Município
Dia a Dia
sexta-feira, 16 de setembro de 2016

EDUCAÇÃO É O MEU NEGÓCIO

A inovação é fator fundamental para a geração de riquezas, mas nenhum país consegue inovar sem uma boa base educacional. Ano a ano, o Brasil sente os reflexos da falta de competitividade com o mercado internacional, fruto, em parte, da baixa escolaridade de sua mão de obra.

Sabendo dessa realidade que afeta 69% das empresas do país, segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Município Dia a Dia apresenta uma série de reportagens especiais que mostra como as empresas de Brusque e região têm buscado driblar esse problema, destacando exemplos de trabalhadores que, por meio da qualificação, estão conseguindo mudar de vida.

FACULDADE **SÃO LUIZ**

CURSOS DE EXTENSÃO

LIBRAS | ATENDIMENTO | CALCULADORA HP 12C | CONTROLE ESTATÍSTICO

MAIS INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES:
47 3396-7919 | WWW.FACULDADESAOLUIZ.EDU.BR

CURSO DE LIBRAS
'Mãos que Falam'

aulas **terças e quintas-feiras,**
das 18h30min às 21h,
com início no mês de **Setembro.**

(CARGA HORÁRIA 60H)

Educação: alavanca da competitividade

Elevação da escolaridade e a qualificação profissional são os caminhos para o Brasil se tornar mais competitivo e produtivo

Bárbara Sales
barbara.sales@municipiomais.com.br

A baixa escolaridade e a consequente falta de qualificação dos profissionais reflete diretamente na competitividade do mercado brasileiro. Ano a ano, o Brasil figura nas últimas posições em índices que medem a competitividade e a produtividade dos países e, neste período de crise econômica, as diferenças ficam ainda mais acentuadas.

Porém, ao mesmo tempo em que o desemprego atinge níveis preocupantes, em alguns setores da economia, as vagas de trabalho não são preenchidas porque faltam profissionais qualificados no mercado.

Isso acontece porque as dificuldades da economia brasileira deixaram as empresas mais exigentes no momento da contratação. Hoje, a preferência é para aqueles profissionais que estão preparados e podem contribuir com mais eficiência para o crescimento da organização.

Encontrar esses profissionais, no entanto, não é tarefa fácil para as empresas. Dados da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc) mostram que em 2014, 30,6% dos trabalhadores brasileiros tinham a escolaridade básica (fundamental e médio) incompleta.

Em Santa Catarina, este índice é ainda maior: 34,5% não concluíram o ensino básico. Levando em consideração apenas a indústria, os índices também crescem.

No Brasil, 42,9% dos trabalhadores deste setor têm escolaridade básica incompleta, enquanto que em Santa Catarina, esse índice pula para 45,6%.

Assim, a oferta de mão de obra qualificada é reduzida e reflete em toda a economia brasileira. Para o assessor da Fiesc para o Movimento SC pela Educação, Antônio José Carradore, o problema da competitividade vem da base.

> **"A falta de pessoas qualificadas no mercado é permanente, nunca vamos conseguir suprir os 100%, porque a tecnologia avança e você precisa sempre atualizar seus profissionais"**
>
> **Antônio José Carradore,** assessor da Fiesc para o Movimento SC pela Educação

Ele lembra os resultados do país na última avaliação do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa), no primeiro semestre deste ano: entre 65 países, o Brasil ficou em 58º lugar em Ciências; 56º em Língua Nativa e 54º em Matemática.

Carradore destaca também a posição do país em nível de competitividade.

"Temos dados que nos mostram que das 60 principais economias do mundo, o Brasil está em 58º lugar em competitividade. Com isso, entendemos que a educação é a base para o desenvolvimento da economia, das competências de um cidadão, de um profissional", diz.

PRIMO TACCA NETO / ZEN

Em Santa Catarina, 34,5% dos trabalhadores não têm o ensino básico completo

Evolução

Apesar de ainda estar muito abaixo dos padrões dos países desenvolvidos, de 2010 para 2014, já é possível perceber uma evolução no número de trabalhadores que concluíram o ensino básico, ou seja, aos poucos, os profissionais começaram a perceber que, quanto maior a qualificação, maior a chance de sucesso dentro do mercado de trabalho.

Em 2010, por exemplo, o levantamento feito pela Fiesc mostra que 62,5% dos trabalhadores brasileiros tinham a escolaridade básica completa. Em 2014, esse número passou para 69,4%, - um acréscimo de 12,4% em quatro anos.

O mesmo aconteceu se comparado os índices dos trabalhadores catarinenses. Em 2010, eram 58,5% com o ensino básico completo. Em 2014, esse número passou para 65,5% com a escolaridade básica concluída.

"A falta de pessoas qualificadas no mercado é permanente, nunca vamos conseguir suprir os 100%, porque a tecnologia avança e você precisa sempre atualizar seus profissionais", afirma Carradore.

Cultura da qualificação

No Vale do Itajaí Mirim, os dados mostram que em 2014, somente 47,9% dos trabalhadores da região possuíam escolaridade básica completa.

O presidente da Associação Empresarial de Brusque (Acibr), Halisson Habitzreuter, afirma que o problema da falta de escolaridade é um assunto recorrente nas reuniões da associação, principalmente porque estudos comprovam que a mão de obra brasileira tem uma produtividade inferior, se comparada aos países da Europa e aos Estados Unidos.

"Essa diferença se dá, justamente, por causa da qualificação, treinamentos, capacitações que os trabalhadores de lá tem e aqui não existe nesse mesmo patamar. Outro fato é a cultura. Lá, eles sabem a importância da qualificação", diz.

O presidente da entidade diz que, nos últimos anos, o problema da falta de mão de obra qualificada diminuiu, mas ainda está longe de chegar no nível ideal.

