

AJ 23846-1

Instituto Jones dos Santos Neves
Biblioteca

at **TRIBUNA**

ESPECIAL

VITÓRIA - ESPÍRITO SANTO

SUPLEMENTO ESPECIAL

SEGUNDA-FEIRA - 26/06/2006

O Futuro do Trabalho no ES

2ª Fase
Resultados da pesquisa
do Sebrae/Ufes



Realização:

Patrocínio:



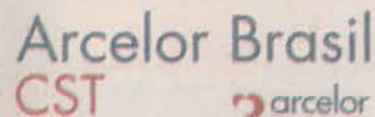
ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA



Grupo Industrial João Santos



Apoio técnico-científico:



Sistema
FINDES



Espirito Santo
em Ação

Resultados finais em seminário

Divulgação/Assembleia

Projeto termina com debates e configuração detalhada sobre a realidade do mercado no ES

Um mapeamento detalhado que identifica os gargalos na área de formação e qualificação profissional, em que nível de ensino eles estão e em que arranjos produtivos, quais são os que necessitam de mais investimento, e em que regiões há maior demanda por capacitação e postos de trabalho, entre outras complexidades, fazem parte dos resultados do projeto O Futuro do Trabalho no Espírito Santo, promovido pela Assembleia Legislativa. As informações fazem parte da pesquisa quantitativa e qualitativa realizada pelo Sebrae e pela Ufes, apresentada no seminário da segunda fase do projeto, no último dia 8, no auditório Luiz Eduardo Magalhães, na sede do Legislativo capixaba.

O evento também contou com palestras sobre políticas públicas de qualificação profissional, com a participação do professor da UFMG, Fernando Fidalgo, pós-doutor pela Universidade de Paris e da secretária estadual do Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social, Vera Nacif. O projeto foi desenvolvido em parceria com a Rede Tribuna, Findes, Sebrae, Sedu, Movimento Espírito Santo em Ação, e Companhia Siderúrgica de Tubarão.

O presidente da Assembleia Legislativa, César Colnago, o anfitrião que abriu os trabalhos, explicou que o projeto foi desenvolvido para gerar debate e reflexão em toda a sociedade: como é que se resolve o problema do trabalho e mesmo da empregabilidade, como gerar oportunidades de qualificação



Abertura solene com os parceiros do projeto O Futuro do Trabalho

para o cidadão capixaba de forma que ele esteja apto para ocupar um posto de trabalho, aproveitando esta onda desenvolvimentista do Estado?

O deputado ressaltou ainda que, desde a Fase I, O Futuro do Trabalho se preocupou com questões de focos específicos:

qual a formação necessária para inserir o jovem no mercado de trabalho para que tenha competência técnica e pessoal para atuar no cenário globalizado? Qual é o papel e a responsabilidade das instituições de ensino nesse item? Como aproximar a academia da realidade

e necessidades do mundo corporativo? Que tipo de profissional o Espírito Santo deve ter para se desenvolver e gerar mais trabalho, negócio e renda? Quais são as oportunidades de trabalho e de negócios para os fornecedores a médio e longo prazo?

Repercussão positiva

Geraldo Schuller, diretor de marketing da Rede Tribuna, afirmou que "o futuro do trabalho, na realidade, é uma realidade presente. É um privilégio muito grande participar deste projeto". Para ele, um veículo de comunicação, uma rede como a Tribuna poder participar de um projeto como este, é sempre relevante, "porque o nosso grande negócio é conteúdo editorial". E quando se tem "matéria boa para divulgar, com certeza, chegamos com mais fa-

cilidade aos nossos leitores, ao mercado editorial. Sem dúvida alguma, a primeira fase desse projeto, que pudemos acompanhar lá na Findes, resultou em um material de altíssimo conteúdo".

Ele também fez questão de ressaltar que há alguns dias, ao participar de uma reunião em que também estavam representantes da Garoto, comprovou que a Fase I do Futuro do Trabalho já deu os primeiros frutos. "Soube que o Moinho Bua-

iz voltou a ser fornecedor da Garoto". Isto comprova que o projeto já teve frutos, deu retorno e não ficou só na conversa: "A gente quer comprar mais no Estado e não consegue". Para Schüller isso é fundamental. "Nossa missão como parceiros é dar visibilidade maior naquilo que se apresenta, neste caso, traduzido num caderno especial. E que a realidade de transformação e o Futuro do Trabalho no Espírito Santo seja algo presente em nossos dias".



Schuller: entusiasmado com o projeto

As duas fases do projeto

O projeto O Futuro do Trabalho no Espírito Santo foi desenvolvido a partir de um ciclo de palestras sobre os nove Arranjos Produtivos Locais (APLs), na primeira fase, realizada no auditório da Findes, em novembro e dezembro do ano passado. Foram nove seminários, cada um contemplando um dos nove APLs: alimentos e bebidas, agronegócios, petróleo e gás, rochas ornamentais, vestuário e moda, metalmeccânico, construção civil, rochas ornamentais e turismo.

Ainda na primeira fase, ao longo dos seminários, alguns gargalos foram detectados. Um dos exemplos é a demanda brasileira por 50 mil costureiras, função tão essencial para o APL de vestuário e moda. A meta dos empresários é de sensibilizar as gerações mais jovens para que se interessem pela profissão e ela não desapareça.

O QUE ELES DISSERAM

"Acredito que, com este projeto, haverá fortalecimento e políticas públicas voltadas para a capacitação da mão-de-obra. Além disso, a tendência é de provocar mais reflexão na sociedade sobre o mercado de trabalho em si e suas demandas. Isso tudo certamente vai contribuir para o desenvolvimento do Estado. Vamos extrair vários projetos dos resultados da pesquisa do Sebrae e da Ufes apresentada, pela primeira vez, no seminário do projeto O Futuro do Trabalho".

