

IEL

Interação

REVISTA

Ano 19/nº 212/Dezembro 2010/
Janeiro e Fevereiro de 2011

Prêmio às melhores práticas de estágio

Alto nível e projetos ambientais marcaram a premiação do IEL em 2010

ENTREVISTA/JAY LEE

Agregação de valor muda produtos que já existem

FORNECEDORES

Qualificação faz empresa baiana crescer 700%

Jacson Guimarães (supervisor) e o estagiário Vilson Locatelli (à direita), em frente à caldeira da Rigesa: projeto aumentou a eficiência e o respeito ambiental





SOLICITE OS DIAGNÓSTICOS
DO PROGRAMA **SESI INDÚSTRIA**
SAUDÁVEL E SAIBA COMO
AUMENTAR A PRODUTIVIDADE
DA SUA EMPRESA .

Você, que é empresário industrial, sabe como a gestão de pessoas e a cultura organizacional influenciam no desempenho dos funcionários. Pensando nisso, o SESI oferece gratuitamente modelos de avaliação que analisam todas as questões relacionadas à sustentabilidade, ao ambiente de trabalho e à qualidade de vida dos funcionários para apontar o que pode ser melhorado. **Solicite a visita da nossa equipe e trabalhe você também por uma indústria mais saudável.**

CNI
SESI
SENAI
IEL

SESI

sesi.org.br



Instituto Euvaldo Lodi
Ano 19 / nº 212
Dezembro 2010/Janeiro e Fevereiro de 2011

- 4** **Notas**
- 6** **Entrevista**
Jay Lee fala sobre produtos inteligentes
- 10** **Capa**
Os resultados do Prêmio IEL Estágio 2010
- 16** **Fornecedores**
PQF faz empresa baiana crescer 700%
- 20** **Geração Y**
Inquieta e apressada, mas cheia de talentos
- 25** **Outras Mídias**
- 26** **Ecoeficiência**
Respeito ao ambiente também pode dar lucro
- 30** **Engenharias**
A polêmica redução das denominações
- 34** **Cursos**
Stanford virá a Bento Gonçalves
- 36** **Livro**
Os dois novos volumes da Coletânea BITEC
- 38** **Artigo**
Hora de mostrar arte na política e na economia

O estágio em sua dimensão máxima

Editorial

Mais que um ritual que se repete todo ano, o anúncio dos resultados do Prêmio IEL de Estágio em 2010 é conquista de um modelo de excelência, no qual empresas, instituições de ensino e estudantes concretizam uma passagem essencial para a formação de futuros profissionais e o desenvolvimento empresarial.

Em 2010, o IEL promoveu a integração de mais de 150 mil estagiários de 10.660 instituições de ensino em 33.214 empresas conveniadas em todo o Brasil. Os números comprovam o sucesso do Programa IEL de Estágio e reforçam a atuação do Instituto na promoção das melhores práticas, que contribuem para a qualificação profissional rumo à competitividade e sustentabilidade da Indústria.

Para o IEL, com a prática de estágio saem ganhando os estagiários, ao colocarem em prática conhecimentos antes só teóricos, firmando experiência e validando suas escolhas, numa fase fundamental de suas vidas; as instituições de ensino, ao consolidarem sua importância como difusoras do conhecimento e testar a aplicação prática dos conteúdos acadêmicos; e, especialmente, as empresas por absorverem energia e ideias novas, tendo a oportunidade de arejar seus métodos e processos.

Dessa forma, o Prêmio IEL de Estágio é o momento-símbolo da convergência de interesses, pois estimula e divulga o estágio responsável, como ato educativo, valorizando o talento e a dedicação dos jovens que se tornarão profissionais diferenciados nas empresas, despertados para a inovação e liderança, características reconhecidas e estimuladas pelo Prêmio.

A premiação, realizada anualmente desde 2004 por diversos Núcleos Regionais do IEL e nacionalmente a partir de 2007, coroa e realimenta um processo de melhoria contínua, fortalecendo o Programa. Por estas e outras razões, o IEL se orgulha por atuar pró-ativamente na formação de profissionais mais competentes e, sobretudo, de cidadãos críticos e criativos preparados não só para conviver com as rápidas mudanças do mundo dos negócios, mas principalmente para empreendê-las.

IEL

Carlos Cavalcante
Superintendente do IEL

Publicação trimestral, coordenada 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 • Conselho Editorial: Aline Gomes Duarte, Ana Paula de Almeida, Julio Miranda, Maria José Kaiser, Patrícia Barbosa, Thiago Endres e Verene Wolke • Colaboradores: Camilla Stivelberg, Fábila Galvão, Maria Rina Vieira, Patrícia de Paula, Romulo Geraldino, Simone Mateos, Sócrates Arantes e Walter Mota • Projeto gráfico: Santos & Piñol • Produção e edição: CDN Comunicação Corporativa • Capa: Foto de Eduardo Mota • SBN, Quadra 1, Bloco B, lote 24, Edifício Confederação Nacional do Comércio, 9º andar • CEP 70041-902 • Telefone: 61 3317-9080 • Fax: 61 3317-9360 • www.iel.org.br

SISTEMA ONLINE IMPRIME CERTIFICADO

Acaba de ser implantado no IEL/PB o Sistema Integrado de Gestão de Recursos de Aprendizagem (Sigra), que possibilita a realização de inscrições e pagamentos online de cursos e eventos. Além disso, permite que os próprios alunos e participantes imprimam o seu certificado, entre outras funções disponíveis para agilizar e facilitar a gestão dos produtos educacionais. É uma ferramenta gerencial das ações educativas e disponibiliza relatórios e indicadores.

A superintendente regional Kênia Quirino diz que a adoção do Sigra amplia o atendimento ao empresário paraibano. "Para fazer frente às exigências do mercado de trabalho, que geram novas necessidades e requisitos de capacitação do empreendedor, o IEL/PB está investindo na modernização das suas ferramentas de gestão. Nossa meta é priorizar e ampliar a atuação dessa instituição na formação de profissionais com perfil de líderes inovadores, oferecendo cursos online e presenciais, essenciais para o sucesso empresarial", disse.

O sistema será usado ainda na gestão administrativa e financeira dos eventos da instituição. Também subsidiará o portal do IEL Nacional que disponibiliza todos os produtos (cursos e eventos) que o IEL regional oferta, auxiliando na disseminação dos trabalhos. **IEL**

<http://fiepb.com.br/iel/>
<http://www.iel.org.br/>

CONTEÚDO GANHA CERTIFICAÇÃO

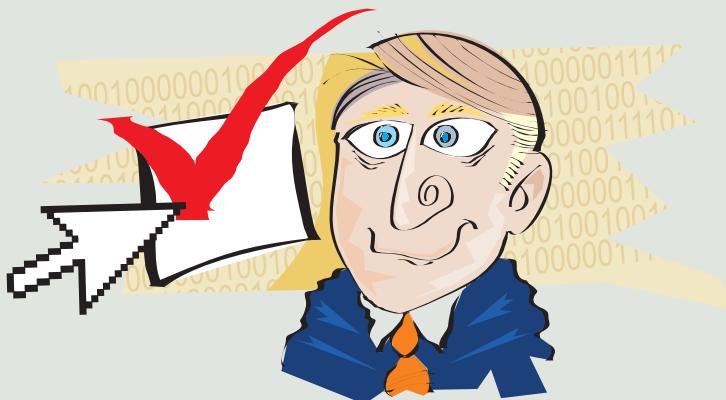
O IEL/MA acaba de certificar a Conteúdo Serviços e Comércio pelo Programa de Certificação de Empresas (Procem). A empresa executa, com alta qualidade, serviços de mão de obra especializada nas áreas administrativa, conservação e limpeza, portaria e administração de condomínios. Desde 2003, 105 empreendimentos foram certificados no Maranhão.

O Procem foi desenvolvido junto com empreendedores maranhenses para aumentar a confiança dos usuários de produtos e serviços das em-

presas locais e reduzir custos. "O programa mostra as empresas locais que podem atender as demandas de mercado com serviços de alta qualidade e com bons preços", resume o diretor-executivo do Procem, Denis Sodré.

Os requisitos para obter o certificado do Procem são qualidade e produtividade, regularização contábil, tributária e trabalhista, segurança do trabalho, saúde, meio ambiente e responsabilidade social. **IEL**

www.fiepb.com.br/iel/



TALENTUM AVALIA PROFISSIONAIS

O IEL/PR firmou parceria com a empresa de consultoria argentina Projectoneto para a utilização do Talentum, um *software* específico para identificar e avaliar o potencial de profissionais e de equipes nas organizações, revelando informações estratégicas para potencializar, desenvolver e reter o capital humano.

A regional paraense dispôs o Talentum em seu portfólio de serviços. A ferramenta pode ser utilizada nos processos de recrutamento e seleção, planejamento de carreira, *coaching* e *mentoring* (treinamento e desenvolvimento) de talentos para as indústrias.

O processo inclui questionários e análises de cada profissional. Segundo Lucimara do Nascimento, coordenadora do IEL Talentos e Estágio do Paraná, o Talentum trabalha para motivar os profissionais,



Divulgação


ESTÍMULO AOS FORNECEDORES

Mais de 40 fornecedores da Companhia Espírito Sante de Saneamento (Cesan) estão sendo estimulados a ingressar no Programa Integrado de Desenvolvimento e Qualificação de Fornecedores (Prodfor), do qual a companhia é uma das 12 mantenedoras no Estado. O IEL/ES apoia as ações de qualificação do Prodfor, que tem mais de 450 empresas certificadas.

Em encontro realizado em Vitória, em novembro, a Cesan apresentou seu Planejamento Estratégico 2011-2014, o Prodfor e o Portal de Compras. O presidente da Cesan, Paulo Ruy Carnelli (foto), disse que a Cesan faz parte do programa por que acredita na prestação de ser-

viços públicos de qualidade.


No Portal de Compras da Cesan há informações importantes para quem quer se tornar fornecedor, como, por exemplo, a parte dedicada às licitações. Atualmente, a maioria das aquisições da companhia é feita em pregão eletrônico.

Um dos coordenadores do IEL/ES no apoio ao Prodfor, Casiano Orsi Hemely, apresentou o programa de qualificação, criado em 1996, e citou uma pesquisa que comprova as vantagens da participação no programa, como o aumento na produtividade e nos lucros. 

www.iel-es.org.br
www.prodfor.com.br
www.cesan.com.br

considerando seus valores, estilo de pensamento e história laboral, seguindo conceitos de vários ícones da Psicologia, como Spranger, Jung e Schein.

“A análise não é feita apenas pelo *software*; passa também por uma avaliação humana. Identificam-se a escala de valores pessoais, as âncoras de carreira e a evolução ao longo das etapas da vida, permitindo trabalhar potencial e motivação no mesmo instrumento”, explica a coordenadora.


Os diagnósticos são feitos via Internet e geram resultados individuais. Os relatórios de avaliação são disponibilizados nas versões em português, espanhol, francês e inglês. A ferramenta já é utilizada com sucesso por empresas internacionais como Adidas, 3M, Ford, Verizon Business, Cargill, Xerox, entre outras. 

www.ielpr.org.br/
www.projectoneto.com/

ESTÁGIO EM ASCENSÃO

Aumentou a procura por estágios na Paraíba desde a vigência da Lei do Estágio (nº 11.788). Em 2008, ano em que a lei entrou em vigor (em setembro), o IEL/PB encaminhou ao mercado de trabalho 8.687 estagiários. Em 2009, o número saltou para 12.702. Segundo Renata Pimentel, do Núcleo de Estágio da regional paraibana, em 2010 o total de encaminhamentos chegou a 10.284 até outubro e pode superar a barreira dos 13 mil até o fim do ano.

Na Paraíba, em média 300 estagiários são admitidos a cada mês pelas empresas. A maior parte das vagas ofertadas pelos empreendedores são das áreas de Administração, Contabilidade, Economia, Tecnologia da Informação e Comunicação Social.

As mudanças na legislação, nas quais o IEL Nacional teve participação ativa, prevêem uma série de benefícios aos estagiários – como direito a férias e inexistência de experiência prévia, entre outras – e é uma das melhores formas de ingressar no mercado de trabalho. Os empregadores têm a vantagem de orientar seus estagiários conforme a cultura das empresas, com a opção de admiti-los, depois de formados, no quadro de funcionários. Em agosto, o IEL lançou sua cartilha sobre a Lei do Estágio, visando esclarecer as dúvidas mais frequentes (ver matéria sobre os resultados do Prêmio IEL Estágio 2010 na página 10). 

www.fiepb.com.br/iel/

Ao gosto do consumidor

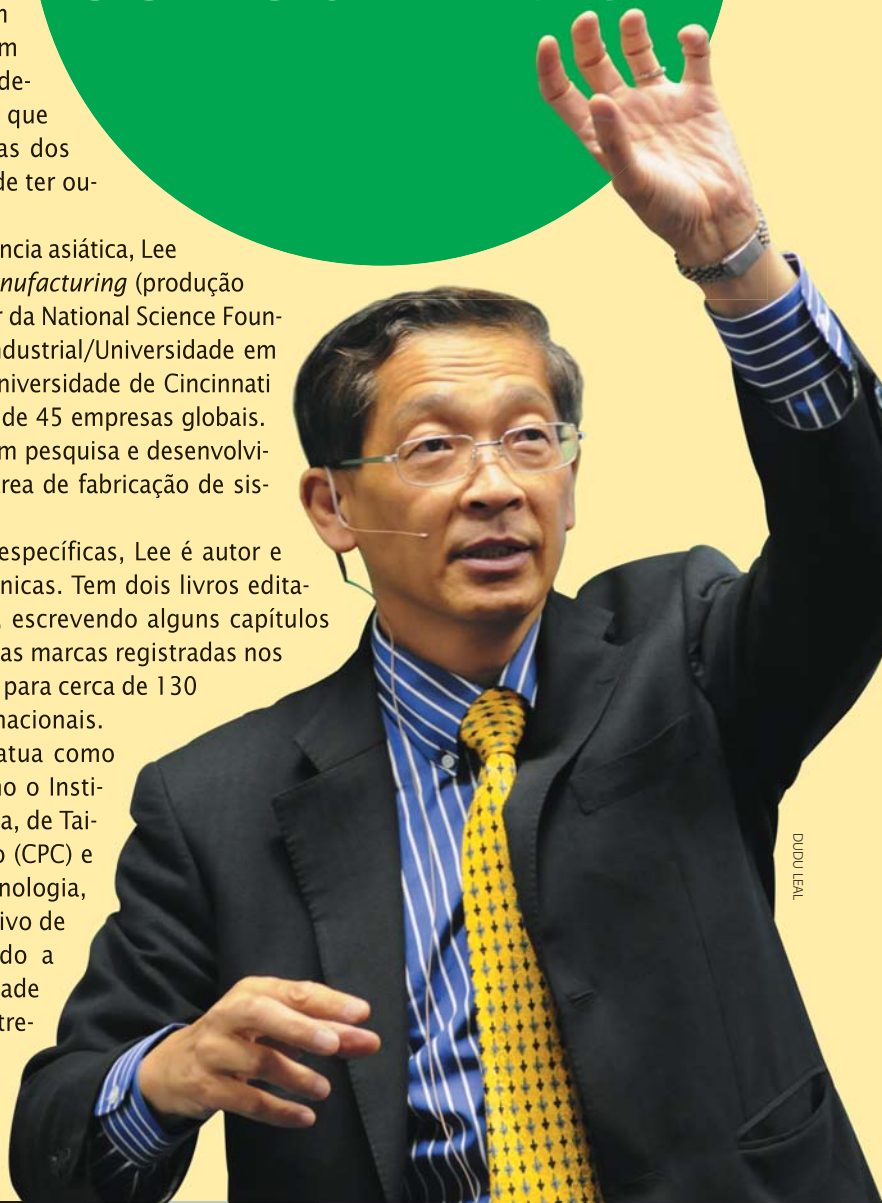
Entrevista

Quem conhece Jay Lee vê logo que se trata de um homem conectado no futuro, mas bem plugado ao presente. Tudo em que ele pensa tem uma base atual, mas deverá agregar serviços hoje inexistentes, que precisam ser identificados nas demandas dos usuários. Um capacete, por exemplo, pode ter outras funções, além de proteger a cabeça.