"A nossa região tem mão de obra qualificada, mas não como gostaríamos. É claro que se comparar com anos anteriores já conseguimos evoluir, mas este é um processo que precisa ser contínuo".

Ano a ano, a associação investe em cursos, palestras e treinamentos para as empresas com o objetivo de criar essa cultura da qualificação entre os profissionais da região. O próximo passo da entidade neste segmento será dado no fim do mês de setembro, quando será lançada a Escola de Negócios da Acibr, em parceria com o Centro Universitário de Brusque (Unifebe).

A ideia é oferecer cursos, num primeiro momento, de curta duração e à distância, para qualificar ainda mais a mão de obra regional.

"Estamos procurando implantar essa cultura, incentivando os colaboradores para que lá na frente isso reflita em maior produtividade e qualidade dos serviços".

SC pela educação

Liderado pela Fiesc, em 2012 surgiu o Movimento a Indústria pela Educação com o objetivo de mobilizar as indústrias para a causa da educação. Neste período, chegou a mais de 2.200 signatários e, devido ao sucesso, em março deste ano se transformou no Movimento Santa Catarina pela Educação. A ideia é incentivar setores públicos e privados para melhorar a educação quanto à escolaridade, qualificação profissional e qualidade de ensino.

Evolução da escolaridade

BRASIL

Ano	Escolaridade básica incompleta	Escolaridade básica completa
2010	37,5%	62,5%
2011	35,7%	64,3%
2012	34%	66%
2013	32,5%	67,5%
2014	30,6%	69,4%

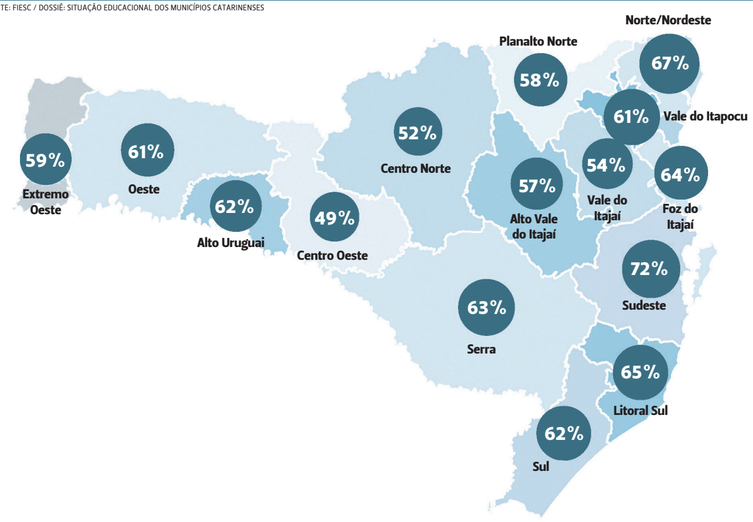
SC

Ano	Escolaridade básica incompleta	Escolaridade básica completa
2010	41,5%	58,5%
2011	39,6%	60,4%
2012	37,6%	62,4%
2013	36%	64%
2014	34,5%	65,5%

FONTE: OBSERVATÓRIO DA INDÚSTRIA CATARINENSE

Trabalhadores com educação básica completa, por região

FONTE: FIESC / DOSSIÊ: SITUAÇÃO EDUCACIONAL DOS MUNICÍPIOS CATARINENSES



Corrida para a profissionalização

Atuando em Brusque desde 1957, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) é referência quando o assunto é qualificação profissional. Neste ano, a entidade viu a busca por cursos técnicos crescer em comparação com o ano anterior e a tendência é que, em 2017, o número de matrículas seja ainda maior.

O diretor do Senai de Brusque, Julcimar Luis Machado, diz que há a necessidade de qualificar a mão de obra da região, principalmente porque o país teve uma época de pleno emprego, o que fez com que as empresas, em alguns momentos, tivessem que afrouxar as regras de contratação, admitindo pessoas com pouca qualificação.

O cenário agora, segundo ele, está bem diferente e é o que tem gerado a grande procura pelos cursos da instituição. "Hoje, a indústria da região está contratando, mas pessoas que já tem uma boa qualificação profissional. E as pessoas, aos poucos, estão começando a perceber que a qualificação é que vai garantir uma colocação no mercado".

Machado afirma que a educação no mercado de trabalho é como um círculo, já que uma maior escolaridade possibilita que o trabalhador tenha uma qualificação profissional melhor e, consequentemente, um emprego melhor.

"A partir do momento que ele tem o ensino médio, pode se matricular num curso técnico, em uma graduação".

Para ele, a chave para alavancar a produtividade e também a competitividade do país passa por um processo de qualificação do jovem, antes mesmo de ele entrar no mercado de trabalho. Esse era o objetivo do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), lançado em 2011 pelo governo federal, mas que foi cortado neste ano devido aos problemas da economia.

Ele cita exemplo de países como a Coreia do Sul, Alemanha e França, que tem em torno de 50% de seus alunos do ensino médio fazendo simultaneamente um curso técnico. Em Santa Catarina, esse índice chegou a 15%, quando tinha o Pronatec, e hoje reduziu para 9%.

"Temos muito caminho para traçar, para evoluir. É a partir de uma formação técnica de base que o aluno pode evoluir para um curso superior", diz. "A educação alavanca a produtividade, que alavanca a competitividade", completa.

O empurrão que faltava

Empresas investem na qualificação dos colaboradores e já começam a sentir os efeitos na produtividade

PRIMO TACCA NETO/ZEN

Desde seus primeiros anos, a Zen estimula a qualificação de seus colaboradores promovendo treinamentos

O incentivo da empresa representa metade do caminho para a qualificação do colaborador. Quando a organização compreende a importância da educação e oferece oportunidades ao trabalhador, percebe de imediato que está fazendo a diferença não apenas para o crescimento dos seus negócios, mas para a sociedade.