Nilton Carlos Chieppe, diretor e coordenador do Movimento Espírito Santo em Ação



Divulgação/Assembleia



"O aumento da demanda de mão-de-obra qualificada no Estado é uma das questões que mais nos preocupa, porque não queremos que ocorra a repetição dos tempos da implantação dos grandes projetos, nas décadas de 60 e 70. É preciso que os capixabas estejam preparados e qualificados, uma forma de se evitar a contratação de trabalhadores de fora para os grandes investimentos que o Espírito Santo está absorvendo. Por isso, este projeto é muito importante".

Fernando Estevez Gadelha, gerente da unidade de políticas públicas do Sebrae

Expediente

Caderno Especial O Futuro do Trabalho

Textos e edição
Linda Kogure

Capa, editoração e tratamento de fotos
Frederico Vescovi Leão

Trabalho requer qualificação

Este é um dos desafios atuais, além do estímulo em capital intelectual e de inovação

A qualificação tem que atender as mudanças que estão ocorrendo no mundo contemporâneo e garantir qualidade nos métodos e conteúdos, mas com possibilidade de trabalho. Porque não basta estar apto e com formação mais do que desejada: "Nada é mais desestimulante do que ter qualificação e não ter trabalho qualificado", afirmou Fernando Fidalgo, professor de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com pós-doutorado na Universidade de Paris. O título de sua palestra foi "Qualificação profissional: desafios para o futuro do trabalho e o trabalho do futuro", exatamente porque é fundamental ter um ajuste, um equilíbrio entre as duas questões. "Este é o grande desafio para o conjun-

to dos trabalhadores, o que vai gerar competitividade. As ações devem se voltar para o mercado como um todo e não somente para um grupo seleto de pessoas".
Outra questão levantada por Fidalgo é que o sujeito que não consegue exercer e praticar o que assimilou ao longo de sua formação, vai perdê-la totalmente em poucos anos. É o caso de quem faz um curso técnico e permanece desempregado por uns cinco anos. "Não se pode dizer que foi a escola que não o preparou bem. Em cinco anos, o sujeito esquece o conteúdo porque não o exercitou". É o caso também de quem faz doutorado e pára de pesquisar. Quando se candidata a uma vaga, percebe que perdeu as competências exigidas de um PhD. "E competência é ação

bem desempenhada. Só é competente aquele que faz com qualidade".
O professor esclareceu alguns itens que passam despercebidos pelo senso comum. Qualificação tem que ser compreendida como elemento de inclusão social, distribuição de renda e geração de trabalho. Conceitualmente deve ser entendida como construção social em que o sujeito está inserido. Portanto, não é mais o caso de rápidos treinamentos de horas aulas mínimas e rasas. "A qualificação é um elemento estratégico para aumentar a produtividade". No entanto, há um paradoxo porque nem sempre isso é assimilado pelas empresas. "Há casos de indústrias, em Minas, que usam na sua forma de organização (apesar de trabalhar com certificações de ISO e outras) modelos antigos, como todos nós já vimos em *Tempos modernos*, de Charles Chaplin. Ou seja, não permitem que o funcionário pratique a inovação nem a qualificação".
Para o professor, quando o trabalho faz sentido, o próprio tra-



Para Fidalgo, trabalho significa prazer e não só sobrevivência

balhador busca a melhor formação. Mas se o trabalho não modifica o sujeito, ele vai resistir, inclusive às mudanças exigidas. "As pessoas buscam prazer, realização, satisfação". E isso só ocorre quando a função profissional tem algum sentido. Senão, o trabalho será somente mera sobrevivência. Por essa via, não há prazer nem realização. Pelo contrário: o trabalho está aliado ao peso do castigo.

Ensino fundamental: o gargalo brasileiro

A escola básica deve fazer parte da formação profissional de qualidade. E isso não é só problema do governo, mas de toda a sociedade. "É um problema econômico". Apesar da universalização do ensino fundamental, não há qualidade. E isso levará a uma defasagem de aprendizado. É preciso repensar o desenvolvimento cognitivo dos brasileiros no sentido mesmo da construção do próprio conhecimento, da riqueza da associação de idéias, da capacidade de pensamento.

Fernando Fidalgo também enfatizou outros dois níveis de análise como desafios a serem superados. Um deles são as transformações que afetam o trabalho e suas consequências. Por exemplo: o que

o trabalho exige? É possível inovar e criar? As corporações estão preparadas para isso, independentemente da hierarquia? É bom lembrar que toda inovação acarreta quebra de barreiras. Outra questão: a qualificação também tem uma dimensão social e política, porque o reconhecimento profissional é vital. Neste sentido, as políticas públicas precisam de sistemas de certificação de competências.

Há ainda outros desafios complexos. Não se pode pensar em mercado de trabalho mantendo a tradicional estrutura piramidal. "Hoje, essa estrutura se conecta de forma diferenciada. Então, temos que refletir: como a qualificação se articula com essas variantes?"

O tripé da qualidade

Pela perspectiva de Fernando Fidalgo, a qualificação profissional deve ser pensada, pelo menos em três dimensões inter-relacionadas: pertinência, qualidade, e equidade. Ele explicou que a pertinência, por exemplo, deve ser refletida não só em relação às características, condicionamentos, necessidade e expectativas dos sujeitos, mas também levando-se em conta o entorno produtivo, tecnológico, laboral e sociocultural da formação profissional.

