios. Na empresa, o processo de capacitação dura dois anos.

“Estágio na Engenharia é fundamental; é aprender a colocar a mão na massa. Sou a favor até da residência em Engenharia, assim como já existe em Medicina. O estudante suspende o curso durante um semestre e se aprofunda 100% na área em que quer atuar”, afirma Marcos Formiga, assessor especial da Diretoria da CNI e membro da Comissão da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. 

www.seesp.org.br/site/
www.fne.org.br/fne/
www.cni.org.br
<http://portal.mec.gov.br>
www.confex.org.br/

www.cyrela.com.br
www.ufpr.br
www.usp.br
www.josepastore.com.br

“Dos 35 mil engenheiros que se formam todos os anos, apenas 10 mil atendem às novas exigências”

Engenharias / Entrevista José Pastore

JOSÉ PAULO LACERDA



ESCASSEZ E EXCESSO

Sobram e faltam engenheiros no Brasil, aponta o professor José Pastore (foto), da USP, pesquisador da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas e consultor em relações do trabalho e recursos humanos. Há excesso de profissionais em áreas pouco demandadas e profunda escassez nos setores em expansão, segundo disse em entrevista.

Quais as áreas da Engenharia que estão mais desfalcadas?

A maior demanda será por engenheiros na área de infraestrutura, de modo geral: energia, produção industrial, *agribusiness* e meio ambiente. Faltarão também engenheiros para as áreas de transporte (metrô e trem-bala), construção pesada, sistemas de informação e pesquisa e desenvolvimento.

Faltam engenheiros no Brasil?

Em número, há excesso. Em especialidades demandadas, impera a escassez. A falta é gritante quando se procuram engenheiros com quatro ou cinco anos de experiência em tecnologia de ponta nas áreas que já citei, em especial na do pré-sal. O profissional pronto e acabado, de boa qualidade e com conhecimento amplo das novidades da ciência e da tecnologia, é raro. Não se trata apenas de aumentar o número de formados. As escolas precisam se atualizar e ampliar a oferta de engenheiros competentes. Dos 35 mil engenheiros que se formam no Brasil todos os anos, apenas 10 mil têm a necessária competência para atender às novas exigências.

Como avalia a qualidade das escolas de Engenharia?

Na maioria dos casos, elas não estão em condições de preparar os engenheiros para as tecnologias de ponta que o mercado está requerendo.

Qual a forma de transpor o abismo entre universidade e a vida profissional dos novos engenheiros?

No curto prazo, só com treinamentos corporativos – *in company* –, o que as empresas já vêm fazendo. No médio prazo, esperar que as escolas percebam as demandas do mercado, via salários cada vez mais altos, e passem a formar profissionais mais atualizados.

O engenheiro brasileiro é bem remunerado?

Sim. O salário inicial para jovens bem formados está em torno de R\$ 7 mil mensais. Os profissionais experientes no setor de óleo e gás, por exemplo, ganham cerca de R\$ 30 mil por mês.

QUEDA NO RANKING

O Brasil perdeu 18 posições – 50ª para a 68ª – neste ano no ranking mundial de inovação, segundo estudo da consultora internacional Roland Berger Strategy, divulgado pela Agência de Inovação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Os investimentos em inovação no País representam apenas 0,82% do Produto Interno Bruto (PIB), enquanto no Japão chegam a 3,4% e na China a 1,42%. IEL

www.inova.unicamp.br

Outras Mídias

MACAÚBA NO TANQUE

O óleo de macaúba, palmeira encontrada em abundância no Cerrado, pode baratear a produção de biodiesel, segundo pesquisa feita pelo aluno de doutorado Melquizedeque Alves, do Instituto de Química da Universidade de Brasília. Ele conduziu testes de produção desse combustível biodegradável e garante que utilizar o óleo extraído da planta sai mais barato que outros óleos (foto), entre os quais o da soja, hoje a principal matéria-prima do biodiesel. IEL