Em Brusque, três empresas têm se destacado quando o assunto é o apoio à formação de seus colaboradores. Zen S.A., Irmãos Fischer e RC Conti já compreenderam que a educação é a base para o desenvolvimento e, por isso, investem pesado na qualificação em todas as suas formas.

As três organizações auxiliam seus colaboradores com o pagamento de cursos de graduação, técnicos, de idiomas e especializações.

Além disso, fazem um trabalho de qualificação e treinamento dentro das suas instalações, com foco na melhoria de cada setor, no trabalho em equipe e no crescimento pessoal de cada um.

Os resultados de todo esse investimento são vistos e comemorados ano após ano. A gerente de Recursos Humanos da Zen, Schirlei Knihs Freitas, afirma que grande parte da melhora dos índices de produtividade e qualidade da fábrica nos últimos anos se deve à qualificação dos colaboradores.

No ano passado, por exemplo, a Zen conseguiu reduzir o seu custo de não qualidade em 44%, já a satisfação do cliente aumentou em 20%. O número de acidentes de trabalho também ficou abaixo da média.

"Quando o colaborador tem acesso à educação, se qualifica, a visão dele é ampliada. Ele consegue fazer análises diferentes, o pensamento é crítico e assim contribui com a empresa nas decisões que precisamos tomar, nos riscos que precisamos assumir para garantir a sustentabilidade do negócio".

"Com os cursos, os funcionários trouxeram muitas sugestões de mudança e a empresa valoriza essas atitudes, quer ouvir o funcionário"

Magali Cristina Fischer, coordenadora de Recursos Humanos da Irmãos Fischer

Educação no DNA

Atuando há 56 anos no mercado, desde o início a Zen viu na educação a fórmula do sucesso. Logo nos primeiros anos, quando a empresa veio de São Paulo para Brusque, seus fundadores se preocupavam em oferecer treinamentos e capacitações para os funcionários.

De lá para cá, o incentivo à qualificação virou uma rotina e marca registrada da maior fabricante independente de impulsores de partida do mundo.

Hoje, a empresa conta com 850 colaboradores, a maior parte do quadro tem graduação, especialização ou curso técnico completo.

Há dois anos, um chamado coletivo: o presidente da empresa fez uma carta nominal para cada colaborador que ainda estava com o ensino médio incompleto, convidando-os a concluir os estudos.

"Em parceria com o Sesi e o Senai fizemos esse programa para a elevação da escolaridade. A turma se formou no ano passado. Eles concluíram o ensino médio e já fizeram um curso profissionalizante junto", diz Schirlei.

Internamente, a empresa também investe na capacitação de seus colaboradores. Em 2014, em parceria com a Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc) e com o Serviço Social da Indústria (Sesi), inaugurou a Academia do Saber.

Com 300 metros quadrados, o espaço possui duas salas de treinamento e uma sala equipada com computadores e recursos multimídia. No local, são realizados diversos cursos para colaboradores e familiares.

Foco na elevação da escolaridade

A Irmãos Fischer iniciou o trabalho de escolarização de seus colaboradores há quase 15 anos. Tudo começou com uma parceria entre a indústria e o Centro de Educação de Jovens e Adultos (Ceja), que resultou no Projeto de Ensino Modularizado nos Ensinos Fundamental e Médio e no projeto Avançar é Preciso (Telecurso 2000), em que a empresa incentivava seus trabalhadores a participarem das aulas de alfabetização, de Ensino Fundamental e Médio.

Em 2011, a Irmãos Fischer fez parceria com o Sesi e de 2012 até 2015, 92 colaboradores da empresa concluíram o ensino básico por meio do projeto. Hoje, a empresa conta com uma média de 750 colaboradores. Desses, 192 possuem apenas o ensino fundamental; 426 têm o ensino médio e somente 132 colaboradores possuem o ensino superior.

O objetivo da empresa é fazer com que todos os funcionários tenham, pelo menos, o ensino médio completo. "Estamos sempre nesta busca de incentivar os estudos. A nossa vontade é ter todos com o ensino médio, mas sabemos que atingir 100% é difícil", diz a coordenadora de Recursos Humanos, Magali Cristina Fischer.

Até o ano passado, as aulas aconteciam dentro da própria empresa, após o horário de trabalho. Neste ano, porém, devido ao baixo número de colaboradores inscritos, as aulas ocorrem no Sesi. Com isso, 72 trabalhadores da empresa estão dando mais um passo no caminho rumo à educação.

No entanto, todo o incentivo dado pela empresa não basta. É preciso que o colaborador tenha interesse e saiba da importância da educação para a sua vida.

"Eles precisam entender que o crescimento não é para a empresa, é pessoal. A pessoa que faz a carreira dela, que constrói seu caminho dentro da organização", diz a coordenadora de RH.

"Quando o colaborador tem acesso à educação, se qualifica, a visão dele é ampliada. Ele consegue fazer análises diferentes, o pensamento é crítico e assim contribui com a empresa nas decisões que precisamos tomar"

Schirlei Knihs Freitas, gerente de Recursos Humanos da Zen

RC CONTI / DIVULGAÇÃO

Em 2011, a RC Conti começou a investir na educação continuada dentro da empresa

Estímulo para o crescimento

Além de estimular a conclusão do ensino básico, a Irmãos Fischer também oferece cursos de capacitação que são realizados dentro do horário de trabalho e fora do expediente.

Os colaboradores têm cursos de Informática, Libras, e também aulas relacionadas às suas funções, estimulando, principalmente, o trabalho em equipe.