Quanto à qualidade é fundamental que seja normativa ou de conformidade, como adaptação às necessidades, expectativas e motivações do cliente. Deve ser entendida como resposta às expectativas e motivações pessoais e sociais por meio do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e saberes. Para o professor, uma formação de qua-

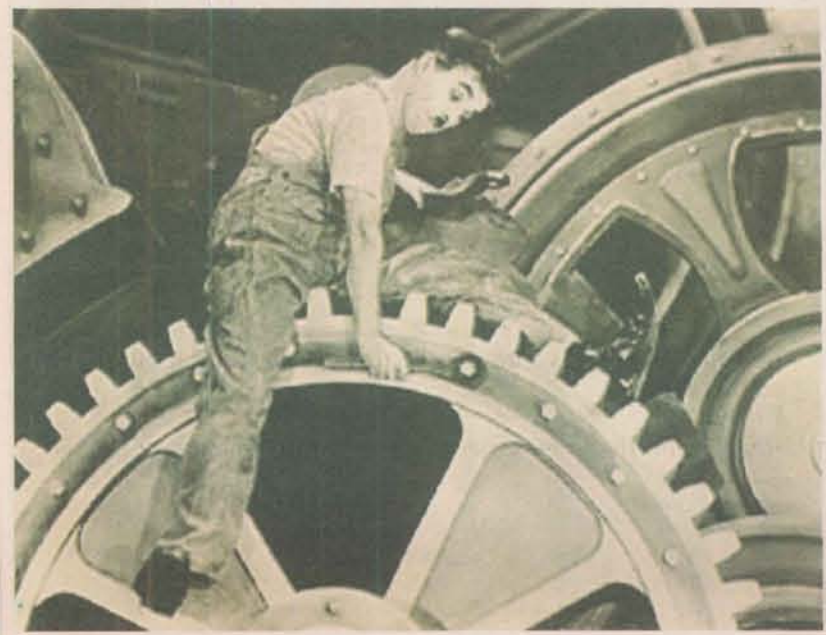
lidade é capaz de promover mudanças profundas nos indivíduos e possibilitam o contínuo aprendizado ao longo da vida. Por outro lado, as instituições de formação não devem se limitar à transmissão de conhecimentos, e sim gerar e fazer a gestão deles. Conclusão: "A qualidade da formação somente se torna efetiva se as organizações forem também qualificadoras".

O último elemento do tripé é a equidade. Neste item, fundamental é superar obstáculos e solucionar problemas que provocam desigualdades de oportunidades (sexo, etnia, idade, urbano versus rural, entre empresas e trabalhadores, economia informal e formal) até porque "a qualificação profissional é o elemento-chave para o desenvolvimento econômico, mas deve garantir o abrandamento das distorções distributivas".

Onze barreiras para superar

O professor Fernando Fidalgo parte do princípio de que são 11 os desafios mais importantes do universo do trabalho, que precisam ser superados, incluindo o método *taylorizado*, que só estimula ações repetitivas, transformando o homem num "robô" (como no filme *Tempos Modernos*) e não em um ser-pensante:

- 1) Superar a dinâmica desigual e combinada dos processos econômicos decorrentes da divisão social e técnica do trabalho, nos níveis internacional, regional e setorial.
- 2) Ampliar as novas formas de organização do trabalho, que atingem hoje apenas fatias minoritárias do mundo produtivo.
- 3) Superar o trabalho *taylorizado* que não só subsiste, mas é predominante e aparece, inclusive, associado aos novos processos de produção, por exemplo, no setor do telemarketing.
- 4) Qualificar para os vários e diferenciados mercados de trabalho.
- 5) Superar a idéia de formação profissional limitada ao treinamento.
- 6) Elevar a escolaridade da massa trabalhadora.
- 7) Superar a dicotomia entre educação básica e educação profissional.
- 8) Superar a ainda desfavorável inserção do país na divisão internacional do trabalho.
- 9) Garantir a inclusão digital dos trabalhadores.
- 10) Superar a visão de que a "competitividade" levaria, necessariamente, ao desenvolvimento econômico e social.
- 11) A qualificação profissional deve ser pensada, pelo menos em três dimensões inter-relacionadas: pertinência, qualidade, e equidade.



ES quer capacitar 8,2 mil pessoas

Divulgação/Setades

Meta é para os próximos quatro anos em oito arranjos produtivos de 33 municípios

O Espírito Santo herdou uma herança maldita: a defasagem de uma década no ensino técnico profissionalizante. Por quê? Simplesmente porque não houve investimentos no setor, lamentou a secretária de Estado do Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social (Setades), Vera Nacif. Consciente desta carência, o governo corre atrás do tempo perdido. A previsão da secretária é de que 8.264 vagas serão abertas de 2006 a 2009, em 33 municípios, nos setores de mármore e granito; agronegócios; confecção; floresta e moveleiro; turismo; construção civil; metalmecânica e petróleo e gás (este interagindo com o Prominp). As informações foram repassadas durante a palestra da secretária, cujo tema foi "As perspectivas e desafios do trabalho no Espírito Santo".

Para os próximos dois anos, o plano é de capacitar 4,8 mil capixabas somente para os APLs de construção civil e me-

talmecânica. Conforme a secretária, estes cursos são direcionados para as obras de expansão de grandes empresas e na ampliação do aeroporto. Até 2007, há previsão de que 17 mil pessoas, incluindo aqueles que participarem dos cursos, terão emprego garantido nestas áreas, considerando o auge de todas as obras. É que muitos terminam uma obra e já partem para outra, sem tempo para a ociosidade. Vera Nacif explicou que os cursos de qualificação são oferecidos por meio de parcerias entre Estado, empresas privadas e instituições de ensino.

Nacif parte do princípio de que este é o momento fundamental para se incluir o cidadão no processo de desenvolvimento. "E deve ter a co-participação do poder público, setor privado e sociedade civil. Precisamos rever, juntos, a perspectiva e os desafios do trabalho no Espírito Santo".