Cidadão norte-americano com ascendência asiática, Lee é professor catedrático em *Advanced Manufacturing* (produção avançada em tecnologia), diretor-fundador da National Science Foundation e diretor do Centro de Pesquisa Industrial/Universidade em Sistemas de Manutenção Inteligente da Universidade de Cincinnati (Ohio, Estados Unidos), apoiado por mais de 45 empresas globais. Ele tem mais de 20 anos de experiência em pesquisa e desenvolvimento industrial, como pesquisador na área de fabricação de sistemas inteligentes de automação.

Consultor de revistas internacionais específicas, Lee é autor e co-autor de mais de 150 publicações técnicas. Tem dois livros editados e contribuiu para inúmeros autores, escrevendo alguns capítulos de seus livros. Possui cinco patentes e duas marcas registradas nos Estados Unidos. É convidado, a cada ano, para cerca de 130 palestras, discursos e conferências internacionais.

Com esse currículo, o pesquisador atua como consultor para várias organizações, como o Instituto Industrial de Pesquisas em Tecnologia, de Taiwan, o Centro de Produtividade do Japão (CPC) e a Academia de Máquinas, Ciências e Tecnologia, da China. Lee também é membro consultivo de várias instituições acadêmicas, incluindo a Universidade Johns Hopkins e a Universidade de Cambridge, no Reino Unido. Nesta entrevista, Lee detalha o conceito de *Dominant Design* (desenho dominante) e explica como o Brasil poderá se tornar uma economia inovadora.



DUDU LEAL

Entrevista Jay Lee

Qual é o conceito básico do *Dominant Design*?

Jay Lee: *Dominant Design* trabalha com princípios de *design* de produto a partir de uma série de alternativas concorrentes e incompatíveis. Quando surge um *design* dominante, a inovação passa a ser direcionada para a melhoria do processo pelo qual ele surgiu – ou pela busca de uma nova descoberta. Já *Dominant Innovation* (inovação dominante) preocupa-se com a inovação nas lacunas em que a satisfação dos consumidores não foi atendida. Seu foco é em serviços integrados e na criação de valor para o produto em mercados onde apenas o *design* de produto não é apreciado.

Recentemente, no Brasil, o sr. deu exemplos de produtos inteligentes: o forno que cozinha sozinho o cardápio que se desejar; cápsulas de realidade virtual disponíveis em shoppings e capacetes com conexão *wireless*. São itens que parecem utópicos hoje. O que são afinal produtos inteligentes? Por favor, exemplifique melhor esse conceito.

Lee: Atualmente esses produtos são mercadorias disponíveis para nosso uso diário e não há qualquer “serviço” associado às suas aplicações. Se dividirmos cada item entre produto-usuário-aplicação poderemos encontrar várias necessidades ainda não satisfeitas. Por exemplo, o forno pode estar conectado ao serviço de “cozinha sob demanda” e baixar da Internet a receita dos pratos mais populares

por meio de uma rede social de livro de receitas, algo como um Facebook conectando-se aos seus amigos.

Segundo o sr. disse, qualquer pessoa tem o potencial de gerar ideias inovadoras, bastando, para isso, se desprender de conceitos pré-estabelecidos pela sociedade de consumo. Então, numa leitura mais ampla, *Dominant Design* é um *upgrade* do tema inovação?

Lee: Sim. Inovar tem a ver com a curiosidade que nutrimos sobre as coisas. Se tivermos boas ferramentas que auxiliem o pensamento – as ferramentas de *Dominant Innovation*, como, por exemplo, matrizes inovadoras e ferramentas de mapeamento de espaço etc. – qualquer um poderá traçar os caminhos usados para chegar à descoberta de muitas coisas ainda não visíveis nos produtos que usamos atualmente.

A história mostra que uma série de produtos inteligentes para as suas épocas não caíram no gosto popular e desapareceram. Como as empresas podem evitar que isso ocorra hoje? O *Dominant Design* tem uma solução para isso?

Lee: Se você concebe produtos inteligentes com base apenas nas suas expectativas terá dificuldade para vendê-los. Se você concebe produtos inteligentes levando em conta o ponto de vista de quem vai consumi-lo, será mais fácil de vender. Se você puder eventualmente integrar outros

Qualquer um
poderá traçar os
caminhos usados
para chegar à
descoberta de muitas
coisas ainda não
visíveis nos produtos
que usamos
atualmente

Inovar não é apenas criar novos produtos. É importante também agregar valor aos produtos que já existem

Entrevista Jay Lee

DUDU LEAL



serviços ao produto, ele certamente terá fácil aceitação no mercado. Trata-se de desenhar um produto sob a perspectiva do consumidor.

Que mudanças precisam ocorrer nas empresas para o surgimento de produtos inteligentes?

Lee: Não se trata de produtos inteligentes. Trata-se de observações inteligentes sobre as necessidades não atendidas dos consumidores. Uma vez que você possa identificar as lacunas existentes em um determinado produto que já existe, você poderá adicionar novas funções de “serviços inteligentes” a eles, trazendo à tona “soluções inteligentes”.

Como as universidades podem ajudar nesse processo de inovação?

Lee: A universidade pode suportar erros na busca por descobertas e inovações. Às vezes, é importante que a universidade tenha foco na velocidade das descobertas em vez de criar ideias ou tecnologias já prontas. A indústria pode dar continuidade, uma vez

que os riscos passam a ser baixos. Uma forma de reduzir os riscos é agregar valor.

Uma frase sua – “Inovação não é uma opção para as indústrias de hoje” – mostra que ou as empresas inovam ou se extinguem. Como o *Dominant Design* pode ajudar as empresas brasileiras?

Lee: O mundo é plano. Cidadãos de muitas economias emergentes ambicionam competir na melhoria dos seus padrões de vida. As empresas de hoje precisam estar cientes sobre a necessidade de agregar valor aos produtos para seus clientes. Inovar não é apenas criar novos produtos. É importante também agregar valor aos produtos que já existem.

O sr. fala muito em economia inovadora, a meta dos países emergentes. Quais os melhores exemplos de economias inovadoras, hoje, no mundo?

Lee: Não há um exemplo ideal, tendo em vista

BRASIL PRECISA DE ECONOMIA INOVADORA

Jay Lee esteve em outubro no Brasil e proferiu, no dia 7, palestra para empresários brasileiros no Seminário Internacional Dominant Design para o Desenvolvimento de Produtos e Serviços Inovadores (foto), promovido pelo IEL/RS e pela Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul. Ele defendeu a tese de que o País precisa de uma economia motivada para a inovação.

O evento teve o objetivo de capacitar as empresas para formular os gaps (vácuos) entre produtos existentes e as necessidades dos consumidores, usando ferramentas e metodologias inovadoras. Outros fatores a serem perseguidos são a geração de fluxo de caixa e o valor agregado durante o ciclo de vida do produto, além de incluir necessidades não atendidas em produtos vencedores e novos conceitos em serviços inteligentes.

que cada país é diferente do outro. Precisamos aprender com todos os países que têm apresentado boas inovações como forma de alavancar nossas experiências. O Japão e a Alemanha têm feito um ótimo trabalho. Na área de inovação de serviços, os Estados Unidos são um bom exemplo.

O que essas economias inovadoras podem ensinar a países em desenvolvimento como o Brasil?

Lee: O caminho para o desenvolvimento começa com uma economia mediana, seguindo-se para uma economia boa e daí para uma melhor, atingindo, finalmente, a condição de uma economia competitiva. O raciocínio é basicamente o mesmo para as economias em desenvolvimento. Um país inteligente deve primeiramente planejar uma plataforma social sobre a qual possa ocorrer o desenvolvimento econômico e industrial. Por exemplo: fornecer Internet banda larga de alta velocidade para todas as residências poderá acelerar o desenvolvimento da interação

entre a comunidade e as empresas. O governo também pode criar um marco regulatório sustentável a fim de encorajar a indústria e as empresas a desenvolverem produtos ecológicos, por exemplo.

O sr. disse que o Brasil passa por transição importante e vai dar um grande salto, junto com Rússia, Índia e China, os outros países do grupo BRIC. Qual desses tem a economia mais inovadora? Ou o Brasil é ainda apenas um seguidor?

Lee: A China é uma grande inovadora. As pessoas lá estão aprendendo coisas novas todos os dias. O Brasil precisa desenvolver uma parceria robusta com a China para criar uma corrente colaborativa forte e gerar um crescimento benéfico para ambas as partes.


Qual é o maior entrave ao desenvolvimento da economia inovadora no Brasil?

Lee: Eu acho que as políticas governamentais não são claras neste aspecto. Poderia ser mais eficiente se o governo apresentasse uma boa política de inovação. Por exemplo: o governo poderia dar incentivos fiscais para investimentos em P&D (pesquisa e desenvolvimento) ou para o desenvolvimento de produtos e serviços com valor agregado.

Em geral, qual deve ser o papel dos governos em relação à inovação? Condutor ou indutor?

Lee: O governo pode encorajar a inovação. Suas políticas são importantes tendo em vista que elas conduzem o desenvolvimento da indústria e das empresas.

Onde o empresário brasileiro deve buscar ideias para inovar?

Lee: O foco deve estar em seus clientes. É preciso compreender o que é importante para os consumidores. Com isso, eles perceberão o diferencial desses atributos em seus produtos e serviços dentro do ecossistema inovativo. 

www.uc.edu
www.dominantinnovation.com
www.imscenter.net
www.ielrs.org.br
www.fiergs.org.br

Prêmio IEL reconhece melhores práticas de estágio

Capa

Um modelar programa de estágio e a criação de estimulantes desafios de trabalho para seus estagiários levaram a unidade da Rigesa – fábrica de papéis e papelões – em Três Barras (SC) a conquistar o primeiro lugar na categoria Média Empresa do Prêmio IEL Estágio 2010 (veja quadro com as empresas vencedoras em todas as categorias, à página 15). O projeto escolhido – ligado à redução da poluição e à reutilização de componentes químicos – foi desenvolvido pelo estagiário Vilson Locatelli Junior, que cursa Engenharia Química na Universidade Federal do Paraná.

O programa de estágio da Rigesa existe de forma estruturada há três anos e pode ser considerado completo: uma bolsa de até R\$ 950, alimentação, plano de saúde, hospedagem em quartos individuais num bom hotel e acesso livre ao clube da empresa. Tudo isso para atrair candidatos competentes do oitavo e nono semestres de Engenharia, Biologia e Administração. A duração é de seis meses. “Precisamos preparar futuros gestores. E como a fábrica fica no interior do estado (a 190 km de Joinville), é necessário garantir benefícios atrativos e essenciais aos estudantes universitários, como hospedagem e alimentação”, explica Geraldo Melo, gerente de Relações Humanas da Rigesa.

Caldeira ecológica

Atualmente, a companhia emprega 17 estagiários. “Os estudantes saem daqui com um nível de maturidade muito superior ao de entrada. Por terem contato com chefes, operadores e técnicos, a postura profissional de cada um muda muito”, avalia Melo. O futuro do estagiário Locatelli parece assegurado na fábrica: “Ele está na nossa mira. Ao se formar, se houver uma posição para elei, será contratado de imediato”, afirma o gerente.

Estudante do oitavo semestre de Engenharia Química, Locatelli foi atraído pelo programa de estágio da Rigesa e fez uma imersão na fábrica. A uni-



FOTOS: JOSÉ PAULO LACERDA

Locatelli (centro): primeiro lugar à Rigesa (Média Empresa)

dade industrial já cumpria a Lei Conama (382/2006), que determina as cotas de emissão de poluentes, mas o estagiário percebeu que podia ser maior a redução das emissões. Propôs ao seu supervisor que o lavador de gás fosse otimizado para, além de diminuir a emissão de gases maléficos para o meio ambiente, recuperar e reciclar alguns compostos químicos empregados no processo de produção de papel, como sulfeto de sódio.

Um dispositivo das caldeiras da fábrica foi modificado, assim como alguns processos operacionais, sem custo para a empresa. Para ele, a experiência na Rigesa trouxe realidade aos seus estudos: “Na universidade, tudo é pensado em situações ideais, mas na empresa

Projetos inscritos pelas empresas têm alto nível, priorizando inovação e meio ambiente



Mamede, estagiário da Tupy, simulou linha de produção

aprendemos a lidar com o real. Existe uma questão de mercado muito forte e se aprende a trabalhar em equipe dentro de uma hierarquia, o que complementa muito a realidade acadêmica”.