A participação, em muitos deles, é voluntária e a direção também já começa a colher os frutos.

"Com os cursos, os funcionários trouxeram muitas sugestões de mudança e a empresa valoriza essas atitudes, quer ouvir o funcionário. Quanto mais conhecimento eles têm, mais podem contribuir com a empresa", afirma Magali.

Para progredir dentro da empresa, a escolaridade é o fator principal. Por isso, quando há vagas abertas, a indústria dá preferência para os colaboradores que já estão trabalhando e investindo na qualificação.

Contudo, a empresa ainda dá chances para aqueles que não têm o ensino básico completo ingressarem na indústria, porém, um dos critérios para a contratação é a intenção de continuar os estudos.

"Essa é uma das primeiras perguntas que a gente faz. A gente até contrata, mas direciona para a continuidade dos estudos, afinal, não queremos excluir ninguém, todos têm que ter a sua chance. A preferência, no entanto, é para quem tem, no mínimo, o ensino médio completo".

"Nós não obrigamos ninguém a estudar, nós mostramos para a pessoa a importância de se qualificar"

Jorge Marcos, gerente de Recursos Humanos da RC Conti

Treinamentos contínuos

Em 2011, a RC Conti – empresa do ramo de confecções – começou o trabalho de educação continuada dentro da empresa.

O principal objetivo do programa é trabalhar o comportamento dos colaboradores, por isso, a empresa optou por treinamentos que ajudam a melhorar os pontos fracos do comportamento, enaltecendo as competências.

Todos os treinamentos são feitos durante o horário de trabalho e fazem o colaborador sair de sua zona de conforto. Os resultados dessa iniciativa são perceptíveis dia após dia.

O diretor de Recursos Humanos, Jorge Marcos, diz que com esse estímulo, os trabalhadores conseguem refletir e a empresa atinge o chamado tripé da competência: conhecimento, habilidade e atitude.

"Conhecimento e habilidade eu posso dar. Atitude não. Isso é da própria pessoa. Nós não obrigamos ninguém a estudar, nós mostramos para a pessoa a importância de se qualificar".

A empresa montou um centro de treinamento onde acontecem os cursos. Além disso, também estimula os colaboradores a concluírem o ensino básico e iniciarem cursos técnicos. Hoje, todo o setor administrativo da empresa tem curso superior ou especialização.

A organização sentiu muita dificuldade no início, porque a maioria dos colaboradores estava fora da sala de aula há muito tempo. Depois de muita motivação, a iniciativa passou a fazer parte da rotina dos trabalhadores.

Hoje, eles já estão tão acostumados com esse incentivo à qualificação que muitos foram se aperfeiçoar por conta própria, buscaram cursos técnicos e até mesmo iniciaram uma faculdade. A produtividade da empresa também melhorou muito após o início deste projeto.

"Não existe outra fórmula, que não a da educação. É fundamental que a empresa tenha essa visão, treinamento também é educação. É um trabalho que começamos em 2011 e agora estamos colhendo frutos".

Iniciativas que transformam vidas

Conheça histórias inspiradoras de colaboradores que cresceram no mercado de trabalho por meio da qualificação

O sonho de todo trabalhador é construir uma carreira de sucesso e ter orgulho do lugar que ocupa dentro da empresa. Todos sabem, porém, que chegar ao topo não é tarefa fácil. Para isso, é preciso muito esforço, dedicação e saber aproveitar as oportunidades que a vida oferece.

A educação é, nesse contexto, um instrumento imprescindível para aqueles que buscam uma posição de destaque no mercado de trabalho, sobretudo em uma época de instabilidade econômica como a que o país enfrenta.

Os mais qualificados sempre terão chance. Aqueles que ainda não compreendem a importância da busca constante pelo conhecimento, infelizmente, serão deixados para trás.

As organizações valorizam, cada vez mais, colaboradores que entendem a necessidade da educação e buscam recompensá-los, já que quanto maior o nível de qualificação entre os trabalhadores, melhores serão os resultados obtidos pela empresa.

Em Brusque, não faltam exemplos de colaboradores que entenderam a importância da qualificação e deram um salto em suas carreiras por meio da educação.

Mas é preciso evoluir ainda mais. Qualificar sua mão de obra, dessa forma, é o principal desafio das empresas nos próximos anos.

"A empresa faz a parte dela, e cada um tem que fazer a sua parte, não adianta ter tudo na mão e não desenvolver. Eu tinha tudo aqui e aproveitei, fiz a minha parte"

Dalcir Carvalho de Souza, operador de empilhadeira

BÁRBARA SALES

Cristiano iniciou como estagiário e hoje é gestor de desenvolvimento da Zen

De estagiário a gestor de desenvolvimento

Aos 14 anos, Cristiano Foppa iniciou suas atividades no extinto Centro de Treinamento Zen (CTZ). Àquela época, em meados dos anos 1980, ele não imaginava que, 30 anos depois, estaria na mesma empresa, na função de gestor do departamento de pesquisa e desenvolvimento, um dos mais importantes da empresa.

A ascensão profissional foi possível porque, desde o início, Foppa se aperfeiçoou. Começou fazendo curso técnico em mecânica e, assim, conseguiu preencher uma vaga no laboratório de metalurgia.

Logo depois iniciou o curso superior em Química, em Blumenau. Na metade do curso, foi promovido para a área de engenharia de processos.

Permaneceu na função até 2003, quando a Zen criou o departamento de pesquisa e desenvolvimento. Foi o impulso que faltava para iniciar o mestrado em engenharia de materiais e se tornar supervisor.

Posteriormente, ele trabalhou como supervisor da área de processos, atuou na área de desenvolvimento de produtos e, em 2012, voltou para a unidade de pesquisa e desenvolvimento como gestor. Além de ser professor nos cursos de multiplicação realizados na empresa.