Por isso, a Setades empenha-se no projeto de intermediação massiva de trabalhadores, com participação das grandes

empresas capixabas. Objetivo: agilizar o processo de migração dos trabalhadores de empresa a empresa, reduzindo o tempo de desemprego. Para tanto, há encaminhamento semanal pelas empresas à Secretaria e à coordenação do Sine-ES, informando sobre trabalhadores desmobilizados e a contratar.

Apesar das dificuldades, Vera Nacif disse que o sonho não acabou, porque é preciso acreditar. Acreditar em quê? Para ela, "que o crescimento econômico seja promotor de empregos para todos; que os direitos trabalhistas sejam cumpridos e aplicados de maneira efetiva; que sejam adotados novos mecanismos de proteção social adequados à realidade atual, e que, por essa via, se combata a exclusão social".



Vera Nacif: o sonho não acabou

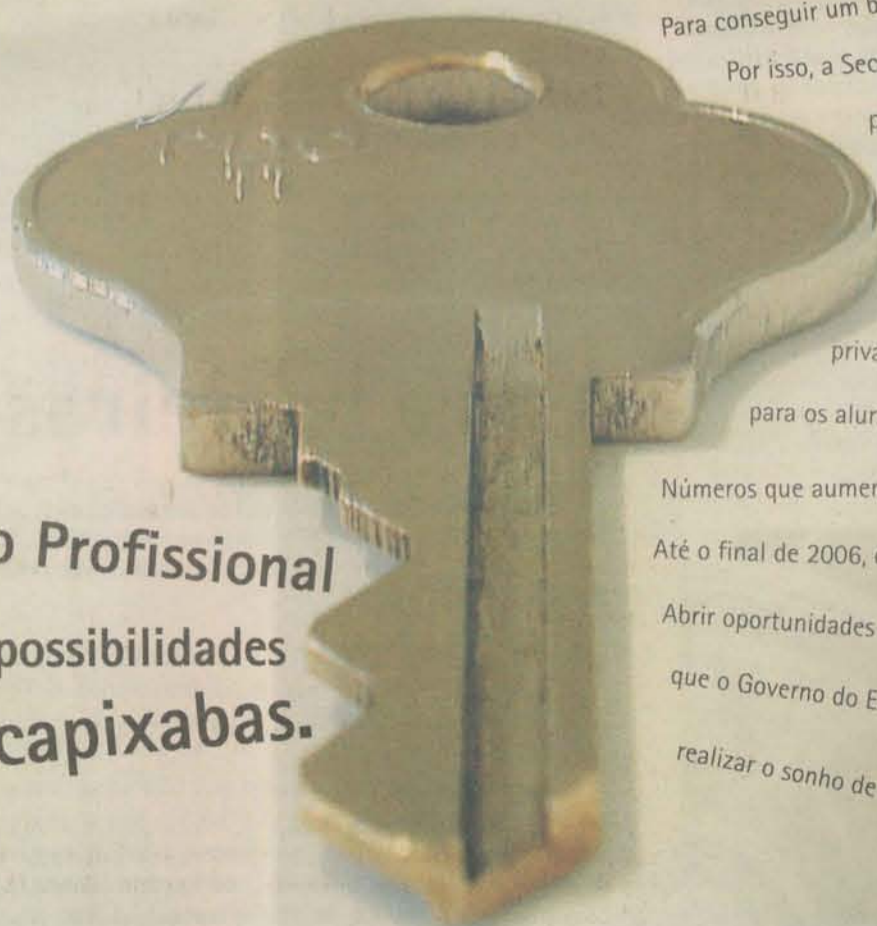
Previsão da Setades/2006-2009

- **PPE 2006/2009** – 8.264 vagas em cursos, em 33 municípios, nos seguintes arranjos produtivos: mármore e granito, agronegócios, confecção, florestal/moveleiro, turismo, construção civil metalmecânica e petróleo e gás (interagindo com o Prominp).

- **Planseq - Construção Civil:** em definição pelo DRT. Parceria com instituições de qualificação profissional para realização de cursos com base nas necessidades dos arranjos produtivos regionais.

- **Outras modalidades de cursos** – Egressos do Nossocrédito, familiares das crianças e adolescentes atendidas no Peti, Associações de artesãos, e outros articulados aos arranjos produtivos.

www.sedu.es.gov.br



A Educação Profissional abre um mundo de possibilidades para os capixabas.

Para conseguir um bom emprego é preciso qualificação. Por isso, a Secretaria da Educação investe na educação profissional. Já são 5.000 vagas gratuitas para cursos técnicos em 38 municípios. Outras 1.300 vagas estão sendo adquiridas em instituições privadas credenciadas, exclusivamente para os alunos da rede pública.

Números que aumentam a cada dia. Até o final de 2006, o Estado ofertará mais de 10.000 vagas. Abrir oportunidades para todos. É assim que o Governo do Espírito Santo trabalha para realizar o sonho de quem vive aqui.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO

GOVERNO DO ESTADO

ESPIRITO SANTO

A HORA É ESSA

www.es.gov.br

Crescimento só sustentável

Taxa média de 5,5% ao ano amplia os desafios regionais para se evitar desemprego

A secretária de Estado do Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social, Vera Nacif está inquieta com a responsabilidade diante da taxa média de crescimento de 5,5% anual no Espírito Santo. O questionamento é como evitar o aumento do emprego informal e do desemprego? Outra preocupação é a baixa escolaridade e qualificação profissional da força de trabalho, além da ausência de instituições de qualificação profissional para o ensino médio, profissionalizante e tecnológico. Sem falar no crescimento econômico acelerado, por causa dos grandes investimentos, cuja previsão até 2008 é de investimentos da ordem de R\$ 6 bilhões.