Economia de 20%

Um curso moderno gera soluções inovadoras. Prova disso é o projeto de aproveitamento aplicado à Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios (Cicopal/Micos) pela estagiária Thays de Lima Dias, estudante do oitavo semestre de Engenharia de Alimentos. Ela observou que a linha de produção de batata frita gerava um resíduo – a polpa de batata – vendido a baixo custo, até então, para uma indústria de cola.

Sob a orientação do seu supervisor e de um professor da faculdade, Thays participou de um estudo que comprovou que o resíduo poderia ser consumido por humanos e propôs que a farinha dos *snacks* de trigo fabricados pela empresa fosse substituída pela polpa de batata.

A fábrica fez o estudo de viabilidade econômica e comprovou que a aplicação do projeto da estagiária provocaria uma redução de 20% no preço final do *snack*. Por conta disso, foram investidos R\$ 150 mil na mudança, que ainda está em fase de implementação, e em janeiro próximo os salgadinhos modificados chegarão ao mercado. O reconhecimento ao projeto e ao programa de estágio da Cicopal/Micos veio na segunda colocação da categoria Média Empresa.

O Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (Lactec), centro de pesquisa paranaense que verifica a qualidade de produtos tecnológicos, teve sua produtividade aumentada por um projeto do estagiário Deivid Wagner Borba, estudante de Engenharia Elétrica da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Sob a orientação do funcionário Carlos Ribas, o estagiário otimizou um sistema de testes de componentes elétricos, que agora pode checar quatro produtos de uma vez e não apenas um só, como antes, sem perda de credibilidade no resultado final. “Ganhamos velocidade no processo de verificação de produtos e com isso conseguimos atender mais empresas em tempo reduzido”, comemora o orientador. O projeto foi o terceiro colocado do Prêmio IEL de Estágio na categoria Média Empresa.

Simulação produtiva

Depois de verificar problemas e oportunidades de mudanças na fábrica em que trabalha, Diego Alexander Mamede teve uma ideia. “Antes de fazer uma alteração, poderíamos simular o impacto que ela teria num determinado processo ou máquina”, explica o estudante do segundo ano de Engenharia Eletrônica do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). Com apenas 23 anos, ele sugeriu que a Tupy S.A., indústria catarinense de fundição, adquirisse um *software* que reproduz as condições do chão de fábrica e mostra o que pode acontecer quando alguma mudança é introduzida nesse ambiente. A empresa apostou na ideia do estagiário, viabilizou testes virtuais e apresentou resultados significativos. Por isso, a Tupy conquistou o primeiro lugar na categoria Grande Empresa do Prêmio IEL de Estágio 2010.

Reciclagem de resíduos sólidos foi alavancada pela lei federal e aumentará renda da Lacerta em 25%

Capa

O gerente de Recursos Humanos da Tupy, João Paulo Schmalz, disse que o experimento de Diego Mamede mostra a importância de trazer estudantes qualificados para atuar na fábrica em caráter experimental. “Nosso programa de estágio envolve 60 estudantes por ano e é uma grande porta de entrada”, diz o gestor. A seleção dos candidatos é criteriosa e, uma vez aprovados, cada estagiário ganha um “padrinho” para acompanhar suas tarefas. “Esse namoro de um ano tem dado em casamento em mais de 80% dos casos”, brinca João Schmalz.

Carlos Eduardo Turino, supervisor do estágio de Mamede e engenheiro de processos, começou na empresa como estagiário e atualmente lidera a área de Engenharia de Manufatura. Turino defende o investimento da Tupy no potencial dos jovens estudantes: “A tendência é que o programa de estágio seja ampliado e melhorado continuamente. E quanto ao estagiário, Diego é extremamente inovador, proativo e entrosado com a equipe”.

Produtividade

Mamede afirma que a sua ideia “foi montar a fábrica no computador para testar processos no ambiente virtual antes de aplicar no mundo real. Dessa forma, os recursos da empresa não são comprometidos”. No Plant Simulation, *software* da Siemens, é possível montar toda a linha de fabricação de uma peça, adicionar os tempos de operação das máquinas e as funções que os operadores realizam. Em seis meses de aplicações e testes do *software*, a Tupy obteve ganhos de produtividade entre 15 e 40% em determinadas linhas de produção.



Tércio (esquerda), da Lacerta, e seu orientador Tinoco

Água poupada

Até o ano passado, a estudante de Psicologia (oitavo semestre) Milene de Almeida Ribeiro não sabia qual especialidade deveria seguir depois de formada. Mas isso mudou quando ela tornou-se estagiária da Brose do Brasil, multinacional alemã líder na produção de sistemas de acionamento de vidros para a indústria de automóveis do Paraná. A experiência no setor de recursos humanos da empresa despertou o interesse de Milene pela Psicologia Organizacional, que estuda os fenômenos psicológicos associados à gestão de pessoas. O projeto e o programa de estágio da Brose foram agraciados com o segundo lugar na categoria Grande Empresa.

A terceira colocação dessa categoria – Uberlândia Refrescos Ltda., franquia da Coca-Cola, no Triângulo Mineiro – foi o reconhecimento de uma iniciativa ecologicamente sustentável. Durante o seu estágio na fábrica, a estudante de Engenharia Ambiental Patrícia Marina Cortes Rosa desenvolveu um projeto de reutilização da água da chuva. Impróprio para o consumo humano, o líquido poderia ser utilizado em algumas atividades da fábrica, como irrigação de plantas e no

ativamento de máquinas, segundo observou Patrícia. O reaproveitamento resultou numa economia mensal de sete mil metros cúbicos de água. Adão Silva Filho, supervisor do estágio de Patrícia, destaca a relevância estratégica do projeto para o negócio: “Ele tem viabilidade econômica e vai ser incorporado definitivamente ao dia a dia da empresa”.

Receita maior

Vencedora pela segunda vez consecutiva da categoria Micro e Pequena Empresa, a Lacerta Consultoria também apostou num projeto ambiental tocado pelo estagiário Tércio da Silva Melo, estudante de Ciências Biológicas. Em fevereiro de 2010, Melo propôs o desenvolvimento de um programa de gestão de resíduos, aplicado à empresa e ao mercado, criando uma nova frente de negócios para a empresa, especializada em projetos e assessoria ambiental.

A ideia de Melo era mapear o volume de resíduos produzidos e propor sugestões de uso, doação ou venda ao contratante do serviço, que analisaria a viabilidade comercial do material. A logística de transporte, descarte ou aquisição e a separação de tudo que é coletado também seriam responsabilidade da Lacerta, que enxergou na proposta do estagiário uma nova oportunidade de negócio e testou *in loco* a novidade já no mês de abril. A adoção do programa foi fundamental para pleitear uma certificação socioambiental, que deve ser liberada em 2011.

Seis meses depois, foi promulgada a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei 12.305/2010), que estabelece diretrizes relativas à gestão integrada e ao gerenciamento de resíduos. O projeto ampliou a possibilidade de comercializar a ideia de Melo no médio prazo, já que entra em vigor em janeiro próximo. A expectativa é o que o faturamento aumente em 25%. O estudante define sua experiência como um estágio empresarial: “Em outros estágios, exercitei mais a

OS NÚMEROS DO ESTÁGIO NO BRASIL

- O Programa de Estágio do IEL começou em 1969, há **41 anos**.
- O IEL integrou em 2010 **150 mil** estagiários em **34 mil** empresas. Esse número deve chegar **160 mil** até o fim do ano, recorde histórico.
- São parceiros do programa **11 mil** instituições de ensino, entre escolas, universidades, escolas técnicas e agrotécnicas, faculdades, SESI e SENAI.
- O IEL tem **100** escritórios de atendimento em todo o País.
- Atualmente, existe **1 milhão** de estagiários no Brasil.
- **650 mil** ocupam vagas destinadas ao ensino superior
- **350 mil** são de cursos técnicos ou do ensino médio e EJA.

parte científica e acadêmica, mas na Lacerta experimentei a relação direta com mercado. E adorei”.

Henrique Browne Ribeiro, diretor de Projetos da Lacerta, enxerga o programa de estágio como uma ponte entre a empresa e a universidade. “É um interlocutor de conhecimento. Atualmente, temos 11 estagiários e uma política de absorção desses estudantes ao concluírem o curso”, afirma o empresário.

Inovações

O segundo e o terceiro lugares do Prêmio IEL de Estágio na categoria Micro e Pequena Empresa foram conferidos a empresas que promoveram melhorias incrementais em atividades que já estavam sendo executadas, graças ao aproveitamento de ideias de seus estagiários.

O segundo lugar foi atribuído à XSEED, empresa de desenvolvimento de softwares e tecnologia da informação, que selecionou em seu programa de está-

Três menções honrosas foram concedidas este ano em virtude da excelência dos programas de estágio

Capa

DIVULGAÇÃO



Laís, da comunicação da Sanesul: menção honrosa

gio o estudante de Engenharia de Teleinformática Eduardo Aragão Matos Donato, em julho de 2009.

O Grupo Chronus, especializado em sistemas de informação, foi surpreendido pelo estudante de Ciências da Computação Leon Moreti de Souza. Estagiário do programa Geração Chronus, que tem o objetivo de formar empreendedores dentro das melhores práticas de gestão, ele aprendeu rápido as técnicas de planejamento. Quando assumiu o papel de *web-designer* do Grupo sobressaiu mais ainda. “Foi pela capacidade dele em aprender, estudar e correr atrás das coisas”, elogia o diretor-executivo do Grupo Chronus, Augusto Barbosa. O desempenho de alta performance e a inovação que o estagiário agregou ao negócio renderam à empresa o terceiro lugar na categoria Micro e Pequena Empresa.

Sustentabilidade

Novidade em 2010, a categoria especial Sistema Indústria premiou um estagiário envolvido em um projeto do Serviço Social da Indústria (SESI) ou do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), como forma de reconhecer o trabalho dos estudantes que atuam no âmbito do Sistema Indústria. O primei-

ro vencedor da nova categoria foi o estudante de Musicoterapia Thiago Pauluk, integrante do projeto de desenvolvimento sustentável da comunidade Jardins Santos Andrades, em Curitiba, sob a orientação do SESI-PR.

Nível elevado

O gerente de Estágio e Desenvolvimento de Novos Talentos do IEL, Ricardo Romeiro, disse que “a premiação em 2010 foi marcada pelo aumento do nível dos projetos inscritos. Aliás, foi tão alto que precisamos conceder três menções honrosas”.

Uma delas foi a Empresa de Saneamento de Mato Grosso do Sul S.A. (Sanesul/MS). A estudante de jornalismo Laís Luri Inagaki otimizou processos do setor de comunicação da empresa, como a coleta de notícias publicadas no Mato Grosso do Sul (*clipping*).

Outra característica, segundo Romeiro, foi o volume de projetos ligados à questão ambiental. Quatro dos dez vencedores têm essa temática. Além disso, 50% dos programas de estágio premiados não são das capitais estaduais. “Isso é reflexo do possível deslocamento da indústria para o interior e da disseminação de procedimentos corretos mesmo em empresas fora dos grandes centros”, explica. **IEL**

www.iel.org.br
www.rigesa.com.br
www.lactec.org.br
www.tupy.com.br
www.novobr.com/uberlandia_refrescos-1672.html
www.mabel.com.br
www.sanesul/ms.gov.br
www.lacertaambiental.com.br
www.chronus.com.br
www.sebrae/uf/alagoas
www.sesipr.org.br

ANÚNCIO DE BOAS PRÁTICAS

O anúncio dos empreendimentos vencedores do Prêmio IEL Estágio 2010 e os respectivos projetos selecionados foi feito na noite de 25 de novembro, na sede da CNI, em Brasília, na presença de representantes de grandes, médias e pequenas empresas de todo o Brasil. Em sua quarta edição nacional, o evento é realizado anualmente desde 2007 e premia as melhores práticas de estágio de nível técnico e superior

no País, num processo que incentiva a responsabilidade social, divulga a inovação e reconhece talentos.

Representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Educação, da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, do Conselho Federal de Administração, da Fundação Universia e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico integraram o júri da premiação, que avaliou projetos de estágio inscritos por empresas que cumprem a Lei do Estágio (11.788/2008). *Veja a relação dos vencedores:*

GRANDE EMPRESA

Classificação	UF	Empresa	Representante	Estagiário	Instituição de Ensino
1º lugar	SC	Tupy S.A.	João Paulo Schmalz	Diego Alexsander Mamede	ITA - Instituto Tecnológico de Aeronáutica
2º lugar	PR	Brose do Brasil Ltda.	Karen Wasman	Milene de Almeida Ribeiro	Universidade Tuiuti do Paraná
3º lugar	MG	Uberlândia Refrescos Ltda.	Wanderléia Silva	Patrícia Marina Cortes Rosa	Universidade de Uberaba (Campus Uberlândia)
Menção Honrosa	GO	Cipa Industrial Produtos Alimentares Ltda. (Mabel)	Elizabeth Junqueira	Danilo Cantieri de Mello	Pontifícia Universidade Católica de Goiás
	MS	Empresa de Saneamento de Mato Grosso do Sul S.A. (Sanesul)	Manoel Gomes	Laís Luri Inagaki	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

MÉDIA EMPRESA

1º lugar	SC	Rigesa Celulose, Papel e Embalagens Ltda.	Haroldo Süssenbach	Vilson Locatelli Junior	Universidade Federal do Paraná
2º lugar	GO	Cicopal - Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios (Micos)	Aldo Pondaco Junior	Thays de Lima Dias	Universidade Federal de Goiás
3º lugar	PR	Lactec Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento	Newton Pohl Ribas	Devid Wagner Borba	Universidade Federal do Paraná

MICRO E PEQUENA EMPRESA

1º lugar	BA	Lacerta Consultoria, Projetos e Assessoria Ambiental Ltda.	Henrique Browne-Ribeiro	Tércio da Silva Melo	Universidade Católica de Salvador
2º lugar	CE	XSEDD Software e Consultoria Ltda.	Ronaldo Brandão	Eduardo Aragão Matos Donato	UFC - Universidade Federal do Ceará
3º lugar	ES	Chronus Tecnologia e Automação Ltda.	Augusto H. Brunow Barbosa	Leon Moreti de Souza	FAESA - Faculdades Integradas Espírito-Santense
Menção Honrosa	AL	SEBRAE - AL	Marcos Antônio da Rocha Vieira	Juliana Setton Mascarenhas	Cesmac - Centro de Estudos Superiores de Maceió

SISTEMA INDÚSTRIA

1º lugar	PR	SESI/DR-PR	José Antonio Fares	Thiago Pauluk	Faculdade de Artes do Paraná
----------	----	------------	--------------------	---------------	------------------------------

Fonte: organização do Prêmio IEL Estágio

Crescimento empresarial turbinado pelo PQF

Fornecedores

A história recente da empresa baiana ZLS – Serviços Técnicos Especializados Ltda., de Camaçari, é um dos melhores exemplos de como o Programa de Desenvolvimento e Qualificação de Fornecedores (PQF), desenvolvido pelo IEL, pode ajudar no crescimento de pequenas e médias empresas de qualquer setor.