Para Foppa, não há dúvida de que a base do sucesso é a qualificação.

"Primeiro veio a busca pelo conhecimento e depois vieram as oportunidades. É preciso estar preparado, ver para onde o mercado vai crescer e ir se especializando para conquistar uma vaga dentro daquilo que você busca", recomenda.

Quando se agarra a oportunidade

Natural de Palmas, no interior do Paraná, Dalcir Carvalho de Souza, 43 anos, nunca teve a oportunidade de estudar quando criança.

Depois de adulto, no entanto, ele soube aproveitar a oportunidade oferecida pela Irmãos Fischer, onde trabalha há oito anos, e já conseguiu concluir o ensino médio, fez curso técnico de empilhadeira e, depois de seis anos trabalhando no setor de corte, foi promovido para operador de empilhadeira no setor de expedição.

Souza não esconde o orgulho que sente quando lembra que isso é só o começo em busca da melhora de sua vida profissional.

"Estou tentando dar o meu melhor. Terminei o estudo faz um ano e a minha vontade é fazer alguma coisa a mais, um curso técnico para melhorar meu currículo", diz.

Para ele, a força de vontade foi fundamental para que conseguisse concluir os estudos. Hoje, vê claramente a diferença do Dalcir antes e depois do estudo.

"A empresa faz a parte dela, e cada um tem que fazer a sua parte, não adianta ter tudo na mão e não desenvolver. Eu tinha tudo aqui e aproveitei, fiz a minha parte".

Luciano, Dalcir e Vanessa são exemplos dentro da Fischer

BÁRBARA SALES

Primeiro passo para a universidade

A líder de produção Vanessa Dumas, 29 anos, também concluiu seus estudos dentro da Irmãos Fischer. Ela começou na empresa há seis anos e meio, como auxiliar de montagem, e após três anos trabalhando, decidiu aproveitar o incentivo e voltar a estudar.

Quando era adolescente, decidiu parar de estudar porque não gostava de ir para a escola. Já na vida adulta, viu a dificuldade que as pessoas sem estudo têm para entrar no mercado de trabalho. Então, quando surgiu a oportunidade, não pensou duas vezes.

Vanessa concluiu o ensino médio no ano passado e, neste ano, iniciou a graduação em Processos Gerenciais, no Centro Universitário de Brusque (Unifebe).

Nesse meio tempo, também foi promovida à líder de produção, e sonha em atingir posições maiores dentro da empresa.

"O ensino médio é o básico que a pessoa tem que ter, o mercado de trabalho pede muito conhecimento, cada vez mais. Se a gente não dá o máximo, fica para trás. Por isso, decidi começar a faculdade, quero chegar a cargos melhores. É para isso que eu estudo".

Aprendizado para toda a vida

O gestor de produção da unidade de casas modulares da Fischer, Luciano Hausmann Souza, 46 anos, teve uma vida bastante difícil. Aos 10 anos ficou órfão, ao perder a mãe, vítima de um câncer.

Ele tinha todos os motivos para trilhar algum caminho errado, mas um pedido de sua mãe, no leito de morte, guiou seus passos até a posição em que se encontra.

"No hospital, em uma das últimas vezes que a vi, minha mãe disse pra eu estudar, porque o conhecimento ninguém poderia me tirar", conta.

Assim, ele seguiu a vida, sempre perseguindo a educação. Entrou na Irmãos Fischer ainda quando cursava o ensino médio, como auxiliar de compras.

De lá para cá, passou por diversas funções, fez a faculdade de Administração, duas especializações, curso técnico, até chegar ao cargo atual. Além da posição na indústria, ele é professor do curso de Administração da Unifebe e também leciona no Senai, além de ser proprietário de uma empresa de consultoria.

"Um dos fatores para a gente ter mobilidade social é o estudo. Pode ter esforço, vontade de trabalhar, mas se não complementar com o estudo, vai chegar até certo ponto e não vai conseguir passar disso", afirma.

Acreditamos que a educação é o melhor caminho para um mundo melhor. Mais do que um direito fundamental, ela é a chave para o futuro.

A Kohler & Cia é apoiadora do Movimento Indústria pela Educação do FIESC. Até hoje, mais de 100 alunos, entre eles colaboradores e membros da comunidade, estudaram dentro da empresa e puderam melhorar suas vidas, tornando-se melhores profissionais e cidadãos mais conscientes.
Nosso maior orgulho é esse, construir um mundo mais digno e cheio de cores.

KOHLER & CIA
tinturaria e estamparia

www.kohlercia.com.br /kohlercia /kohlercia (47) 3354.6100

O poder do aprendizado

Após anos afastadas da sala de aula, Jéssica e Izabela já fazem planos de crescimento profissional

Aos 19 anos e apenas com o ensino fundamental completo, Jéssica Gabrieli dos Santos Freitas sentiu na pele a dificuldade de entrar para o mercado de trabalho.

Ela abandonou os estudos ainda na adolescência, quando engravidou. Pensou que o fato de não ter o ensino médio não seria um complicador na hora de buscar emprego. A realidade, porém, mostrou-se assustadoramente diferente do imaginado.

Quando decidiu que era hora de entrar para o mercado de trabalho, viu muitas oportunidades escaparem por não ter a qualificação exigida, sobretudo em um período de recessão da economia, quando as empresas aumentam o nível de exigência no momento da contratação.

A jovem ficou mais de um ano na busca diária por um emprego e, após perder uma vaga de secretária, percebeu que era a hora de fazer alguma coisa. "Coloquei na cabeça que eu precisava voltar a estudar", diz.