Durante sua palestra, Vera Nacif também apresentou estatísticas sobre o trabalhador capixaba. Uma delas retrata o perfil da escolaridade. Do total de 565.301 pessoas com vínculos empregatícios, 31,6% (178.378) têm ensino médio completo e 18% (101.596) concluíram o ciclo fundamental. Pouco mais de 11% da massa salarial terminou o ensino superior. Porém, o que mais preocupa a secretária é que 46% dos empregados pertencem a faixa etária de 25 a 39 anos e 19% são de jovens de 18 a 24 anos. Eles precisam de qualificação, porque o mercado é altamente competitivo. Os dados são de 2003 do Ministério do Trabalho e Rais.



Emprego formal, segundo a escolaridade

Escolaridade	Empregos formais	%
Analfabeto	5.070	0,90
4ª série incompleta	31.481	5,60
4ª série completa	46.957	8,30
8ª série incompleta	64.847	11,50
8ª série completa	101.596	18
2º grau incompleto	53.970	9,50
2º grau completo	178.378	31,60
Superior incompleto	7.011	3,0
Superior completo	65.991	11,90
Total	63.301	00,0

Emprego formal, segundo estrutura etária

Escolaridade	Empregos formais	%
Até 17 anos	6.344	1,1
18 a 24 anos	108.238	19,1
25 a 39 anos	260.086	46,0
40 a 49 anos	129.009	22,8
50 a 64 anos	58.530	10,4
65 ou mais	3.093	0,5
Total	563.301	100,0

Fonte: MTE/Rais
2003/ES

Cenário mundial e nacional

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2005, somente 14,5 milhões dos mais de 500 milhões de trabalhadores do mundo, que viviam em condições de pobreza extrema conseguiram superar a linha de pobreza de US\$ 1/dia por pessoa.

Dos mais de 2,8 bilhões de trabalhadores no mundo em 2005, há 1,4 bilhão que não ganham ainda o suficiente para elevar sua situação e de suas famílias para cima da linha de pobreza de US\$ 2 diários, situação que perdura há 10 anos.

No Brasil, a tendência é de que, com a perspectiva de um crescimento econômico superior ao de 2005, o aumento do emprego formal se mantenha em 2006. Estima-se que, em 2006, sejam criados 1,4 milhão de postos de trabalho com carteira assinada. Em 2005, foram 1,2 milhão de empregos.

Vera Nacif lembrou que no Brasil ainda permanece a desigualdade entre os gêneros. Por exemplo, quando se analisa o desemprego, o da mulher é 40% maior do que o dos homens. Entre as que se mantêm no mercado, 66% dos salários femininos são menores do que os masculinos.

Atuação do Sine

Diante de tantos desafios, o Sine e as agências do trabalhador vêm atuando como intermediadores de mão-de-obra local. De dezembro de 2005 a abril deste ano, houve aumento de 14%, conforme informações de Vera Nacif. Veja tabela abaixo:

Trabalhadores inscritos - comparativo

- 2003 com 2004 - Acréscimo de 13%
- 2004 com 2005 - Ampliação de 10%
- 2005/abril 2006 - Este percentual já é de mais de 14%

Vagas captadas

- 2003 a 2004 - Decréscimo de quase 11%
- 2004 a 2005 - Acréscimo de quase 100%
- 2005/abril 2006 - Percentual de acréscimo de 55%

Trabalhadores colocados no mercado de trabalho

- 2003 a 2004 - Decréscimo de quase 27%
- 2004 a 2005 - Acréscimo de quase 100%
- 2005 / abril 2006 - Acréscimo de 37%

Conectando forças

O momento é de unir esforços. Não é para menos. O Espírito Santo vive um momento especial, com taxa de crescimento acima da média nacional. Vera Nacif disse que, se por um lado, é um dado positivo, por outro o desafio é ainda maior, já que a possibilidade de evitar desemprego é bastante remota. Uma das estratégias para superar o problema é que algumas Secretarias estão unidas em torno de um mesmo ideal: capacitar a mão-de-obra capixaba para inseri-la nesta terceira onda de desenvolvimento.

Sendo assim, o governo estadual dispõe de 635 bolsas de estudos para o ensino superior, das quais 366 são integrais e 269 parciais. Os interessados podem escolher entre 23 cursos ofertados em 23 faculdades. As bolsas são destinadas

aos alunos que cursaram o ensino médio na rede pública.

Alternativas

O programa Nossa Bolsa, da Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia apóia financeiramente estudantes de ensino superior, com bolsas integrais e parciais para alunos que tenham cursado o ensino médio em escolas da rede pública e do Movimento de Educação Promocional do Espírito Santo (Mepes), as da Campanha Nacional de Escolas da Comunidade e as de Educação Especial para portadores de deficiência no Estado.

Para 2006 serão 635 bolsas (366 integrais e 259 parciais), distribuídas em 44% para a Grande Vitória e 56% para outros municípios. Vinte e três cursos são contemplados em 23 faculdades particulares.

Mapeamento capixaba inédito

Pesquisa do Sebrae e Ufes identifica dificuldades dos APLs e novas chances de negócios

Finalmente, o "Observatório de compatibilidade sistêmica das micro e pequenas empresas do Espírito Santo" desenvolvido pelo Sebrae em parceria com a Fundação Ceciliano Abel de Almeida (FCAA), da Ufes, foi apresentado em primeiríssima mão para a seleta platéia que compareceu ao seminário da Fase 2 de O Futuro do Trabalho. A pesquisa quantitativa e qualitativa que consumiu quase um ano de intenso trabalho, reúne mais de 2 mil páginas. Apenas um fragmento - mais ligado ao tema trabalho - foi apresentado na Assembleia Legislativa pelo coordenador de pesquisa do Sebrae, João Vicente Moreira, e pelo professor da Ufes que coordenou o Observatório, Rogério Monteiro.