A ZLS conquistou a 74ª posição no ranking da revista Exame PME – 200 Pequenas e Médias Empresas que Mais Crescem, de agosto passado. Em 2007 seu faturamento foi de R\$ 4,1 milhões e em 2009, de R\$ 8,4 milhões, um pulo de 104,8%. Esse índice é elaborado com base nas informações das empresas em seus balanços anuais, registrados nas juntas comerciais de suas cidades.

Os números do crescimento da ZLS, considerando um período maior, são outros. A empresa saiu de um faturamento de R\$ 300 mil em 2003 para R\$ 23 milhões entre janeiro e setembro deste ano, que deve encerrar totalizando R\$ 40 milhões com os contratos em fase final de negociação. É um índice gigantesco: 13.333%, que dificilmente se repetirá, uma vez que o ponto inicial era muito baixo e o empreendimento agora atingiu sua maturidade. Desde a adesão ao PQF, em 2004, até o previsto para dezembro deste ano, o percentual é mais modesto, mas ainda muito significativo: 700% (veja tabela à página 17).

Salto no PQF

No mesmo período, a companhia passou de 40 para 500 funcionários, elevando também seu nível médio de qualificação. Além disso, a ZLS abriu uma sucursal no Recife, de olho nos negócios que a Refinaria Abreu e Lima, em implantação pela Petrobras em Pernambuco, já está proporcionando.

Seus dirigentes afirmam que isso só tornou-se possível após os saltos de qualidade que a empresa deu graças ao PQF, aproveitando também as oportunidades surgidas com os grandes projetos em

FOTOS: MARCELA BENEVIDES



Funcionários da ZLS montam grandes estruturas metálicas

curso na Bahia e nos estados vizinhos.

A empresa é familiar – ZLS são as iniciais de Zandra Lima Santorio, mulher do fundador Carlos Santorio, principal executivo – e se dedica a fabricar, montar e fazer a manutenção de tubulações, tanques e estruturas metálicas industriais para grandes clientes que atuam no Polo Petroquímico de Camaçari. Atende empresas do porte da Gerdau, Als-

O faturamento da ZLS cresceu 700% desde que aderiu, em 2004, ao programa de qualificação



Santorio orienta sua equipe; *abaixo*, reunião de trabalho

O ANTES E O DEPOIS

Período	Início	Fim	Percentual
2003 a 2010	300 mil	40 milhões (*)	13.333%
2004 a 2010	5 milhões	40 milhões (*)	700%
2007 a 2009	4,1 milhões	8,4 milhões	104,8% (**)



(*) Previsão da própria ZLS para o fechamento do ano, em dezembro
(**) Levantamento publicado em agosto na revista Exame PME – 200 Pequenas e Médias Empresas que Mais Crescem. A ZLS ficou em 74º lugar.

tom, Acrinor, Brasilgás, Basf, Continental, Deton Química, Novogás, Oxiteno, OAS, Petrobras, Jaakko Poyry Infra, Ultratec, Universal Compression e Candeias Energia, entre outras.

“As oportunidades aumentaram nos setores petrolífero e petroquímico, mas, se não tivéssemos tido avanços com o PQF, teríamos sido engolidos pelo mercado e desaparecido, porque as grandes

empresas exigem controle de qualidade, certificações e muitas outras coisas das quais nem tínhamos ideia”, conta Vanessa Santorio, diretora administrativo-financeira da ZLS.

Choque positivo

Obrigada a crescer pelo enorme aumento da demanda, a empresa integrou o grupo que, em 2004, começou a discutir a necessidade de um programa para desenvolver os fornecedores do estado. Mesmo assim, quando o PQF começou a funcionar, em 2005, a direção da companhia se surpreendeu com os resultados da avaliação inicial. Numa escala de 1 a 10, a ZLS ficou com apenas 1,93 na análise global de aspectos como qualidade, saúde e segurança no trabalho, qualificação técnica da mão-de-obra, relação com o meio ambiente, responsabilidade social, tratamento dado a reclamações do cliente e a constatações de não conformidade.

“A avaliação do PQF chamou a gente para a realidade e foi um choque, pois jamais imaginamos ter uma nota tão baixa”, lembra Vanessa. “Os consultores disseram: ‘Vocês estão péssimos, mas podemos ajudá-los a melhorar’”. A situação era fruto de uma empresa que nasceu e cresceu ancorada apenas na garra e no espírito empreendedor de seu fundador, sem nenhuma ferramenta para a gestão ou planejamento estratégico do negócio.

Ex-motorista de ônibus, técnico de tubulação, supervisor de montagem, entre outras funções, Santorio cresceu profissionalmente a partir da implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari, nos anos 70. Em quatro meses quadruplicou seu salário, saindo da Montreal Engenharia para a Petrobras e daí para a Ultratec. Ali permaneceu 16 anos, acumulando longa experiência em várias áreas relacionadas à fabricação e montagem de estruturas industriais. Em 1989, pediu demissão e fundou a ZLS.

A empresa cresceu vagarosamente até que a expansão do pólo exigiu o crescimento exponencial do

Os encontros do PQF geraram negócios entre as empresas que estavam se capacitando

Fornecedores

negócio, em 2004, quando o faturamento chegou a R\$ 5 milhões. Foi quando a ZLS verificou algumas falhas no seu processo produtivo e percebeu que, sem corrigi-las, não haveria crescimento sustentável.

“Quando minha filha Vanessa começou a implantar o sistema de gestão da qualidade, passamos a enxergar as coisas numa perspectiva mais ampla. Percebemos a necessidade de investir muito em capacitação de pessoal e equipamentos modernos e o PQF nos ajudou a descobrir como fazer isso da melhor maneira”, relata Carlos Santorio.

Dez clientes

Com as transformações, a empresa passou de um cliente (a Oxiteno) para dez e, desde 2008, sua nota na avaliação do PQF é 10 em todos os quesitos, o que lhe rendeu o Selo Diamante na certificação dada pelo programa. Até dezembro, a ZLS deve obter a ISO 9001 (qualidade) e, até meados do ano que vem, a ISO 18000 (relacionada a saúde e segurança no trabalho) e a ISO 14000 (meio ambiente).

O apoio do PQF traduziu-se em consultorias que avaliaram cada área e ajudaram na implementação dos sistemas de gestão da qualidade, gestão ambiental, de saúde e segurança no trabalho e, inclusive, no planejamento e execução de ações de responsabilidade social. Além disso, o programa promove ações de aproximação entre fornecedores e grandes clientes, por meio de encontros e seminários, nos quais os compradores apresentam suas demandas, exigências técnicas e os fornecedores mostram seus potenciais e o que têm para oferecer.

“À medida que fomos nos qualificando, conseguimos contratos maiores, o que deu mais visibilidade ao negócio e nos ajudou a conquistar mais e

MUITO ALÉM DO FATURAMENTO

Vanessa Santorio foi quem definiu a participação da ZLS no PQF e liderou a implantação dos modernos sistemas de gestão na empresa. Formada em relações públicas, com especialização em gestão, trabalhou na AmBev, no grupo TNL e na Contax antes de se integrar ao negócio familiar. Orgulhosa das transformações que empreendeu, ela destaca que as mudanças foram mais profundas do que o simples aumento do faturamento.

Quais aspectos da ZLS foram impactados pelo PQF?

Vanessa: Absolutamente todos, desde nossa visão do mercado, a gestão de cada uma das áreas, ao nível tecnológico da empresa até a qualificação de nossa mão de obra. Tomamos consciência das falhas e instituímos um sistema para diagnosticá-las continuamente, bem como as possibilidades de melhorias. Isso mudou não só nosso faturamento e a relação com os clientes, como a relação com os funcionários e o entorno da empresa.

O que mudou na relação com os funcionários?

Vanessa: Passamos a investir pesado na capacitação do nosso pessoal, com um sólido programa de estágio, treinamento e recrutamento de profissionais mais qualificados. Chegamos a contratar 98% de nossos estagiários e reduzimos muito a rotatividade dos funcionários. Além disso, o programa de saúde e segurança aumentou o índice de satisfação dos funcionários e diminuiu as faltas ao trabalho.

mais clientes”, conta Vanessa. Com isso, o portfólio de clientes da ZLS passou a incluir empresas como a Gerdau – âncora do PQF –, Basf, Alston, Petrobras e Brasilgas, para citar alguns exemplos.

Com o Selo Diamante, obtido em 2008, ficou ainda mais fácil conquistar novos clientes e a ZLS passou a investir pesado em Pernambuco, onde instalou uma filial para fornecer tanques para os con-



Vanessa percebeu as falhas da empresa após avaliação

E na gestão da empresa?

Vanessa: A auditoria inicial mostrou uma enorme quantidade de problemas. Todos os aspectos melhoraram: desde a documentação legal do negócio até o tempo gasto em cada operação, passando pela redução do desperdício e aumento de produtividade. Os ganhos são tão grandes que após os dois anos do PQF decidimos manter dois consultores permanentes na empresa: um para nos ajudar a obter as certificações ISO e outro só para consultoria estratégica, análise do negócio e das perspectivas.

O que avançou no relacionamento com os clientes?

Vanessa: Estreitamos muito o relacionamento com os clientes e, com isso, nos adequamos com mais rapidez às suas necessidades. Corrigimos pequenos problemas cotidianos de inconformidade com as especificações e nos preparamos melhor para grandes desafios. Por exemplo, para atender às demandas da refinaria de Pernambuco

sócios que estão construindo a nova refinaria daquele estado.

Segundo Vanessa, os encontros do PQF geraram também novos negócios entre as empresas que estavam se capacitando. “Trocamos vários dos nossos fornecedores por empresas do PQF, o que melhorou a qualidade dos serviços contratados e a relação custo-benefício, além de reduzir os prazos de entrega”.

em termos de prazos, custos e qualidade, estamos investindo este ano R\$ 2 milhões em novas tecnologias e equipamentos de ponta, porque sem eles seria impossível atender os prazos e exigências de qualidade desse novo cliente. Meu irmão, Thiago Santorio, foi a Amsterdã comprar equipamentos com tecnologia de ponta na nossa área. Mas, além da qualidade, eficiência e cumprimento de prazos na entrega dos produtos e serviços, esses grandes clientes nos cobram responsabilidades ambiental e social, e boas práticas em saúde e segurança no trabalho.

Quais foram as mudanças na área ambiental?

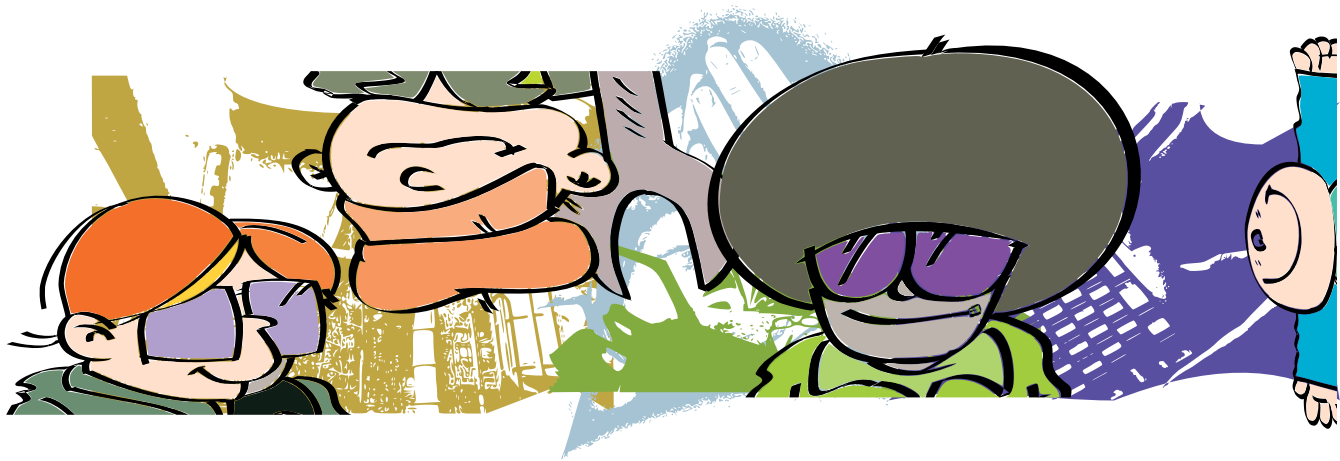
Vanessa: Reduzimos muito o desperdício na fábrica. Criamos redutores de vazão em todas as torneiras de água, instalamos calhas para coleta de água da chuva, que hoje abastece os banheiros, e trocamos alguns insumos mais baratos por outros, que compensam o custo maior pela redução de desperdício e do retrabalho. Com isso, economizamos matéria-prima, energia, horas de trabalho e diminuimos os resíduos.

E na área de responsabilidade social, o que o PQF trouxe de novo?

Vanessa: O PQF nos ajudou a formatar e implementar um programa de responsabilidade social empresarial que se relaciona também com a questão ambiental. É o projeto Vamos Reciclar. Escolhemos duas creches públicas instaladas no nosso entorno, fizemos várias visitas para ensinar às crianças o que era e o que não era reciclável, fornecemos recipientes para que coletassem separadamente papel e plástico. Uma vez por mês recolhemos e vendemos tudo. Repassamos à instituição o valor da venda e doamos a mesma quantia, desembolsada pela ZLS.