<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/unbagencia.php?id=3703>

DIVULGAÇÃO



ACESSO A CIENTISTAS

A terceira edição do Guia de Fontes – onde e como achar informações científicas, muito utilizado por estudantes, pesquisadores e principalmente jornalistas, foi disponibilizada pela Universidade Federal de Santa Catarina. O guia traz a lista dos professores ativos na universidade, informações registradas nos sites dos centros de ensino e de pesquisa, além dos currículos Lattes. A universidade é pioneira na organização de publicações similares, recomendadas pela Associação Brasileira de Jornalismo Científico. IEL

www.agecom.ufsc.br/guia_fontes.php

MOVIMENTO RESTAURADO

Vinte voluntários humanos farão os primeiros testes no Brasil de células-tronco no tratamento para recuperação dos movimentos de pacientes paraplégicos, sob a supervisão de pesquisadores do Centro de Biotecnologia e Terapias Celulares do Hospital São Rafael, em Salvador. A coordenadora Milena Soares disse que as experiências realizadas com cães e gatos apresentaram bons resultados, entre elas ganho de movimentação dos membros, função urinária e sensibilidade. A fase inicial da pesquisa em humanos servirá para composição do protocolo de pesquisa com células-tronco de medula óssea e foi aprovado pela Comissão Nacional de Ética e Pesquisa. IEL

www.cbtc-hsr.org

Respostas para dúvidas frequentes



Estágio

Estagiário tem direito a férias proporcionais se sair da empresa antes de completar um ano? A Lei do Estágio (Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008) criou as férias “após um ano”, mas não esclarecia a questão. É preciso fazer exames de admissão e demissão do estagiário? Respostas para essas e dezenas de outras dúvidas podem ser obtidas na cartilha Lei do Estágio – tudo o que você precisa saber, lançada no dia 31 de agosto, pelo IEL (*veja box sobre as perguntas mais frequentes na página 36*).

O manual tem 73 páginas, com conteúdo denso e técnico, voltado para empresários, principalmente os de micros e pequenos empreendimentos, que não dispõem de consultoria jurídica ou não tem

como dirimir dúvidas sobre o estágio. Foram impressos 10 mil exemplares, disponíveis nos núcleos regionais do IEL. O texto em formato PDF está disponível no site do IEL, bem como um conjunto de 70 Perguntas e Respostas sobre a Lei do Estágio, elaborado em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para atender o empresário que tem pressa em algum tipo de informação.

“A cartilha é um instrumento de consulta permanente para milhões de empreendedores, permitindo o entendimento pleno da Lei do Estágio. É difícil para empresários, sem ajuda de advogados, interpretarem corretamente o texto de uma lei que cria diferenças bem nítidas entre o estagiário e o empregado, ao mesmo tempo em que estende benefícios antes

DIVULGAÇÃO

Após prêmio nacional, o ex-estagiário Souza agora é supervisor de Gilvana, na Lacerta Ambiental



A cartilha Lei de Estágio é um instrumento permanente de consulta para entender as regras

JOSÉ PAULO LACERDA



A elaboração da cartilha exigiu debates em todo o País

exclusivos do emprego formal”, afirma o gerente de Estágio do IEL Nacional, Ricardo Romeiro.

Para ele, o texto traz a experiência de dois anos de aplicação da lei, além de ter se baseado na expertise do IEL em todos os aspectos relativos ao estágio. Nesses dois anos entre o início da vigência da lei e a publicação do guia prático, o IEL promoveu debates, palestras, consultorias e reuniões com representantes do meio empresarial, universidades e membros do Ministério Público. Dessa convergência de visões, surgiu o texto da publicação.

Paradigmas

Uma das motivações do IEL é a grande importância que o estágio tem para o empreendedor. “O estagiário oxigena as empresas, que garantem assim a formação de profissionais talentosos com a sua cultura operacional. O estagiário hoje é quem mais leva inovação para as empresas. Ele vem para aprender, mas, quebrando paradigmas, tem muita coisa para ensinar”, diz Romeiro.