João Vicente, o primeiro a falar, traçou uma panorâmica da pesquisa, e esclareceu alguns conceitos e objetivos. "Desenvolvemos um trabalho de ponta, inédito no Espírito Santo e trabalhamos com uma equipe multidisciplinar. Participaram professores das áreas de estatística, sociologia, edu-

cação e administração. Mais 60 pessoas trabalharam na pesquisa".

O que é um observatório?

O coordenador responde: "Sendo redundante, é algo para observar, indicar onde estão os gargalos, as potencialidades, onde podemos melhorar, ou temas que optar por outros setores, correntes, segmentos. Em suma, é observar para melhorar". Ele explicou que uma das preocupações foi que esse trabalho não termine aqui. "Pesquisa não é fim. É meio. Não se pode apenas estudar, apresentar, fazer o ôba-ôba e guardar".

Os objetivos são conhecer fatores críticos e potencialidades das micro e pequenas empresas, mas em regime de aglomeração (*clusters* ou APLs) para subsidiar o planejamento de ações não só do Sebrae como de outras instituições comprometidas com o desenvolvimento econômico capixaba. A idéia é trabalhar por similaridade, ou seja, por APL de confecções, rochas, móveis, e

outros setores. "Esse é o mote".

A pesquisa também orienta os investimentos na criação de fatores externos que possam ser apropriados pelo coletivo; estimula o surgimento e consolidação de aglomerações de micros e pequenas empresas, por intermédio da adoção de uma política adequada às características locais. Outro objetivo é contribuir para a criação de indicadores que sirvam para medir a eficiência, eficácia e efetividade das empresas em regime de APL. Para o coordenador, esse é o ponto fundamental. "Indicadores como: qual o estado da arte de aglomerar dentro de alguns capitais como governança, trabalho, inovação em tecnologia? Esta é a lógica do trabalho".

Por que indicadores?

"Porque quero comparar estes segmentos que estudamos com outros, por exemplo, de outros Estados daqui a um ano ou dois. Quem trabalha com pesquisa sabe que é difícil comparar. A criação de indicadores nos auxilia nisso. Como posso comparar o desenvolvimento atual do setor de rochas ao longo de um determinado período? Se eu crio, se elaboro um indicador, aí sei, por exemplo, que a governança do setor de rocha está num nível que pode ser melhorado. Num nível de zero a dez.

Por exemplo, cinco. O que adianta trabalhar a inovação se o movimento no setor de governança precisa ser melhorado? Talvez possa ser trabalhado algo que envolva a sua superestrutura". Por fim, o último objetivo é difundir a cultura de que a eficiência coletiva depende da proliferação de parcerias, associações e cooperações para criação de competências distintas.

Foram escolhidos os APLs de fruticultura; móveis; cafeicultura; construção civil; metal mecânico; mármore e granito; turismo; confecções e petróleo e gás. João Vicente explicou que a estrutura da pesquisa e a formação de indicadores foram construídas a partir do conceito de competitividade sistêmica.



João Vicente não quer engavetar a pesquisa

Nove capitais, incluindo o intelectual

Procurou-se identificar e validar um conjunto de fatores críticos de competitividade (denominado na pesquisa de capital) no processo de formação, desenvolvimento e manutenção de aglomerações empresariais. Os capitais valorizados na pesquisa foram: empresarial; trabalho e capacitação; organizacional e cultural; logístico; intelectual e inovação; macroeconômico; comercial

nacional e internacional; institucional e governamental; ambiental e social. "Para cada um deles fomos a fundo nas empresas. Qual é o nível do estado da arte, quais as tendências, quais os gargalos, cada um desses capitais para cada um dos segmentos. O questionário que utilizamos no campo tinha mais de 60 perguntas. Foram mais de 600 entrevistas", gabou-se João Vicente.

Na onda do terceiro ciclo

Por trás dos investimentos em petróleo e gás, de certa forma, do atual terceiro ciclo econômico capixaba, acontece uma revolução no contexto da chamada sociedade do conhecimento, advertiu o professor da Ufes e coordenador do Observatório, Rogério Monteiro. "Parece imperceptível, mas não é. Isso é extremamente importante". Ele citou o exemplo da Nike com os 8 mil empregos nos EUA: advogado, design, marketing, estrategista, relações internacionais. "Mas quem faz o tênis são as mocinhas da Indonésia. Que lógica está por trás da chamada soci-

idade do conhecimento?"

O professor fez questão de traduzir algumas questões. Uma das lógicas importantes é esse chamado adensamento das cadeias produtivas dos APLs. "Para onde vai a progressão do valor do café? Para onde vai a progressão do valor? Como se agrega valor e faz com que as culturas se articulem de forma mais intensa? Então, gostaria de chamar a atenção para essa sociedade do conhecimento. Por trás disso é que se envolvem os APLs".

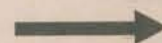
O que é arranjo produtivo local? A resposta certa é:

para ser arranjo devem estar incluídos universidades, associações comerciais; fornecedores especializados; instituições governamentais; outras organizações que promovam treinamento, educação, informação, pesquisa e ou apoio técnico. "Quando pensamos em capitais, raciocinamos a partir dessa lógica de APL. Por exemplo: capital organizacional e cultural. Perguntamos, medindo de zero a 10: existe clima de confiança para parceria? Só como hipótese: Colatina e Glória, existe uma cultura de parceria, de confiança entre os atores?".