Liderado pelo IEL/BA e pela Federação das Indústrias do Estado da Bahia (Fieb), com a colaboração do Sebrae, o PQF da Bahia já capacitou 146 companhias desde 2005, tendo hoje como empresas âncoras 11 grandes compradores do Estado. **IEL**

www.zls.com.br
www.fieb.org.br/iel



Os desafios da Geração



Até 2025, esse tipo de profissional deve representar 73% da força de trabalho

Gestão de Pessoas

Talentosos, criativos, ambiciosos, ligados em tecnologia, mas pouco afeitos às formalidades estruturais das empresas, os novos profissionais disponíveis no mercado constituíram nos últimos anos verdadeiros desafios aos gestores de pessoas das empresas brasileiras: como atrair, desenvolver e reter os talentos da Geração Y (veja box à página 22). E não há escapatória, pois em 2025 eles deverão representar 73% da força de trabalho no Brasil, segundo estimativa da consultoria internacional Booz & Company.

O problema é potencializado pela forte escassez de mão de obra qualificada, com tendência de agravamento nos próximos anos. Para entender melhor a questão, encontrar soluções e promover o intercâmbio entre profissionais de RH, o IEL/SP está promovendo o ciclo de debates Diálogos para o Futuro. Cada evento é ancorado sempre na experiência de duas grandes empresas. A iniciativa deve se replicar pelo restante do País a partir do ano que vem.

O primeiro encontro reuniu mais de 300 pessoas no 36º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas (Conarh), em agosto, tendo como âncoras líderes da IBM e da agência de publicidade DM9DDB. Os dois encontros subsequentes contaram com a partici-

pação de gestores da AmBev, Grupo Folha, Itaú-Unibanco e McDonald's, sempre com a mediação do jornalista Gilberto Dimenstein e do gerente de Estágio do IEL Nacional, Ricardo Romeiro.

Todos os gestores

A tônica dos eventos resulta da avaliação que o desenvolvimento de RH é tão estratégico para a competitividade da empresa que é preciso capacitar e envolver todos os gestores no processo e não apenas os de RH. O diretor de Relações Sócio-ambientais da AmBev, Sandro de Oliveira Bassili, recomenda que as empresas priorizem a meritocracia – a promoção pelo critério do mérito, por meio de um sistema transparente de avaliação de resultados e competências – e que ofereçam programas para o desenvolvimento dos funcionários.

“Cada gerente também deve ser um gestor de RH, capaz de identificar e desenvolver entre



seus subordinados os talentos específicos daqueles 20% que serão as lideranças responsáveis pelos saltos qualitativos da empresa no mercado, e do restante da equipe, que responderá pelo bom andamento das tarefas cotidianas”, diz Bassili.

A gerente de RH do Grupo Folha, Salete Beltrão, reforça essa ideia e destaca a importância de capacitar esses gestores para a tarefa. Cita ferramentas que ajudam no processo de *Coaching*, *Mentoring* e *Counseling*: treinamento para os principiantes, desenvolvimento daqueles com alguma experiência e aconselhamento para os profissionais de níveis mais avançados. E dá como exemplo o Programa de Desenvolvimento de Gestores e Líderes (PDGL) que a Folha de S. Paulo está implantando com o objetivo de aprimorar as habilidades dos chefes das áreas não jornalísticas (parque gráfico, transportes, circulação, comercial e tecnologia, entre outros).

“Trata-se de capacitá-los para fazer avaliações periódicas não só dos resultados, mas das competências de cada funcionário, seus potenciais e *gaps*. A partir disso, traçamos um plano de atividades para o desenvolvimento individual, que pode englobar tanto conhecimentos como habilidades e atitudes, conforme o caso”, explica, lembrando que, como *Business Partner* de RH da American Power Conversion, elaborou esses planos personalizados para funcionários da empresa de toda a América Latina.

Segundo Sandra Betti, da MBA Empresarial – consultoria especializada no desenvolvimento e gestão de recursos humanos –, esse tipo de política é essencial para desenvolver e reter talentos: “A Geração Y tem muita sede de aprender, quer desafios, autono-

mia, mas também mentores que ensinem e ajudem a crescer. Isso não é fácil de encontrar, porque as gerações anteriores (veja infográfico na páginas 22 e 23) têm currículo mais de *self-made men* e geralmente lidam mal com o que classificam de excesso de pressão desses jovens”.

O problema, segundo ela, é que, quando insatisfeitos, os jovens dessa geração tendem a simplesmente ir embora, nem que seja para o desemprego. “Nos últimos dias, conversei com dois deles, um de 28 anos e outra de 24, que, depois de passarem por rígidos processos seletivos, pediram demissão de grandes empresas e estão há meses desempregados porque não gostaram do ambiente. Questionadores e politicamente corretos, esses jovens valorizam muito as relações pessoais e querem sentir que sua empresa faz coisas boas”, afirma a consultora.

Discussões transparentes

Para lidar com esse espírito questionador, Bassili destaca, sobretudo, a importância de promover discussões abertas para a avaliação de pessoas, envolvendo todos os níveis de funcionários, de forma a se construir na companhia uma cultura na qual toda a hierarquia seja capaz de assimilar críticas tanto de seus pares e superiores como de seus subordinados.

“Na AmBev, o merecimento ou não de promoção nunca é decidido por uma pessoa só, mas por um coletivo, após discussões muito transparentes”, garante. Segundo ele, as pessoas não são avaliadas apenas pelo cumprimento das metas, mas, sobretudo, por sua aderência à cultura da empresa: “A Ambev é muito agressiva e competitiva na atuação no mercado, mas internamente estimula a colaboração”, frisa. Mesmo a remuneração por atingir metas depende 50% do desempenho pessoal e 50% do desempenho de sua área: “O líder valorizado e promovido é aquele que bate as metas, mas junto com seu time e de forma ética”.

Segundo ele, a AmBev é uma empresa muito informal, que não tem plano de carreira, mas estimula a autonomia, tem programas de capacitação e faz com que todos os níveis se envolvam no desenvolvimento do pessoal. A transparência desse processo, segundo ele, estimula a meritocracia, tão valorizada pela geração Y.

Tanto Bassili como Salete destacam a importância de promover a rotação de funções dentro da empresa: “A Geração Y é inquieta e quer crescer rápido, é preciso oferecer-lhes permanentemente novos de-

EMI SHIMADA



Bassili, Salete, Dimenstein e Romeiro: debate sobre

Eles querem saber o quanto vão poder se realizar pessoalmente e suas chances de ascensão

Gestão de Pessoas

safios e também mostrar que não basta uma boa formação acadêmica, que para ser um bom gestor é essencial ter experiência prática em algumas funções subalternas que se vai chefiar depois”, disse Salete.

No primeiro evento Diálogos para o Futuro, a líder de recrutamento da IBM para a América Latina, Luana Matos, contou como a empresa dobrou o número de funcionários no Brasil, apostando na diversidade cultural, em incentivos à carreira e em um esquema de trabalho liberal, ancorado em desafios constantes e ambiente acolhedor.

“Quase metade dos nossos colaboradores tem menos de 30 anos; essa geração não fica muito tempo numa empresa que tenha regras rígidas ou que não ofereça desafios”, explicou Luana, lembrando que uma das estratégias da empresa é oferecer aos seus profissionais a oportunidade de atuar em projetos mundiais.

Busca da felicidade

A gerente de RH da DM9DDB, Maria Eduarda Lomanto, disse que a empresa procura atuar sob o guarda-chuva da “busca da felicidade”, procurando incentivar projetos e atividades sociais que desper-

JOVENS Y NAS CLASSES C E D

Está enganado quem pensa que gerir talentos da Geração Y é um desafio apenas quando se trata de jovens oriundos das melhores universidades do País e do exterior. É o que explica o diretor de Comunicação e Relações Institucionais do McDonald's na América Latina, Lúcio Pedro Mocsanyi. Só no Brasil, são 48 mil funcionários (38 mil próprios e 10 mil franqueados), sendo 40 mil jovens em seu primeiro emprego, a maior parte proveniente das classes C e D.

O desafio nesse caso é driblar a excessiva informalidade dessas pessoas e seu desinteresse por questões relacionadas ao trabalho. Entre as táticas para lidar com essas dificuldades estão treinamento, o rodízio de funções para detectar as melhores habilidades de cada um e oportunidades de promoção a cada oito ou 12 meses, além de inúmeras campanhas e concursos culturais focados nos interesses jovens. “Eles têm pressa e múltiplos interesses; então oferecemos a chance de promoções, oportunidades de mostrarem o que fazem fora do trabalho, de modo a serem reconhecidos e premiados por isso”, conta Mocsanyi.

Segundo Mocsanyi, a empresa procura falar a linguagem desses jovens desde a seleção, cuja inscrição é feita pela Internet e a confirmação da entrevista, por meio de um torpedo. Todo o processo de seleção hoje leva dois ou três dias. “Essa geração tem pressa e pouco apego à marca; se demorar, os melhores candidatos podem ir para outro lugar”. Um bom ambiente de trabalho é decisivo para reter os melhores.

DE GERAÇÃO EM GERAÇÃO

- **Tradicionais (até 1945)** – foram os filhos da Grande Depressão, que passaram também por uma guerra mundial. Essa geração teve de reconstruir o mundo e tinha como características marcantes o gosto por hierarquias rígidas, a fidelidade às empresas e a capacidade de sacrifício pessoal para alcançar seus objetivos.



- **Baby-boomers (1946 a 1964)** – fruto do ambiente pacifista do pós-guerra, lutaram pela paz mundial, mas não conheceram o mundo destruído. Tinham, por isso, elevada dose de otimismo e investiram em valores pessoais e na educação da prole. Suas chefias inspiravam relações de amor e ódio. Preferiam agir em consenso, porque eram práticos e focados nos resultados.





Mocsanyi: “É preciso focar no interesse dos jovens”

tem o interesse pessoal de seus funcionários. Um amplo esquema de atividades incentiva o profissional a conviver com seus pares.

“O ritmo de uma agência é muito intenso e, por isso, as pessoas precisam se sentir bem lá dentro”, diz, citando a ginástica, o atletismo, a yoga e o *happy hour* como momentos diários importantes.

Psicóloga com 30 anos de experiência na gestão de pessoas no Banco Itaú, Valéria Riccomini também considera trabalhoso reter talentos de uma geração que tem altas expectativas de desenvolvimento profissional rápido e em relação à qualidade de vida.

“Antes bastava acenar com possibilidades de uma experiência internacional para atrair e reter os jovens mais promissores. Hoje, eles querem saber também o quanto vão poder se realizar pessoalmente no trabalho, as chances de ascensão para funções onde aprendam mais e que nível de qualidade de vida poderão ter com aquele emprego”, explica.

As qualidades que o banco procura selecionar e desenvolver em seus *trainees* são empreendedoris-

mo, visão crítica, inovação e, principalmente, relações interpessoais, o maior problema da Geração Y.

Estágio de qualidade

“Ao mesmo tempo que exigem reconhecimento e um bom ambiente de trabalho, os jovens da Geração Y são muito competitivos e imaturos, o que às vezes cria dificuldades nas relações interpessoais”, diz Valéria. Na sua opinião, a possibilidade de uma carreira rápida é um dos principais fatores de retenção dos jovens talentos: “Mas dificilmente essa ascensão é tão rápida como eles gostariam porque, por mais preparados que estejam intelectualmente, são inexperientes e imaturos para administrar os conflitos do dia a dia, normais em qualquer empresa”.

Em todos os debates, as empresas destacaram a importância de sólidos programas de estágios e *trainees* para a captação e desenvolvimento de talentos. A IBM possui um banco de talentos com mais de 30 mil cadastrados e contrata cerca de 70% de seus estagiários. Já o jornal Folha de S.Paulo admite, duas vezes ao ano, recém-formados para um treinamento intensivo de dois meses em jornalismo. Já a AmBev oferece entre 40 e 50 vagas ao ano que são disputadas por mais de 70 mil inscritos. Bassili lembrou que ele mesmo e vários outros diretores da AmBev começaram na empresa como estagiários.

“As empresas mais competitivas descobriram há tempos que um bom programa de estágios e de *trainees* é essencial”, afirma Ricardo Romeiro. Ele lembrou que uma das linhas mais importantes de atuação da regional paulista está focada justamente em promover o estágio de qualidade.

www.sp.iel.org.br

www.ibm.com.br

www.dimenstein.com.br

www.dm9ddb.com.br

www.ambev.com.br/pt-br

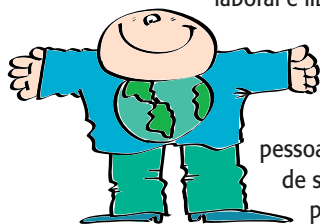
www.folha.com.br

www.itaui.com.br

www.mbaempresarial.com.br

www.mcdonalds.com.br

■ **Geração X (1965 a 1977)** – Filhos da bonança, foram os pioneiros na busca da qualidade de vida, flexibilidade laboral e liberdade nas relações interpessoais.



O advento das tecnologias de comunicação trouxe a oportunidade de equilibrar dedicação ao trabalho com vida pessoal. Tornaram-se céticos após as crises de sua época, causadas principalmente pelo elevado desemprego.

■ **Geração Y (a partir de 1978)** – Eles cresceram com as atuais tecnologias de comunicação e não concebem o mundo sem elas. Adoram trabalhar em rede e dão às chefias o mesmo tratamento sem cerimônia dado aos coleguinhas. Não têm tendência a sentimentos de fidelidade à empresa na qual trabalham. Possuem elevada autoestima e não gostam de atividades provisórias, aquelas para “cumprir tabela”: querem ir direto ao ponto.



Membro típico da Geração Y, Campos teve uma trajetória profissional variada

Gestão de Pessoas



Campos quer resultados rápidos e, depois, qualidade de vida

AS IDAS E VINDAS DE JOÃO

O jovem físico João Augusto Campos, de 25 anos, é um típico integrante da Geração Y. Ambição, inquietude e, sobretudo, sede de aprender estão no seu DNA. Convencido de seu talento para exatas, mas sem simpatia por nenhuma das especialidades da engenharia, prestou vestibular para Física e se formou pela Universidade de São Paulo (USP).