E assim fez. Jéssica procurou o Centro de Educação de Jovens e Adultos (Ceja) e iniciou o processo de retorno à sala de aula para concluir o ensino médio.

Nesse meio tempo, ela conseguiu uma vaga no setor de limpeza da Altaluc Montadora, no bairro Cerâmica Reis, mas o retorno aos estudos garantiram-lhe, em pouco tempo, uma promoção ao setor de produção.

"Só de voltar a estudar já consegui subir dentro da empresa onde trabalho. Hoje eu sei o quanto o estudo é importante", afirma.

Jéssica trabalha das 7h às 12h e das 13h às 17h. A rotina é cansativa. É necessário conciliar o trabalho, os estudos e ainda a criação das duas filhas pequenas: de dois e um ano. No entanto, ela acredita que todo esse esforço valerá a pena.

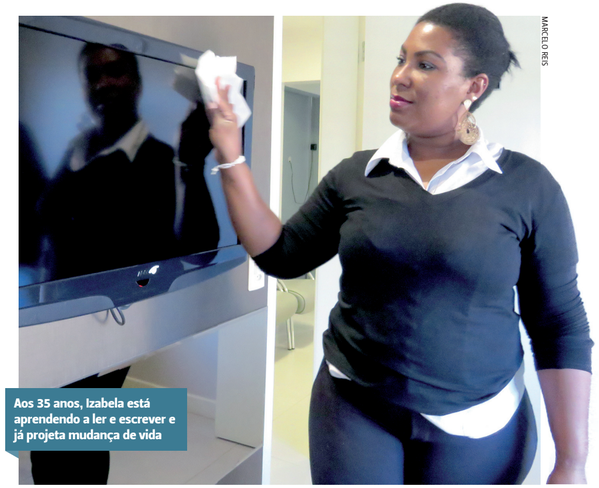
A jovem estudante, inclusive, já tem planos para depois da conclusão do ensino médio.

"Quero muito fazer uma faculdade e ser advogada. Não vou desistir de estudar, mesmo com todas as dificuldades, é o estudo que me garantirá o futuro".

BÁRBARA SALES

Jéssica quer concluir o ensino médio e cursar Direito

MARCELO REIS



Aos 35 anos, Izabela está aprendendo a ler e escrever e já projeta mudança de vida

Educação e qualidade de vida

Se somente com o ensino fundamental, Jéssica teve dificuldades para conseguir emprego, para pessoas que não sabem ler e escrever, os desafios são ainda maiores.

Natural de Itabuna, na Bahia, Izabela Rocha Santos, 35 anos, começou neste ano a dar os primeiros passos rumo à alfabetização, no Centro de Educação de Jovens e Adultos (Ceja) de Brusque.

Seu objetivo é aprender a ler e escrever mais do que seu nome e, assim, almejar crescimento profissional. Há três anos, Izabela atua na limpeza do Centro Oftalmológico de Brusque e teve o incentivo da instituição para voltar a estudar.

Mesmo sem alfabetização, ela sempre teve uma boa relação com o mercado de trabalho, no entanto, essa condição a impede de alçar voos maiores.

"Nunca escondi de ninguém que não sei ler e escrever. As pessoas até se espantam, porque eu sou muito extrovertida, gosto de conversar. Poderia trabalhar como secretária, como enfermeira, que eu gosto muito, mas sem estudo não dá", diz.

Neste ano, Izabela decidiu voltar para a sala de aula para dar um novo rumo na vida. Ela sabe, porém, que o caminho não será fácil, mas desistir não está em seus planos. A simples confecção de uma lista para ela é uma barreira que, aos poucos, está sendo rompida, com muita dedicação e esforço.

"Se eu me dedicar, eu consigo. Quero aprender a ler, escrever e não parar por aí. Quero continuar para servir de exemplo para os meus filhos. Gosto muito do que eu faço hoje, mas gostaria muito de conseguir um emprego diferente. Só vai dar certo quando eu tiver estudado".

Faltam 3 meses para o final do ano?
Seu filho vai ser aprovado?
Ficou de recuperação? Exame?
A vetor tem aula particulares de todas as matérias.
De 1° a 9° ano do ensino fundamental e ensino médio.
Horário flexível e pacotes acessíveis.
3355.3380 | 8821.2811 | www.vetoredu.com.br
Av. das Comunidades, 200 | sala 2 | Centro
Em frente a rotula do Angeloni
O final de ano não precisa mais ser aquele sufoco!
SCAN ME
VETOR
Educação Complementar
Menos preocupação no final do ano!

Jornada dupla rumo ao sucesso

Jovens dedicam seu tempo simultaneamente ao trabalho e ao estudo em busca de oportunidades no mercado

Aos 20 anos, Mariana Thomaz de Oliveira tem uma rotina semelhante à de milhares de jovens brasileiros. Acadêmica do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário de Brusque (Unifebe), ela faz jornada dupla: trabalha durante o dia e estuda à noite.

A futura engenheira trabalha na RC Conti - empresa do ramo de confecções - e atua como auxiliar de PCP (programação e controle da produção). Sua história na empresa iniciou muito cedo, aos 15 anos, como jovem aprendiz. O desempenho foi tão bom que, após o término do programa, a direção da empresa resolveu efetivá-la.

Nesses cinco anos de empresa, ela já passou por várias funções e foi a sua atuação dentro da fábrica de pijamas da marca Mensageiro dos Sonhos que a fez escolher engenharia de produção como profissão.

Quando adolescente, sonhava em cursar Publicidade e Propaganda, mas o seu contato direto com a indústria a levou para outro caminho.

"Depois que eu entrei aqui, comecei a ver como é esse cotidiano de chão de fábrica, do administrativo, e eu consegui visualizar o que eu queria pra mim. Então decidi cursar Engenharia de Produção", diz.