3º ciclo de desenvolvimento

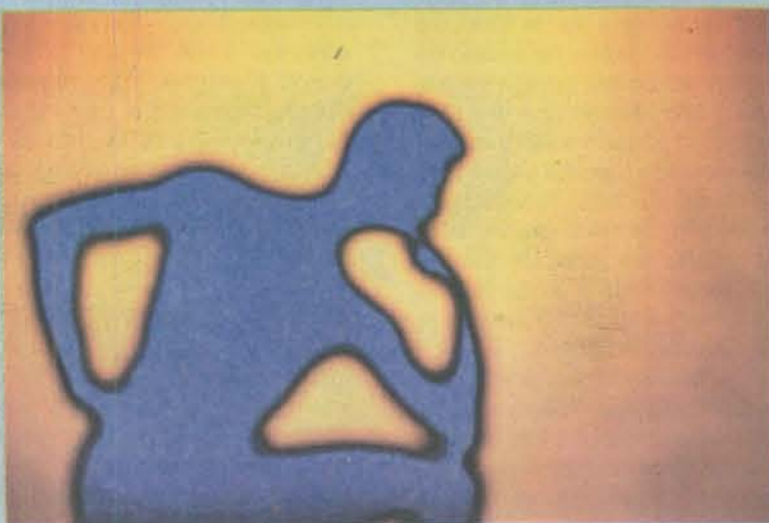
Investimentos

- Duplicação dos grandes projetos
- Investimento em petróleo e gás
- Adensamento das cadeias produtivas dos APLs



Um arranjo inclui :

- Universidades
- Associações comerciais
- Fornecedores especializados
- Instituições governamentais
- Outras organizações que promovem treinamento, educação, informação, pesquisa e/ou apoio técnico



Detalhes dos fatores críticos

Divulgação/Assembléia /Arquivo/Fotomontagem

Resultado está em 11 documentos, que atestam que os setores produtivos não têm integração

Segundo o coordenador do Observatório pela Ufes, professor Rogério Monteiro, a metodologia da pesquisa foi trabalhada em quatro níveis para os fatores críticos de competitividade sistêmica: macro, meso, micro e meta (ver tabela). Ele explicou que, o nível micro está ligado à atividade dentro da empresa para criar vantagem competitiva, cooperação formal e informal, alianças e aprendizagem cognitiva. "É, a partir dessa lógica, pensamos os capitais. Não adianta pensar no arranjo de vestuário e o Senai, em Colatina, produzir outras competências, deixando de lado gestão de coleção, design ou ou-

tros trabalhos dessa natureza. O professor avalia que, apesar de se falar muito em arranjo produtivo ainda não há integração. "Existe um longo caminho pela frente que a pesquisa indica".

A partir dessa metodologia, foram criados nove indicadores. "Produzimos 11 documentos, um de cada arranjo, uma pesquisa qualitativa e um documento consolidado do conjunto como um todo, somatório dos dados de todos os arranjos".

Ele advertiu que no nível macro, por exemplo, foram mapeadas todas as exportações e importações do Espírito Santo. Desta forma, constatou-se que o APL de vestuário está reduzindo sua exportação.



Rogério Monteiro coordenou o Observatório pela Ufes

Fatores Críticos de Competitividade Sistêmica

<p>NÍVEL MICRO</p> <p>1. Capital Empresarial 2. Capital Organizacional e Cultural 3. Capital Intelectual e Inovação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atividades dentro de empresas para criar uma vantagem competitiva. - Cooperação formal e informal, alianças e aprendizagem conjunta.
<p>NÍVEL MESO</p> <p>4. Capital Logístico 5. Capital do Trabalho e Capacitação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fatores ambientais e políticas educacionais. - Estrutura industrial e infra-estrutura. - Mercado de trabalho.
<p>NÍVEL MACRO</p> <p>6. Capital Macroeconômico 7. Capital Comercial Nacional e Internacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política orçamentária e fiscal. - Política comercial. - Competição. - Política monetária.
<p>NÍVEL META</p> <p>8. Capital Institucional e Governamental 9. Capital Social e Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memória coletiva. - Coesão social e convivência com mudanças de valores. - Modelo competitivo para organização, econômica e habilidade para formular estratégias e políticas.
<p>CADEIA DE VALOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integração da cadeia de valor. - Oportunidades e gargalos.

Método qualitativo e quantitativo

O coordenador do Observatório pela Ufes, Rogério Monteiro explicou que o estudo foi dividido em pesquisa qualitativa e quantitativa. No primeiro método, o público-alvo foram os executivos das grandes empresas do Estado, empresários e empreendedores de empresas pertencentes aos APLs e atores institucionais, formadores de opinião. Como o Observatório trata das micro e peque-

nas empresas, o estudo envolveu 600 entrevistas em nove arranjos. Uma média de 60 entrevistas por empresa de cada arranjo. "Ouvimos os grandes do vestuário (Lei Básica, Presidium), da metalmeccânica, e do petróleo e gás para fazer a qualitativa".

Na parte da pesquisa quantitativa alguns dados secundários, da Rais 2004, foram utilizados, porém mantendo sempre o ponto de vista de micro e peque-

na empresa. Os critérios de seleção seguiram a classificação do Sebrae, ou seja, o número de funcionários. Microempresa até 19 empregados para a indústria e até nove para comércio e serviço; pequena empresa de 20 a 99 funcionários (indústria) e de 10 a 49 (comércio e serviço) e, média empresa, de 100 a 499 (indústria) e de 50 a 99 empregados (comércio e serviço).

Critérios adotados para seleção de empresas

Classificação	Setor	
	Indústria	Comércio/serviço
ME- Microempresa	Até 19 empregados	Até 09 empregados
PE- Pequena empresa	De 20 a 99 empregados	De 10 a 49 empregados
MDE- Média empresa	De 100 a 499 empregados	De 50 a 99 empregados



Demandas profissionais por setor

Há mais vagas para o ensino médio e técnico. Mas fruticultura destina 74% para o nível básico

A carência de interação entre as instituições de ensino e a realidade do mercado de trabalho para desenvolver melhor a tecnologia e investimentos em produtos e designs que possam atender aos padrões internacionais, lideram a pirâmide de gargalos enfrentados pelos empresários capixabas nos nove APLs estudados, segundo a pesquisa do Sebrae/Ufes. Para os entrevistados, resgatar o objetivo da universidade como principal fonte de desenvolvimento é vital para os nove arranjos produtivos.