“Odiou” o curso, concluído por pressão familiar, e uma semana de estágio em física médica foi suficiente para que ele percebesse que não tinha estômago para a área que, em princípio, o atraía. Com seis meses para decidir se prestava ou não a prova para essa especialização, empregou-se numa agência de publicidade *on line*.

“Fiquei só quatro meses porque vi que o topo, o máximo onde eu poderia chegar, ali era muito pouco para mim”, conta Campos. Foi na agência, entretanto, que conheceu um rapaz ainda mais ambicioso e determinado: “Ele lia livros sobre empresários bem sucedidos e estava sempre cheio de idéias revolucionárias para o funcionamento da empresa”. Foi esse colega que o convenceu a fazer um curso sobre mercado financeiro. “Fiquei encantado com o curso e, em três semanas, já tinha decidido que era aquilo que eu queria”.

Um amigo avisou-o de que um grupo que trabalhava com fundos de investimentos estava procurando gente. “A entrevista para o emprego foi a experiência mais física e emocionalmente extenuante que já tive”, conta Vasconcelos, explicando que era uma empresa de cinco pessoas, provenientes de um banco de investimentos muito agressivo e decididas a apostar na

meritocracia. “Ofereceram um salário de R\$ 1.300 por 15 horas diárias, mas com a perspectiva de um bom bônus no fim do ano, dependendo do desempenho. Gostei, preferi priorizar a aprendizagem que o salário”.

Campos relata que fazia cinco coisas ao mesmo tempo, sempre tenso porque qualquer distração podia representar um prejuízo de US\$ 1 milhão. “Mas o ambiente de trabalho, a relação com o chefe e os colegas era boa, e eu aprendia muito todo dia”, lembra. Ele estava cursando uma pós-graduação em mercado financeiro quando a crise se abateu sobre a empresa. A pós-graduação, entretanto, trouxe a oportunidade de passar seis meses estudando na França. “Nem vacilei, pedi demissão e fui. Tentei trabalhar por lá, até passei numa seleção para um banco, mas, sem visto, não deu”.

Futuro trader

De volta ao Brasil, foi selecionado para trabalhar num banco. Um mês depois, recebeu proposta de uma administradora de fundos que estava se formando. “Decidi apostar na nova empresa porque achei que ali teria mais chances de crescer e aprender na área que me interessava”.

O futuro da carreira de Campos é ser um *trader*, aquele que decide sobre os investimentos. “Agora me limito a implementar as decisões dos *traders*, mas pergunto muito para entender porque fazem isso e não aquilo, e peço indicações de leitura. Vou avaliar se fico ou não. Tenho pressa”. A qualidade de vida é prioridade, mas, por enquanto, está adiada. “Quero ganhar um bom dinheiro nos próximos anos e depois fazer um trabalho mais tranquilo”.



TECNOLOGIAS

Foi lançado edital para o Programa de Cooperação Brasil-União Europeia na área de Tecnologias da Informação e Comunicação. Podem propor projetos brasileiros ou estrangeiros residentes no Brasil, com visto permanente, com título de doutor e currículo cadastrado na Plataforma Lattes (<http://lattes.cnpq.br/>). A data limite para submissão das propostas, exclusivamente pela Internet (<http://carloschagas.cnpq.br/>), é 18 de janeiro de 2011. **IEL**

www.mct.gov.br/index.php/content/view/325821.html

Outras Mídias

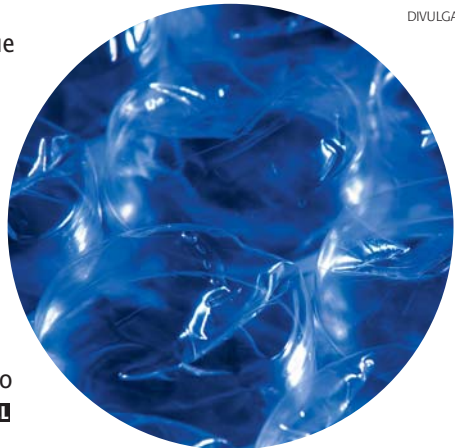
CONTROLE REAL

Um software que adapta os semáforos ao fluxo de veículos de forma automática e instantânea, com base na medição do tráfego feita por sensores instalados nas vias, está disponível no Brasil. O Projeto de Controle de Tráfego por Área em Tempo Real (Contreal), coordenado pelo professor Werner Kraus Junior (fone 48 3721-7685 e e-mail werner@das.ufsc.br), evita retenções desnecessárias e ajusta-se a situações inesperadas, como acidentes de trânsito. A inovação foi desenvolvida no Departamento de Automação e Sistemas da Universidade Federal de Santa Catarina. O controle em tempo real reduz entre 15% e 20% o atraso e o número de paradas dos veículos, com uso da tecnologia GPRS/GSM. **IEL**

www.agecom.ufsc.br/index.php?id=7775&url=ufsc

BIOPLÁSTICO

O plástico é problema para o meio ambiente e pouco do que se usa é reciclado. Mas o plástico produzido por uma bactéria pode mudar isso. Coletadas nos rios Solimões, Madeira e Negro pelo pesquisador Aldo Rodrigues Procópio, doutor em Biotecnologia, as bactérias *Chromobacterium Violaceum* produzem biopolímeros com propriedades idênticas às dos plásticos atuais. A vantagem é que o bioplástico leva em média seis meses para se decompor, enquanto que o de origem petroquímica demora 200 anos. A pesquisa tem o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM), e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq/MCT). **IEL**



DIVULGAÇÃO

www.cnpq.br/saladeimprensa/noticias/2010/1025.htm

ENERGIA DO MAR

A geração de energia elétrica a partir da força de ondas, marés e correntes marinhas tornou-se realidade no Brasil, desenvolvida pela empresa SeaHorse, que faz parte da incubadora do Instituto Alberto Luiz Coimbra da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Coppe-UFRJ). Autor do projeto, o mestre em Engenharia Oceânica Paulo Roberto da Costa diz que os diferenciais desse conversor brasileiro está na capacidade de usar a forte pressão das águas marinhas e fazer a dessalinização da água do mar. O teste do primeiro protótipo em escala real será feito ainda este ano no porto de Pecém (CE). **IEL**

www.agenciasebrae.com.br/noticia.kmf?canal=218&cod=10749524

Hora de investir firme no verde

A ecoeficiência se paga e é sinônimo de menos gastos no futuro, dizem os especialistas

Ecoeficiência

Produtos ecoeficientes – feitos com tecnologias limpas e com respeito máximo ao meio ambiente – vendem muito mais que seus similares sem esta especificação. Os consumidores, cada vez mais exigentes, são ávidos por itens que vão do simples papel A-4 para impressoras de computador a sofisticados cosméticos femininos. Um bom exemplo disso é o sucesso da linha de hidratantes, *shampoos* e sabonetes Kapeh, produzida no Brasil e exportada para Holanda e Portugal, que utiliza café e outras matérias-primas ecológicas na fabricação de 30 produtos vendidos nos três países (veja box à página 29).

Ecoeficiência é muito mais do que simples responsabilidade ambiental e pode ser definido como um conjunto de maneiras de produzir bens e serviços utilizando menos recursos naturais, gerando menos resíduos e incluindo matérias-primas ecológicas em seus produtos (veja destaque nesta página).

Para estimular as empresas brasileiras a alcançarem a produção ecoeficiente, o IEL/BA lançou em setembro o Programa Indústria Ecoeficiente, projeto-piloto que nasceu a partir da metodologia do Programa IEL de Qualificação e Desenvolvimento de Fornecedores (PQF), que busca associar grandes empresas compradoras a pequenos fornecedores qualificados. A ideia é, depois da avaliação dos primeiros resultados, expandir a experiência baiana para outros Estados.

Boas práticas

O IEL/BA propõe utilizar o conhecimento tecnológico das empresas-âncoras sobre esse tema para promover a implementação de boas práticas em ecoeficiência nas micros, pequenas e médias empresas participantes, explica Tatiane Cordeiro Mascarenhas, da Assessoria de Desenvolvimento da regional baiana do IEL.

A transferência de conhecimento e metodologias ecológicas entre empresas – por meio do B2B (*Busi-*



FOTOS: DIVULGAÇÃO

Almeida é autor de dois livros sobre sustentabilidade

ness to Business) – pretende fazer com que elas reduzam o consumo de água e de energia, combatam desperdícios e utilizem menos matéria-prima.

O programa está em sua fase inicial, terá duração de três anos e envolverá recursos de US\$ 2 milhões (cerca de R\$ 3,4 milhões), com trabalho prioritário em três cadeias estratégicas para a Bahia: petroquímica, construção civil e indústria automobilística.

O programa tem o apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), da Confederação Nacional da Indústria (CNI), do IEL Nacional, do Governo do Estado da Bahia (via Secretária de Indústria, Comércio e Mineração – SICM), da Petrobras e da regional baiana do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE/BA).

O engenheiro Fernando Almeida – especialista em sustentabilidade e ecoeficiência, e autor dos livros *O bom negócio da sustentabilidade* e *Os desafios da sustentabilidade*, uma ruptura urgente – afirma que a implantação de práticas ecológicas nas



Vanessa, da Kapeh, usa café certificado pelo selo holandês UTZ, mundialmente reconhecido

ECOEFIÊNCIA É...

O Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD) classifica ecoeficiência como uma série de ações que “têm por diretriz prover produtos e serviços a preço competitivo que satisfaçam as necessidades humanas e garantam a qualidade de vida, ao mesmo tempo em que, progressivamente, reduzam os impactos ambientais e a demanda por recursos naturais ao longo do seu ciclo de vida, a um nível no mínimo igual à capacidade de suporte da Terra.”

empresas aumenta a competitividade, influencia na inovação e melhora a reputação da indústria.

Palestrante no lançamento do programa, Almeida explica que a ecoeficiência é o pilar do desenvolvimento sustentável. “A tendência é utilizar a mesma matéria-prima várias vezes. Assim, podemos dizer que a ecoeficiência se paga. O investimento é sinônimo de menos gastos no futuro”, diz.

Almeida explica que é preciso mudar os modelos de negócios para garantir o crescimento econômico de forma sustentável. “As empresas devem ampliar

Na Rotovic, a água usada passa por decantação e retorna às lavanderias, para mais uma utilização

Ecoeficiência

FOTOS: DIVULGAÇÃO



Orsato: "A questão ambiental deve se integrar à estratégia"

sua capacidade produtiva, sua lucratividade e sua competitividade com significativa redução dos insumos e, conseqüentemente, dos impactos no meio ambiente", conclui.

A Rotovic é exemplo de empresa que adota a ecoeficiência em seu processo produtivo. Fundada em 1968 em São Paulo e com a implantação de uma unidade em Camaçari (BA), em 2001, é uma lavanderia que higieniza, descontamina e recupera equipamentos de produção individual (EPI), uniformes, tapetes industriais e laboratórios.

A empresa tem uma estação de tratamento de efluentes, onde todo o resíduo da lavagem é tratado. A água usada, depois de passar por um processo de decantação, retorna à lavanderia e a outras áreas da empresa para novo uso. "A água reutilizada representa uma economia substancial para a empresa, que poupa constantemente a sua principal matéria-prima, a água", explica Getúlio Lobo, responsável pelo Departamento Comercial da unidade baiana. Os resíduos sólidos

provenientes da decantação estão em estudo, devendo ser utilizados na produção de blocos de concreto.

A lavanderia industrial atende à Petrobras, à Ford e à Oxiteno, entre outras, e também presta serviços de recuperação de equipamentos que antes eram descartados pela indústria, entre os quais luvas e botas. "Temos certificação para fazer esse trabalho, fornecida pelos fabricantes desses equipamentos de proteção individual e por outras instituições. Para atender essa certificação, não podemos alterar as características do produto", explica Lobo.

Esse serviço ajuda na redução de custos para as indústrias, contribuindo para uma economia de até 60% na compra desses equipamentos. A Rotovic também possui a certificação ISO 14001, que reconhece a existência na empresa de um efetivo Sistema de Gestão Ambiental (SGA).

Forte tendência

Como exigência crescente dos consumidores, a ecoeficiência virou forte tendência do mercado, segundo o pesquisador e professor Renato J. Orsato, da Insead e da HEC Paris (classificadas entre as melhores escolas de negócio do mundo), ambas na França.

DECISÕES ESTRATÉGICAS

Formado em Administração de Empresas e em Engenharia Civil, com mestrado em Administração e Gestão, Renato J. Orsato é autor do livro *Sustainability Strategies: When does it pay to be green?* (2009, Palgrave MacMillan), ainda sem título em português. A obra será publicada em língua portuguesa em 2011 pela editora Quality Mark e, entre vários temas, trata da ecoeficiência. O livro recomenda que as empresas procurem saber "quando vale a pena investir no verde". O endereço eletrônico de Orsato é renato.orsato@insead.edu.



CAFÉ NO POTE DE COSMÉTICO

A agregação de valor aos produtos pelo uso de matérias-primas ecológicas levou a Kapeh liderar um nicho de mercado bem peculiar em três países. Sua inovação está no uso do café como insumo básico dos cosméticos e a preocupação com o meio ambiente como prioridade.

A Kapeh utiliza café com a certificação internacional UTZ, que significa “café bom” na língua maia. Esse selo holandês é um programa mundial de certificação para a produção e o fornecimento de café responsável e atesta que a produção foi feita com responsabilidade social e ambiental. “Diferente de uma certificação orgânica, o UTZ Certified confirma que nosso café é produzido respeitando nascentes, o solo e a natureza, além de ter responsabilidade social”, conta a farmacêutica, bioquímica e dona da Kapeh, Vanessa Vilella (foto), responsável pelo desenvolvimento dos produtos.

O café vem da Fazenda Rancho Fundo, do marido de Vanessa. Além dos pontos de venda no Brasil, Vanessa exporta seus hidratantes, shampoos e sabonetes – mais de 30 produtos – para Holanda e Portugal. A inovação e compromisso com o meio ambiente renderam a Vanessa a participação, em abril, da segunda edição do concurso Empretec Women in Business Award 2010, promoção da Unctad (Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento) em parceria no Brasil com o SEBRAE. Ela ficou entre as dez finalistas.