A rotina é puxada, mas Mariana sabe que, no final, todo o esforço será recompensado. Para ela, a educação é essencial e, por isso, acredita que apenas a graduação não basta.

Ela já vislumbra cursar uma especialização no futuro e pretende até dar aulas. "Pretendo continuar estudando e trabalhando. O estudo é essencial não apenas para minha carreira profissional, mas para buscar evolução".

BÁRBARA SALES

Mariana Thomaz de Oliveira, 20 anos, decidiu cursar Engenharia de Produção após iniciar o trabalho na RC Conti

Esforço para crescer

Assim como Mariana, Leandro Moreno Portes, 27 anos, também faz jornada dupla. Ele trabalha há cinco anos na Zen S.A - empresa do ramo metalúrgico - e há dois anos viu a necessidade de iniciar uma graduação.

Portes iniciou na fábrica como operador de máquinas. Depois de um tempo, passou na seleção interna para uma vaga no setor de engenharia de qualidade da empresa. Ali, viu que a chave para crescer profissionalmente seria investir nos estudos. "Eu percebi que se eu não tivesse um curso superior eu iria parar. Eu quero ter uma carreira, subir lá dentro".

A escolha do curso de Engenharia Mecânica foi feita, portanto, com base na expectativa de crescimento dentro da empresa.

"No mundo de hoje, cada vez mais competitivo, o mínimo que a pessoa tem que ter é um curso superior, conhecimento que vai levá-lo a algum lugar, que não vai deixar parado no tempo", diz o estudante. "Hoje não é um diferencial, é uma necessidade, a pessoa tem que ter para abrir a cabeça e ter noção maior do mundo".

Portes trabalha das 7h às 17h. A rotina é estafante. Mal chega em casa, já é chegada a hora de ir para a faculdade. O esforço, ele garante, valerá a pena.

"É um sacrifício que a gente acaba fazendo para lá na frente colher os frutos, não é fácil, muitas vezes não sobra nada de tempo livre, mas acredito que serei recompensado".

Para esses e tantos outros jovens, a jornada dupla de trabalho e estudo é a única maneira de crescer profissionalmente. Ao ganhar conhecimento nos bancos universitários, eles galgam posições dentro das empresas em que atuam, e também projetam para si um futuro mais tranquilo.

Semi-Intensive Course
NA INFLUX SEU SEMESTRE ESTÁ GARANTIDO.
NOVAS TURMAS COM INÍCIO EM OUTUBRO
MATRÍCULAS ABERTAS!
1 semestre em 2 meses
Pra quem não conseguiu garantir uma vaga para iniciar o curso em julho a inFlux oferece uma ótima solução: novas turmas com início em outubro com valor promocional. Dessa maneira, você faz um módulo em apenas dois meses, não sendo necessário aguardar o próximo semestre para ingressar em uma turma.
SAM ALVES
inFlux English School
3396-0002
influx.com.br
Rua João Bauer, 278 - Centro
AGENDE UMA DEMONSTRAÇÃO DE MÉTODO

A inovação que o mercado precisa

Parcerias entre empresas e universidades são importantes na busca por desenvolvimento

Empresas da região abrem espaço para a universidade em busca da inovação

UNIFEBE/DIVULGAÇÃO

Em 2015, o Brasil ficou em 70º lugar no Índice Global de Inovação - pesquisa co-publicada pela Universidade de Cornell, Escola de Pós-graduação em Negócios (INSEAD), na França, e pela Organização Mundial da Propriedade Intelectual - que avaliou 141 países em indicadores relacionados a inovação, economia, política e outros aspectos.

O resultado do país é preocupante, já que a cada ano, vem perdendo posições neste ranking. Em 2011, por exemplo, o Brasil estava em 47º lugar.

Uma das possibilidades de reverter esse resultado ruim está na parceria entre as empresas e a universidade. Quando a academia e o setor empresarial se unem, as chances de gerarem resultados positivos se multiplicam.

O Centro Universitário de Brusque (Unifebe) visualizou o potencial inovador da região e, no ano passado, inaugurou o Centro de Tecnologia e Inovação em Fabricação, que aliado aos cursos de Engenharia de Produção e Engenharia Mecânica, tem como objetivo melhorar o processo de produção nas indústrias, além de promover pesquisas e formar profissionais capazes de liderar o cenário nacional em tecnologia de produção.

Para o coordenador do Centro de Tecnologia, Denis Boing, o laboratório beneficia tanto a Unifebe quanto as empresas, com a qualificação dos acadêmicos e docentes e o investimento em pesquisa.

No laboratório, explica, os acadêmicos atuam em projetos de pesquisa aplicados em cooperação com a indústria.

"Se a empresa tem um problema a ser solucionado, uma oportunidade de melhoria, um novo produto, nós atuamos no sentido do aprimoramento dessa condição".

Assim, o acadêmico tem a oportunidade de estagiar nas empresas parceiras, além de atuar em conjunto com profissionais já experientes.

"Isso faz com que os dois lados cresçam juntos. A cada dia a empresa está mais dentro da universidade e a universidade mais dentro da empresa. Essa é a nossa ideia".

Em pouco mais de um ano, o Centro de Tecnologia e Inovação em Fabricação já fez parcerias com empresas como a Zen, ZM, Açopeças e agora está em tratativas para iniciar um projeto com a Bosch. "Num futuro próximo, nossos acadêmicos poderão até extrapolar as fronteiras de Brusque".

Um dos diretores da Açopeças, Pedro Schmitt diz que a parceria com a universidade já tem gerado resultados positivos para a empresa de Guabiruba, que é fabricante de peças para o setor automotivo.