Acompanhamento, orientação e supervisão são obrigações criadas pela Lei do Estágio, tanto para a empresa concedente quanto para a instituição de

QUANTOS ESTAGIÁRIOS RECRUTAR?

De 1 a 5	1
De 6 a 10	Até 2
11 a 25	Até 5
Acima de 25	Até 20%

Fonte: Cartilha Lei de Estágio – Tudo o que você precisa saber

QUANTAS HORAS POR DIA O ESTAGIÁRIO PODE TRABALHAR?

Estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional do Educação para Jovens e Adultos (EJA)



Jornada máxima
4 horas
Carga horária semanal
20 horas

Estudantes de ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular



Jornada máxima
6 horas
Carga horária semanal
30 horas

Estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, com previsão no projeto pedagógico



Jornada máxima
-
Carga horária semanal
20 horas

Fonte: Cartilha Lei de Estágio – Tudo o que você precisa saber

ensino. A escola deve ter um professor orientador e a empresa deve indicar um supervisor. Além disso, é importante a atuação de um agente de integração – como o IEL – que verifica periodicamente se as condições estabelecidas pela legislação estão sendo atendidas.

Apenas a metade dos cerca de 1 milhão de estagiários brasileiros tem o acompanhamento do agente de integração, enquanto outros 500 mil foram enviados diretamente pelas instituições de ensino às empresas interessadas. “Agentes de integração são importantes na questão. O IEL, por exemplo, monta programas de estágio com oportunidades concretas para os estudantes e com resultados expressivos para as empresas”, acrescenta Romeiro.

O MTE foi um dos parceiros na elaboração do guia de estágio e promoveu várias reuniões com

O número de perguntas cai muito logo após o lançamento de uma cartilha: sinal de que está orientando

Estágio

órgãos governamentais – entre eles o Ministério da Educação – e com entidades da iniciativa privada interessadas no tema.

“A publicação da cartilha do IEL é importante porque ela esclarece e disseca a Lei do Estágio, orientando a empresa na hora de recrutar novos colaboradores. No ministério, a quantidade de perguntas cai muito quando uma cartilha dessas é lançada, sinal de que ela está atendendo a finalidade de orientar empreendedores e estudantes”, afirma Maria Cristina Faria, coordenadora de Captação e Informações Gerenciais do Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude do MTE.

Cursos

As próximas ações são a promoção da cartilha e a difusão – entre estudantes, empresários e instituições de ensino – dos conceitos da legislação acerca das condições ideais do estágio. Para isso, o IEL promove desde o ano passado a realização de cursos

PRÊMIO PARA QUEM SE DESTACA

Aproxima-se o prazo-limite – 22 de outubro – para a inscrição à fase nacional do Prêmio IEL de Estágio, que incluirá apenas os primeiros colocados nas etapas regionais. O certame busca valorizar as empresas brasileiras que desenvolvem programas de estágio, além de difundir entre os estudantes a cultura do empreendedorismo, da inovação e da responsabilidade social.

Neste ano, foi criada uma nova categoria, específica para reconhecer o melhor projeto das entidades vinculadas ao Sistema Indústria, composto pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), pelo SESI, pelo SENAI e pelas federações de indústria. A comissão julgadora da fase nacional será composta por membros dessas entidades e de instituições parceiras.

A premiação está prevista para 18 de novembro, na sede da CNI, em Brasília. As empresas e as instituições de ensino, em qualquer das três primeiras colocações, terão direito a troféus e a certificados. Os estagiários premiados receberão um *notebook* (primeiros lugares) e *netbooks* (segundo e terceiros lugares). Os inscritos concorrem em quatro categorias: Micro e Pequena, Média, Grande Empresa ou Sistema Indústria, sendo que esta última classificará só um projeto.

PARA PERGUNTAS CAMPEÃS, SOLUÇÕES BEM PENSADAS

Formuladas por pequenos empreendedores, estagiários e supervisores, algumas perguntas sobre estágio são campeãs de frequência no IEL e no MTE. A maioria delas está relacionada com os benefícios, garantidos pela lei aos estagiários, bastante similares aos dos empregados de carteira assinada: auxílio-transporte, recesso de 30 dias, seguro contra acidentes pessoais, saúde e segurança no trabalho. A cartilha do IEL e as perguntas e respostas alertam

que os benefícios do estágio devem ser cumpridos pelas empresas, mas não configuram vínculo empregatício.