Orsato divide ecoeficiência em três níveis. O primeiro ocorre na produção, com o aperfeiçoamento dos processos produtivos. Pode-se investir em processos mais limpos dentro das indústrias, como o reaproveitamento de água e a diminuição do uso de energia. O segundo nível é ligado aos produtos, com o investimento em matérias-primas recicladas e substituição de componentes, gerando artigos que causam menor impacto ambiental.

O terceiro nível da ecoeficiência é o sistêmico, incluindo produção e consumo como um todo. “Para o setor automobilístico ser sustentável, por exemplo, é preciso desenvolver não apenas carros elétricos, mas produzir energia elétrica (para alimentar os carros) com baixa emissão de carbono, e utilizar os carros de forma mais eficiente”, explica.

Impactos ambientais

Isso porque o impacto ambiental não se dá apenas no processo produtivo das indústrias, mas também no consumo dos produtos e serviços, esclarece Orsato: “As pessoas sempre imaginam que o maior impacto das indústrias ocorra nas fábricas, mas, frequentemente, pode estar no uso dos produtos e nos serviços associados a eles. Por exemplo, quando incluídos o transporte, a alimentação, a hospedagem e os serviços correlatos, o setor de turismo lidera o *ranking* de impactos ambientais.”

Orsato destaca o aspecto estratégico da ecoeficiência: “O empresário precisa ver a questão ambiental como algo integrado a estratégia geral. Contudo, os investimentos que vão além do exigido por lei precisam ser avaliados com cuidado. É preciso escolher o ecoinvestimento mais adequado para a empresa em função do tipo de mercado a ser atendido, da localização e da tecnologia, entre outros fatores.”

Segundo o pesquisador, investir na certificação ISO 14001 pode fazer sentido para algumas empresas, enquanto um selo verde pode ser o melhor ecoinvestimento para outras. **IEL**

www.kapeh.com.br
www.fieb.org.br/iel
www.rotovic.com.br
www.unctad.org
www.wbcsd.org
www.renatoorsato.com
www.insead.edu/home
www.utzcertified.org
<http://empretec.sebrae.com.br>
www.fernandoalmeida.com.br



Borges defende mais discussão sobre as denominações



Esteves considera a redução “uma ideia simplista”

Falta consenso à proposta do MEC

Engenharias

A possibilidade de redução de 258 para 30 denominações ou especialidades da área de engenharias ainda é ponto sem consenso entre educadores e pesquisadores brasileiros, que pedem mais tempo ao Ministério da Educação (MEC) para discutir o tema. A redução está sendo proposta pela Secretaria de Educação Superior (SESu), no levantamento dos Referenciais Curriculares Nacionais (veja box na página ao lado). Vários especialistas fazem ressalvas à ação do ministério, alegando falhas nesse levantamento.

Um dos críticos, o engenheiro e professor-doutor Mário Neto Borges – presidente da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais e presi-

dente do Conselho Nacional das Fundações Estaduais de Amparo à Pesquisa – diz que concorda com a ideia desse estudo do MEC, mas acha que as decisões poderiam ser discutidas de forma ampla e participativa. “É preciso ouvir as ideias de ambos os lados, e não apenas unilateralmente como está sendo feito”, disparou Borges.

Ele acredita que pode haver equívocos na contagem das 258 modalidades de engenharia. “O MEC deve estar contando, por exemplo, engenharia de controle e automação, e engenharia de automação e controle como duas especialidades diferentes. Mas são a mesma coisa. Os números do MEC não são confiáveis”, avalia Borges, formado em Inteligência

LISTA ATUALIZADA

O MEC pretende reduzir o número de denominações dos cursos superiores do País, por meio do projeto Referenciais Curriculares Nacionais. O diretor de Regulação e Supervisão da Educação Superior, Paulo Wollinger, disse, na última edição desta revista, haver mais de 27 mil cursos de graduação com cinco mil nomes diferentes.

O debate maior ocorre na área das engenharias porque as novas tecnologias vão criando a necessidade de novos objetos de estudo acadêmico e universitário. Os críticos temem que a lista do MEC crie mais uma barreira à dinâmica do ensino superior. O ministério garante que sua intenção é apenas “organizar a casa”.



Wollinger diz que o MEC quer impedir os abusos

Professores acham que não se deve limitar as engenharias para não comprometer o futuro

Artificial Aplicada à Educação, pela Universidade de Huddersfield (Inglaterra). “Se quisermos olhar para o futuro, precisamos de mais cursos e cada vez mais modernos. Não se deve limitar as engenharias”, afirma.

Lista criticada

Ex-reitor da UFMG e atual presidente do Parque Tecnológico de Belo Horizonte, Ronaldo Tadeu Pena reconhece que realmente há um excesso de denominações de engenharia, mas defende debate mais amplo: “É preciso haver regulamentação, sim, fechando os cursos que não são bons. Mas, não se deve seguir apenas uma lista.”

Pena – engenheiro elétrico com doutorado nessa especialidade – diz que o MEC deveria ter convocado uma reunião com a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) e outros grupos reconhecidos. “Esse é um assunto que ainda precisa de discussão”, recomenda.

Para o engenheiro elétrico e mestre em Engenharia Nuclear na área de Concentração Energética, Otávio de Avelar Esteves, é necessário controle para evitar que algumas instituições criem cursos inadequados, mas quer a regulação com a participação das escolas de educação superior.

“A ideia não é má, mas a forma parece simplista.


O receio dos mestres é a progressiva redução da autonomia constitucional das universidades

Engenharias

Não sou contra a regulação, mas acho que deveria ser um processo dinâmico, em contato com as universidades, que têm autonomia constitucional para organizar novos cursos e, assim, atender as demandas do mercado”, afirma Esteves, coordenador do Curso de Engenharia de Energia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Tecnologia

Ele faz uma comparação: “A medicina só tem um objeto de estudo, o ser humano, imutável. Ela evoluiu na forma de olhar e fazer, mas o objeto continua o mesmo. Não é o que acontece na engenharia, cujo objeto de estudo é a tecnologia. Delimitar o campo de estudo tecnológico é arriscado”, explicou.

O curso de Engenharia de Energia, criado por Esteves, não faz parte da nova listagem do MEC. “Criei pensando na realidade atual do País. É totalmente inovador, voltado para o futuro. A escola de engenharia mais famosa do mundo, o Massachusetts Institute of Technology, nos Estados Unidos, tem exatamente esse mesmo curso”, diz o professor, temendo que ele venha a ser fechado com a redução das denominações. Existem no Brasil 12 cursos similares. O da PUC mineira está em seu oitavo período e tem uma média de 300 alunos. 

www.pucminas.br
www.fapemig.br
www.confap.org.br
www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm
www.bhtec.org.br
www.andifes.org.br
<http://portal.mec.gov.br>

ESTÍMULO À INOVAÇÃO

O IEL/CE promoveu em novembro a primeira edição do Prêmio IEL de Engenharia, nas categorias Profissionais de Empresa e Profissionais Estudantes. A premiação ocorreu no dia 23, juntamente com a Feira do Empreendedorismo Técnico do Estado do Ceará.

A promoção distribuiu uma bolsa de especialização em Engenharia de Produção na Universidade Federal do Ceará para o primeiro lugar entre os Profissionais de Empresa e uma bolsa de pesquisa Bitec para o melhor classificado entre os Profissionais Estudantes. “O prêmio tem o objetivo de contribuir para a divulgação de projetos e invenções inovadoras focadas na engenharia e que possam ter aplicação real nas empresas cearenses”, disse a gerente executiva do IEL/CE, Adriana Kellen.

O Prêmio IEL de Engenharia tem o apoio da Universidade Federal do Ceará, Universidade de Fortaleza, Sindicato dos Engenheiros do Ceará, Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Ceará, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, e SENAI/CE.

O Brasil deu grandes passos. Agora está na hora de um grande salto.

Para o Brasil crescer ainda mais, é fundamental fortalecer a indústria. Com menos impostos, menos burocracia, mais segurança jurídica e mais investimentos em infraestrutura, ela terá reais condições de competir e vencer, aqui e no exterior. Além de eliminar esses gargalos que emperram o crescimento, é preciso também investir mais em educação de qualidade, estimular a inovação e fazer as mudanças necessárias nos sistemas tributário, das relações do trabalho e da Previdência. Agindo assim, estaremos construindo um país com mais oportunidades, economicamente mais forte, socialmente mais justo e ambientalmente sustentável. Está na hora do grande salto: o salto da competitividade. **CNI. Para o Brasil crescer mais e melhor.**



Confederação Nacional da Indústria



Curso de Stanford no Brasil é destaque em 2011

Educação Executiva

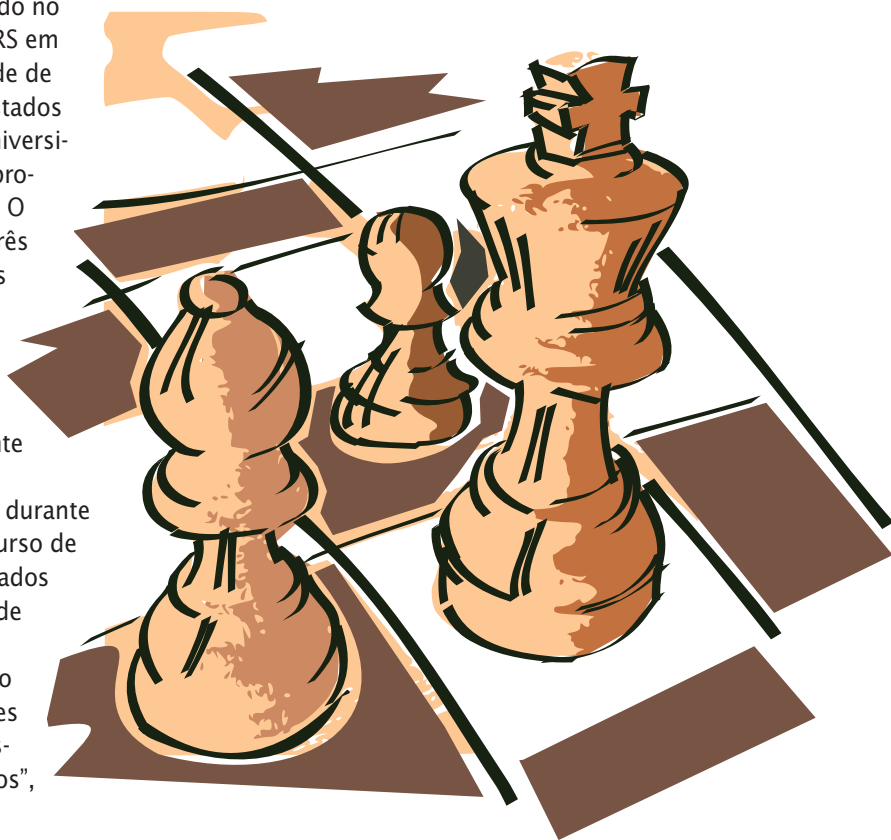
Um novo curso a ser realizado no Brasil pelo IEL/NC e o IEL/RS em parceria com a Universidade de Stanford – na Califórnia, Estados Unidos, uma das mais renomadas universidades do mundo – é o destaque do programa Educação Executiva em 2011. O curso de Liderança Estratégica terá três dias de duração, em Bento Gonçalves (RS), em abril.

A parceria com a Universidade de Stanford é consequência do sucesso de iniciativas semelhantes com escolas de negócio mundialmente reconhecidas. A superintendente do IEL/RS, Elisabeth Urban, informa que durante os três dias – 28 a 30 de abril – do curso de Liderança Estratégica serão apresentados conhecimentos com alta aplicabilidade nos negócios dos participantes. “Outros aspectos dessa oportunidade são as visões diferenciadas de professores renomados e a possibilidade de construção de uma ampla rede de contatos”, afirma Elisabeth.

Experiência única

O evento será realizado na mesma cidade onde ocorreu em 2010 o curso Estratégias para Inovação em Novos Mercados, em parceria com a Wharton School. “Bento Gonçalves é famosa pela produção dos únicos vinhos do país com selo de Indicação de Procedência, representando o legado cultural e histórico dos imigrantes italianos”, acrescenta.

O local será o Hotel e Spa do Vinho Caudalie Vinotherapie, que oferece ambiente clássico com atendimento de alta qualidade em termos de estadia e infraestrutura para eventos. “Desta forma, o programa Educação Executiva do IEL proporcionará uma experiência única aos CEOs das empresas, preocu-



pando-se com a qualidade dos parceiros nacionais e internacionais, além de proporcionar conteúdo altamente relevante, professores renomados e infraestrutura à altura”, destaca Elisabeth.

O calendário de 2011 inclui, ainda, a 6ª edição do curso Estratégias e Inovação de Negócios em parceria com a Wharton School, em junho, na sede da escola, na Filadélfia, Estados Unidos, e a 11ª edição do curso Gestão Estratégica para Dirigentes Empresariais do Insead, em Fontainebleau, França, entre o final de agosto e início de setembro.

O programa Estratégia e Inovação nos Negócios em parceria com a Wharton School, que será reali-

Monteiro, da Wharton, diz ser essencial que participantes levem questões práticas para a discussão

zado em 2011 de 20 a 24 de junho, na Filadélfia, segue os padrões americanos de ensino: instrumental e sistemático, com aulas focadas na prática. A 6ª edição abordará as implicações da inovação no Brasil, revela o diretor do programa, Luiz Felipe Monteiro, responsável na escola pela parceria com IEL.

“Os empresários devem esperar aulas focadas no desenvolvimento dos países emergentes. É essencial que os participantes venham com ideias e questões das suas empresas para que, juntos, possamos superar seus desafios, pois assim é mais fácil identificar e solucionar problemas. Queremos que nossos alunos saiam do curso com aplicação direta nas suas empresas”, diz Monteiro.

Mudanças rápidas

Nos dias 29 de agosto a 2 de setembro será a vez do programa Gestão Estratégica para Dirigentes Empresariais, em parceria com o Insead, em Fontainebleau, França. Elaborado exclusivamente para participantes brasileiros o foco é a internacionalização das empresas nacionais, a competitividade, o empreendedorismo e a inovação. Serão cinco dias de aulas com tradução simultânea para o português. O material didático é apresentado em inglês e português.