"Temos parceria com a Unifebe desde o início do curso de Engenharia de Produção. Nesse período, já conseguimos resolver problemas com clientes e fornecedores utilizando os laboratórios da instituição e o conhecimento de seus estudantes. É um trabalho em conjunto".

Schmitt destaca também a troca de conhecimento possibilitada pela parceria. Um trabalho semelhante ao que ocorre com as empresas e a academia na Europa.

"Temos uma troca de conhecimento bilateral, já que podemos fazer pesquisas orientadas pela necessidade da indústria. É um modelo que dá muito certo na Europa e estamos investindo aqui também".

Atualização constante

Boing diz que o nível de tecnologia da atualidade exige que os colaboradores de empresas de qualquer setor se atualizem constantemente.

"A busca por uma profissionalização, aperfeiçoamento, visa acompanhar o mercado e todo seu dinamismo, eu costumo dizer que hoje, ensino médio não basta, graduação não basta, pós-graduação também não basta, é importante a constante atualização".

Os avanços da tecnologia, inclusive, serão os responsáveis por grandes mudanças no mercado de trabalho nos próximos anos e, por isso, é cada vez mais importante o foco na qualificação.

"Grandes especialistas da área dizem que, em dez anos, 50% dos trabalhos que existem hoje não vão mais existir, e serão criados outros 50% de novos postos de trabalho que nós ainda não conhecemos. A qualificação aliada à tecnologia é o futuro", avalia.

Tiago, Marinho e Marcos foram em busca de especializações antes de criarem a Hiper

BARBARA VALLES

Qualificação para empreender

Busca pelo conhecimento é fundamental na hora de passar de colaborador a empresário

Após anos como colegas de trabalho no setor de tecnologia da rede de lojas Havan, Tiago Vailati, Marcos Fischer e Marinho da Silva Júnior decidiram juntar suas experiências na área e, em sociedade, abrir o próprio negócio.

Foi assim que em 2012 surgiu a Hiper, empresa que desenvolve software para micro e pequenas empresas do varejo.

No caminho até a formalização da empresa de tecnologia, os três sócios tiveram que aprender muito, em várias áreas, para conseguirem administrar o empreendimento da melhor forma.

Quando decidiram investir no próprio negócio, Vailati, Fischer e Júnior já possuíam curso superior, porém, com o mercado cada vez mais exigente, eles perceberam que necessitavam de mais qualificação para se transformarem em empresários de sucesso.

Começava, então, a busca por uma série de cursos em Brusque, no Brasil e também no exterior.

Eles participaram do Empretec, do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Santa Catarina (Sebrae-SC), do Programa Startup SC, uma espécie de capacitação para o desenvolvimento de negócios com potencial fiscal e também ficaram alguns meses em São Paulo, em uma aceleradora, onde tiveram treinamento e foram preparados para o desenvolvimento do negócio. Além de uma experiência no Vale do Silício, nos Estados Unidos.

Os sócios ainda buscaram especialização em gestão de negócios para ter uma visão mais ampla e tirar o foco da área de tecnologia, na qual possuem formação.

"Quando entramos no mercado, sentimos a necessidade de abranger outras áreas. O conhecimento só da parte técnica não era suficiente para ter um bom negócio, fazer ele crescer", destaca Fischer.

Hoje, a Hiper conta com 55 colaboradores e atende empresas de todo o país. Como sabem da importância da qualificação para o mercado, os sócios investem na profissionalização dos colaboradores com cursos online e presenciais em diversos segmentos.

"A capacitação e formação das equipes tem que ser considerada um investimento, não um custo. Se investimos nas pessoas, logo vemos o retorno", diz Fischer.

Por isso, a empresa sempre trabalha com metas para a qualificação de seus profissionais, principalmente porque na área de tecnologia tudo muda muito rápido e é preciso que todos consigam acompanhar o mercado.

"Uma das nossas metas desse trimestre, por exemplo, é que todo o nosso time de tecnologia obtenha a certificação na tecnologia Microsoft que nós utilizamos. Esse é um diferencial e por este caminho conseguimos atingir os resultados", afirma Vailati.

A descoberta da vocação

A trajetória profissional do empresário Marlon Rodrigo Bertolini, 37 anos, também está intrinsecamente ligada à educação.

Foi por meio de um curso de processamento de dados realizado no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Brusque que ele ingressou na área de tecnologia e, mais tarde, teve a oportunidade de abrir seu próprio negócio.

O empreendedor iniciou sua vida profissional como mecânico, mas não era essa a profissão que queria seguir. Surgiu então a oportunidade de fazer o curso de processamento de dados. Foi ali que ele iniciou na área de informática, onde continua até hoje.

"Eu trabalhava durante o dia como mecânico e à noite fazia o curso. Quando me formei, fui atrás de vaga de emprego na área", conta.

Ele conseguiu uma vaga na área de tecnologia da Fábrica de Tecidos Carlos Renaux. Ficou no cargo até 2002, quando foi dar aulas de informática e participou do desenvolvimento do sistema da empresa Recicle, responsável pela coleta de lixo doméstico na região.

Nesse momento, notou que poderia empreender, e partiu para a especialização. Foi para São Paulo e participou de vários cursos na área de análises de sistemas, até que em 2006 decidiu arriscar e investir na Evolution Doc, empresa que atua na digitalização e arquivamento eletrônico de documentos.

A empresa, inclusive, fez parte do Centro de Incubação, Tecnologia e Inovação de Brusque (Citibrusque), mantido pela prefeitura e que hoje está desativado.

"Eu soube aproveitar as oportunidades. Só consegui me desenvolver na área que eu gosto porque me qualifiquei, me preparei. Isso ainda não é o bastante. Essa busca pelo conhecimento na área tecnológica é uma exigência do mercado. Estamos em constante aprendizado".