A propósito, respondendo às perguntas do início da reportagem: o estagiário tem, sim, direito a férias proporcionais, que podem ser concedidas em dias de folga ou pagas em dinheiro. E, embora a empresa seja obrigada a garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho, os exames de admissão e de demissão não são obrigatórios, porque não há relação trabalhista.

“O estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa



Tinoco destaca a importância da cartilha para as empresas

específicos para os coordenadores regionais de estágio. E estão previstos até 2011 cursos para 1.034 supervisores de estágio.

“Antigamente, alguém na empresa assinava o Termo de Compromisso de Estágio e virava supervisor. Agora, é preciso experiência comprovada. O supervisor precisa conhecer a lei e atuar como líder na empresa. Até para saber se o estudante pode ser efetivado posteriormente”, diz a coordenadora de Estágio do IEL/SC, Aline Pascale.

O professor de Biologia Moacir Santos Tinoco, da

Universidade Católica de Salvador, afirma que só agora o mercado de trabalho começou a entender um pouco da Lei de Estágio. “Os manuais e guias são importantes para difundir esse conhecimento, porque a política de estágio busca descobrir talentos e garimpar vocações”, diz o orientador do projeto de monitoramento e demarcação da fauna aquática por meio de implante subcutâneo de chips.

Agora, supervisor

Seu aluno Gustavo Freire de Souza foi primeiro lugar regional na Bahia e depois vencedor da etapa nacional na categoria Micro e Pequena Empresa do Prêmio IEL de Estágio, em 2009. O curioso é que o ex-estagiário premiado foi efetivado como funcionário da empresa baiana Lacerta Ambiental e agora é supervisor de dois estagiários, Gilvana Barreto e Ricardo Marques.

Para estimular o aperfeiçoamento da função de supervisor de estágio, o IEL/GO promoverá em outubro duas premiações: Melhor Supervisor de Estágio nas Empresas e Melhor Orientador de Estágio nas Instituições de Ensino.

No Distrito Federal, a unidade regional do IEL realiza, sob demanda, palestras em turmas de 50 a 100 participantes – supervisores e estagiários – em órgãos públicos, clientes do sistema *in company* no primeiro semestre deste ano.

IEL

www.iel.org.br/estagioead
www.estagioreponsavel.com.br
www.ielgo.com.br
www.sistemafibra.org.br/iel
www.lacertaambiental.com.br/

à preparação para o trabalho produtivo do estudante”, esclarece, logo no início, a cartilha elaborada pelo IEL.

O auxílio-transporte, estendido pela lei aos estagiários, também gera muitos questionamentos. As empresas não sabem calcular isso, pois não é a mesma situação do vale-transporte do empregado. Segundo a Cartilha, em caso de estágio voluntário – decidido pelo estudante –, esse benefício é compulsório, mas é facultativo no caso de estágio obrigatório, aquele previsto na grade curricular do curso.

O valor do auxílio-transporte pode até ser menor do que o efetivamente gasto no deslocamento do es-

tagiário, mas não pode ser uma quantia meramente simbólica. O pagamento tem de ser feito em dinheiro ou a empresa concedente do estágio dará o transporte próprio.

Além de equacionar as principais questões, a cartilha anexou a íntegra da Lei nº 11.788, e as definições acadêmicas para os principais termos do tema. Também reproduz a Orientação Normativa nº 7, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que estabelece os parâmetros para a aceitação de estagiários na administração pública federal, autarquias e fundações.