Lourdes Casanova, professora do Departamento de Estratégia do Insead e diretora do programa, responsável na escola pela parceria com o IEL, diz que “o Brasil está em grande destaque no mundo e os empresários precisam se preparar para assumir um papel muito importante nas mudanças que estão ocorrendo rapidamente. É importante se atualizar e saber como pensam as empresas européias. A Europa está mirando muito no crescimento brasileiro”. **IEL**

www.stanford.edu
www.wharton.upenn.edu
www.insead.edu

PARCERIA COM AS MELHORES ESCOLAS

Os programas de Educação Executiva do IEL são realizados por meio de parcerias com as melhores escolas de negócio do mundo, segundo os *rankings* do Financial Times e da Forbes, e têm a meta de atualizar altos executivos, tornando-os mais competitivos nos mercados brasileiro e internacional.

As aulas das escolas parceiras incluem modernos conceitos de práticas de gestão empresarial, com aplicação imediata. O IEL identifica a demanda, sugere os temas para a escola parceira e monta o programa Educação Executiva, de forma diferenciada.

Os cursos têm curta duração, porém com imersão total. As aulas intensivas com estudos de casos envolvem temas como inovação, gestão estratégica, marketing e liderança. O programa estimula a troca de experiências entre os participantes. Um dos pontos fundamentais dos cursos do IEL é a qualificação profissional dos executivos, para que suas empresas possam crescer cada vez mais.

A gerente de Desenvolvimento Empresarial do IEL, Tatiana Farah, explica a diferença entre os cursos de *Master in Business Administration* (MBA) e de Educação Executiva: “MBA é uma pós-graduação diferenciada a profissionais que estão entrando no mercado de trabalho, com pouca experiência. Já a Educação Executiva é orientada para a reciclagem ou discussão de temas estratégicos. As escolas de negócio trabalham sempre com casos reais, sendo importante a experiência que o executivo traz para a sala de aula. Por isto, e em função das agendas cada vez mais atribuladas dos participantes, os cursos de Educação Executiva tendem a se tornar mais curtos e mais intensos.

Mais dois volumes valorizam pesquisas



Coletânea BITEC

A cearense Clara Mítia criou um delicioso sorvete que pode ser consumido por crianças que têm alergia à proteína do leite de vaca, a chamada lactose. Os testes de degustação com a criançada foram muito bem sucedidos. Sua inovação está no uso de ingredientes diferenciados – leite de cabra, polpa de morango, açúcar e mel de abelhas – e lhe valeu um prêmio e uma bolsa de mestrado numa das maiores universidades do Brasil, a Universidade de São Paulo (USP).

O exemplo de Clara faz parte de um dos dois novos volumes da Coletânea BITEC, lançados no dia 25 de novembro. Eles incluem sete projetos premiados na oitava e nona edições do Programa de Iniciação Científica e Tecnológica para Micro e Pequenas Empresas (BITEC), desenvolvido pelo IEL, com a cooperação do SENAI, SEBRAE e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Os dois volumes contêm experiências bem sucedidas realizadas no Espírito Santo, Mato Grosso, Ceará, Rio Grande do Norte e Alagoas. O objetivo da coletânea é divulgar as pesquisas de sucesso de estudantes contemplados pelo BITEC, cuja meta principal é transferir conhecimentos gerados nas instituições de ensino diretamente para o setor produtivo. Além disso, o programa também ajuda no fomento à pesquisa dentro das faculdades e universidades do País.

Seiscentas bolsas

Anualmente, são oferecidas cerca de 600 bolsas de estudo. As empresas parceiras são beneficiadas por um projeto a cada edição e oferecem uma contrapartida mensal destinada à orientação didática e pedagógica do professor orientador. Em 10 anos do Programa BITEC, foram distribuídas 4.029 bolsas, beneficiando alunos, professores e micro e pequenas empresas.

Durante seis meses, os bolsistas realizam e desenvolvem suas pesquisas e ao final de cada edição,



JACQUELINE DA SILVA OLIVEIRA

Clara comanda a degustação do sorvete com a criançada

os projetos de destaque são premiados. Alunos e professores ganhadores das etapas regionais receberam como premiação R\$ 1.000 e R\$ 2.000 respectivamente. Além disso, na etapa nacional o aluno recebe uma bolsa do CNPq para realização do mestrado.

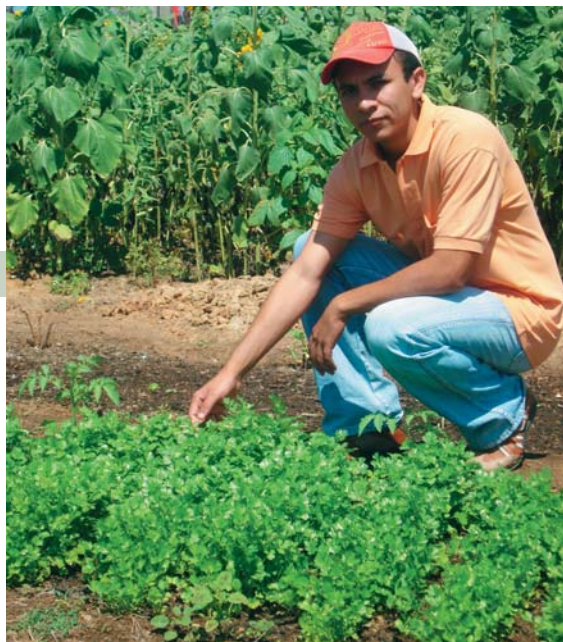
Foi o que ocorreu com Clara Mítia, uma das vencedoras da 8ª edição do BITEC, em 2008. Aos 25 anos, moradora do município de Sobral (CE), ela cursa mestrado na USP com a bolsa do CNPq. Seu sorvete, desenvolvido em 2008, é probiótico – contém organismos vivos que, administrados em quantidades adequadas, beneficiam a saúde humana – e tem crescente mercado consumidor, formado pelas dezenas de milhares de crianças brasileiras afetadas pela lactose.

Quando era estudante do curso de Tecnologia de Alimentos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, Clara teve a orientação da pesquisadora e professora Masu Capistrano Portela e teve o apoio da sorveteria cearense Ki-Delícia.



As duas edições contêm sete projetos premiados

DORINHA DIAS



O alimento criado por ela é funcional, pois melhora a função gastrointestinal, graças à adição do *Lactobacillus Acidophilus*. O lado econômico também foi levado em conta: “Sobral está em uma região rica na produção desse leite”, conta a mestrand.

Após dois meses de aulas teóricas do mestrado na USP, em Tecnologia de Alimentos, ela voltou a Sobral para realizar novas etapas de pesquisa na Embrapa, instituição parceira durante todo o projeto. “A premiação no BITEC abriu muitas portas para minha vida profissional. Gostaria de levar adiante minhas pesquisas e vincular a produção do sorvete a projetos sociais”, planeja Clara.

No programa BITEC, os estudantes são chamados a solucionar problemas. Com a ajuda do orientador, os graduandos desenvolvem modelos que podem atender as empresas, gerando inovações tecnológicas, empreendedorismo e melhoria de gestão.

Resíduo salgado

Um bom exemplo disso é o projeto de Francisco Ismael de Souza, 23 anos, estudante do quinto semestre de Agronomia da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, no município de Campo Grande (RN), a 265 km de distância de Natal. Ele foi um dos premiados na 9ª edição do concurso e seu projeto também está nos novos volumes da Coletânea BITEC.

Souza resolveu um problema sério da comunidade de Bom Jesus, próxima de Campo Grande. “Há mais de 20 anos foi instalado um dessalinizador para os moradores, que antes sofriam com a falta de água potável. Mas o resíduo da separação da água estava sendo descartado diretamente no solo”, explica Francisco.

O problema foi primeiramente identificado por técnicos do Núcleo Sertão Verde de Apoio à Agricultura Familiar, que procuraram o professor Nildo da Silva Dias, orientador de Souza. Com o auxílio do Programa BITEC, eles começaram a pesquisa para estudar a viabilidade da produção de hortaliças orgâni-

Hortaliças plantadas por Souza absorveram o sal da terra

cas, aproveitando a água residual do processo de dessalinização.

O solo estava muito salgado, o que dificultava o plantio. “Plantamos hortaliças que absorviam bem a salinidade do solo, como capim elefante, que serve para alimentação de caprinos e ovinos. Depois disso, foram plantados coentro, tomate, erva-sal e girassol, este último usado para adubar o solo posteriormente”, conta Souza. A irrigação foi feita de forma inteligente, com a água salgada chegando à planta diretamente pela raiz, evitando a queimadura das folhas.

A boa notícia é que o projeto de Souza e do professor Dias não parou ao final da sua bolsa BITEC. Com financiamento do Banco do Nordeste do Brasil, eles vão continuar as pesquisas e ampliar o projeto para a criação de peixes na água residual salinizada. **IEL**

www.iel.org.br/portal/data/pages/FF8080812AB748E8012AB93376815BED.htm
www.senai.br
www.sebrae.com.br
www.cnpq.br
www.usp.br
www.ifce.edu.br
www.ufersa.edu.br
www.bnb.gov.br



A democracia brasileira está cada vez mais forte, mas se espera também competência política e bom desempenho econômico e social

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

Desafios do “novo” Brasil

Artigo



Muito mais que simplesmente indicar os detentores do poder político a partir de 2011, as urnas revelaram um novo País e enormes desafios para os governantes, a sociedade e os empresários. Todos têm expectativas em torno da realização das reformas estruturais, sem as quais não será possível avançar na construção desse Brasil remodelado pelo voto e na consolidação da nossa democracia.

Nós, empresários, por meio das entidades do Sistema Indústria, temos o compromisso de fortalecer a economia, tornando-a mais dinâmica e inovadora, ao mesmo tempo em que desejamos uma sociedade mais justa. Mas, é preciso alertar: não é responsabilidade isolada da iniciativa privada, cabendo também ao Estado ações condutoras e, principalmente, indutoras.

O processo de desenvolvimento precisa ser sustentável e integrado, beneficiando a sociedade como um todo e não só um setor específico, mesmo que este seja o industrial. A infraestrutura – estradas, ferrovias, portos, aeroportos etc. – é imprescindível à eficiência dos setores produtivos. É essencial também assegurar a evolução dos serviços, incrementar as pesquisas tecnológicas, apoiar a inovação e, sobretudo, investir na modernização do sistema de educação.

Com isso, as atuais deficiências da infraestrutura e de outras áreas estratégicas do País deixarão de causar retrocesso na produtividade e competitividade das empresas.

O grande desafio brasileiro é acelerar o ritmo de transformações de nossa economia, fundamental não apenas para satisfazer o sonho de ser potência econômica, mas para assegurar oportunidades de realização profissional para todos os cidadãos. No caso, a responsabilidade é coletiva e individual, tanto dos que operam as ações da iniciativa privada quanto dos que exercem os poderes públicos.

Precisamos, ainda, de um choque de gestão no Brasil. Cabe aos próximos governantes a responsabilidade de mudar a direção dos gastos públicos e racionalizar o custo da máquina administrativa, além de buscar o aumento do volume dos investimentos e de sua eficiência. Em respeito aos contribuintes é imperativo que não haja desperdícios ou desvios ocasionados pela má gestão. Muito menos pela corrupção.

O Brasil clama pelas reformas e os resultados das urnas indicam que está no tempo de fazê-las, a começar pela política, da qual dependem todas as outras. Elas são aguardadas desde a promulgação da Constituição Federal, em 1988. A partir da remodelação e aprimoramento da estrutura política, as reformas trabalhista, previdenciária, tributária e do Judiciário, dentre outras, ficariam maduras e poderiam ser aprovadas mais facilmente.

As eleições de 2010 mostraram que a democracia brasileira está cada vez mais forte. Todos esperam agora que se mostre competência política e se assegure bom desempenho econômico e social.

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



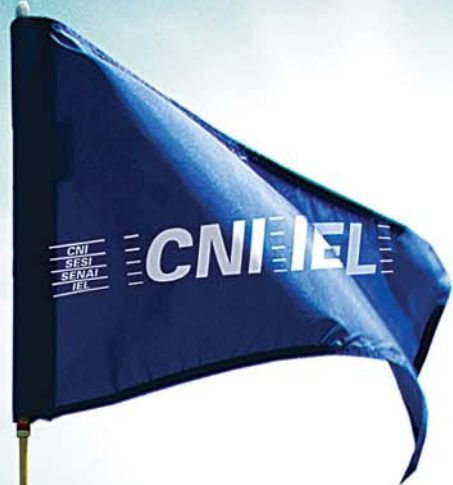
Escolha certo, escolha IEL. O Instituto Euvaldo Lodi possui um sistema de seleção criterioso, que leva em conta a área de formação e as habilidades do estudante. Também oferece capacitação antes mesmo do início do estágio e acompanhamento durante todo o período. Tudo para encaminhar somente os candidatos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

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

CNI IEL

INSTITUTO EUVALDO LODI

Agente de integração de estágio.



COM O IEL, VOCÊ ACERTA
NA EDUCAÇÃO EXECUTIVA
E SE PREPARA NAS MELHORES
ESCOLAS DE NEGÓCIO DO
MUNDO EM UMA SÓ TACADA

EDUCAÇÃO EXECUTIVA IEL 2011
VOCÊ NAS MAIS CONCEITUADAS ESCOLAS DE NEGÓCIO



**Programa Excelência
em Liderança**
1ª Edição

STANFORD GSB
De 28 a 30/4 de 2011
Bento Gonçalves/RS
Brasil



**Programa Estratégia
e Inovação nos Negócios**
6ª Edição

WHARTON SCHOOL
De 20 a 24/06 de 2011
Filadélfia
EUA



**Programa Gestão
Estratégica para
Dirigentes Empresariais**
11ª Edição

INSEAD
De 29/08 a 2/09 de 2011
Fontainebleau
França

O IEL oferece capacitação de
excelência para empresários
e executivos brasileiros, dentro
dos mais modernos conceitos
e práticas de gestão
de negócios.

Procure o IEL e conheça melhor nossos cursos.
Todos os cursos dispõem de tradução simultânea e materiais
nas versões inglês e português.



www.iel.org.br/eduexecutiva
eduexecutiva@iel.org.br
61 3317-8906