A lentidão governamental prejudica o cidadão e 98% das empresas reclamam do excesso de burocracia

Paulo Afonso Ferreira,
diretor-geral do IEL Nacional e
presidente da Federação das
Indústrias do Estado de Goiás

A gestão pública da empresa Brasil

Artigo

Em plena campanha eleitoral, é importante refletir sobre os candidatos de nossa predileção, mas sobretudo acerca do modelo de país que queremos ser. Essa reflexão é imprescindível: o país não é apenas o conjunto dos seus eleitos, mas dos seus cidadãos. Por isso, o voto não será a simples opção entre gestores, mas a indicação precisa das características que entendemos como ideais para o Brasil.

Os empresários sentem, como questão primordial, que a gestão pública ainda não alcançou a profissionalização necessária para administrar o destino de quase 200 milhões de habitantes. Como comparação, a gigantesca empresa Brasil cresceu muito nos últimos anos, mas suas estruturas e seus processos não apresentam a eficiência e a velocidade necessárias para dar suporte ao próprio crescimento.

O primeiro sintoma da inadequação estrutural do setor público é a lentidão governamental. Pesquisa recente da CNI mostra que 98% das empresas pesquisadas reclamaram do excesso de burocracia. O Estado brasileiro pede centenas de ações e documentos, mas, em contrapartida, oferece serviços pífios, a passos de tartaruga. É um fardo pesado para o cidadão e para o empreendedor.

A sociedade brasileira espera há anos pelas reformas fundamentais, dentre elas a política, tributária, trabalhista, previdenciária, administrativa e do Judiciário. Na campanha eleitoral, todos candidatos defendem esses ajustes da infraestrutura governativa, mas, quando assumem, a iniciativa é adiada indefinidamente.


Outro grande desafio – talvez o maior deles – é o sistema educacional brasileiro, notadamente as educações básica e profissional e a disseminação do ensino articulado pelo território nacional. Seremos incapazes de competir, no futuro, caso não encontremos soluções adequadas para esse problema. Essas soluções têm de ser induzidas pelo setor público.

O Brasil precisa de mais parcerias efetivas entre o setor produtivo, o governo e as universidades para acelerar os processos de inovação e desenvolvimento tecnológico. É essencial incrementar a pesquisa aplicada e a inovação de produtos e processos; priorizar o ensino técnico, tecnológico e de Engenharia nas instituições federais de ensino, ampliando também nesse campo parcerias com o Sistema S.

Intervenções públicas precisam ser realizadas no sentido de reavaliar os processos produtivos, visando eliminar os gargalos que impedem o Brasil de estabelecer-se num ambiente competitivo internacional.

Não há dúvida que nada é mais importante, nesta hora, do que um choque na gestão pública, que priorize os investimentos, agilize os serviços públicos e diminua o custeio da máquina oficial.

O empresário, como cidadão e líder no setor produtivo, não pode ignorar as consequências de suas escolhas eleitorais sobre o futuro do País, de seu Estado e de sua cidade.



Muita coisa ainda tem que ficar
pronta para os jogos de 2016.
Inclusive alguns campeões.

O programa "Atleta do futuro" é uma iniciativa do SESI, que atende jovens entre 7 e 17 anos dependentes de trabalhadores de indústrias e comunidades locais. O objetivo é ajudar no desenvolvimento de crianças e adolescentes através do esporte e estimular o exercício da responsabilidade social do empresariado. Ao todo, são mais de 250 empresas conveniadas e 100 mil crianças e adolescentes atendidos. Até 2015 serão 500 mil e, quem sabe, alguns deles estarão no alto do pódio em 2016.

SESI, uma iniciativa da indústria brasileira.



**Se você não procurar no lugar certo,
pode encontrar o estagiário errado.**



Escolha certo, escolha IEL. O Instituto Euvaldo Lodi possui um sistema de seleção criterioso, que leva em conta a área de formação e as habilidades do estudante. Também oferece capacitação antes mesmo do início do estágio e acompanhamento durante todo o período. Tudo para encaminhar somente os candidatos ideais para sua empresa.

Acesse www.sp.iel.org.br ou entre em contato pelo telefone (11) 3262-0098.

CNI
SESI
SENAI
IEL

CNI IEL

INSTITUTO EUVALDO LODI

Agente de integração de estágio.