Mas os nós não param aí: dificuldade de importação de tecnologias, adequação aos padrões internacionais; qualificação de fornecedores e pessoal; falta de infra-estrutura de ferrovias e rodovias; altos custos ope-

acionais; pouco interesse em marketing, já que é visto ainda como "custo" e não como investimento.

Nos outros gargalos citados estão as parcerias internacionais. Para eles, é preciso buscar aprendizado com quem sabe fazer logística como também transitar em busca de informações para conhecer ainda mais o competitivo mercado.

A pesquisa apresenta ainda um quadro geral de oportunidades de negócios. A descoberta de novos nichos de mercados, a busca pela inovação não só de produtos como de serviços, além de marketing são mais do que fundamentais.

Já entre os principais gargalos de alguns APLs, como o de petróleo e gás, fruticultura, móveis, confecções e metalmecânico estão a questão da pesquisa e tecnologia.



Perspectivas de vagas para o mercado

Metalmecânico

Nível superior – Engenheiros mecânico, elétrico, de produção, eletrônico e de informação.

Pós-Graduação: Engenharias.

Nível técnico – Mecânico; elétrico (especialização em automação, engenharia e inglês básico); inspetor de solda e pintura (especialização em inspeção de equipamentos); laboratoristas (especialização em meio ambiente e experiência em calibração), e automação (especialização em sistemas, montagem de softwares e inglês fluente).

Competências gerenciais exigidas – Experiências como gestores, saber planejar e fazer orçamentos.

Sistema de capacitação – As instituições existentes não atendem. A Universidade Federal precisa de mais direcionamento para o mercado de trabalho. As faculdades particulares deixam a desejar (formam alunos despreparados).

Agronegócios: fruticultura

Cargo – Nível superior: Administrador e agrônomo (conhecimento técnico-científico)

co) e gestor empresarial (liderança e experiência internacional).

Pós-graduação: Gerentes financeiros; Gestores em Marketing; Agrônomos.

Nível técnico/profissional: técnicos administrativos; técnicos agrícolas; técnicos em informática.

Nível fundamental e médio: produtores agrícolas; colhedores; auxiliares de manutenção industrial.

Competências gerenciais – Liderança, capacidade administrativa e técnica; experiência internacional para o fortalecimento do pólo de comércio exterior.

Sistema de capacitação – Maior interação com a sociedade e alinhamento com a realidade da empresa.

Carências na formação dos profissionais recém-formados – Tanto no nível técnico quanto no superior foi constatado que a formação está afastada da realidade da empresa (falta de prática). Perde-se muito tempo capacitando o funcionário e ainda há risco de perdê-lo após a capacitação.

Vestuário e moda

Cargos – Nível superior: Estilista; administrador (com visão de mercado e conhecimentos gerais) e supervisão.

Nível técnico: modelista (conhecer bem o universo da moda e padrões culturais); costureira (ter capacidade para operar com várias tecnologias) e gerente (visão de mercado e conhecimentos gerais).

Competências gerenciais – Curso superior com especialização, conhecimentos gerais e experiência.

Sistema de capacitação – Não atendem às demandas (atuais e futuras) e necessidades do mercado, principalmente regionais.

Carências na formação dos profissionais recém-formados – Nível técnico: equipamentos de aprendizagem obsoletos, poucas horas de treinamento e pouco embasamento teórico.

Moveleiro

Cargos – Nível superior: Administração, logística, engenharia de produção, engenharia ambiental e comércio exterior.

Nível técnico: Manutenção, operadores de máquinas e coordenador de produção.

Competências gerenciais – Empreendedorismo, liderança, cultura de produtividade e cultura de resultados.

Sistema de capacitação – Os órgãos do sistema "S" (Sebrae, Se-

nai, etc) não atendem as demandas futuras. Os cursos não têm cultura voltada para o mercado externo e nem vocação industrial. Estão aquém da necessidade do mercado.

Turismo

Nível fundamental/ médio: Garçom, barman e camareiras.

Nível técnico/profissional: Setor administrativo e gerencial, vendas.

Nível superior: Gerente, vendas, elaboração de projetos.

Pós-graduação: Planejamento e pesquisa de mercado.

Construção civil

Nível fundamental/ médio: Operadores de máquinas, mecânicos, oficiais de construção.

Nível técnico/profissional: Técnicos em estradas e em planejamento.

Nível superior: Engenheiros civis e engenheiros rodoviários.

Mármore e granito

Nível técnico/profissional: Técnico em meio ambiente, em administração e mineração.

Nível superior: Administração, gestão e marketing.

Pós-graduação: Marketing.

Petróleo e gás

Cargos – Nível superior: engenheiros de produção, técnicos em mecânica, eletricidade e em instrumentação. **Pós-graduação:** Gerentes Logísticos; Químicos; Analistas de programação e de sistemas. **Nível técnico:** Técnico em mecânica, em eletricidade e em instrumentação. **Nível Fundamental/ Médio:** Mecânicos; operadores de máquinas; auxiliares de manutenção Industrial.

Competências gerenciais – Liderança, saber fazer (ter conhecimento técnico)

Sistema de capacitação – Buscar parcerias para suprir carências no processamento e na produção. No entanto, o cenário é dinâmico, isto é, muda com as novas descobertas.



Tecnologia: só um dos desafios

Há ainda falta de conexão entre as escolas e o mercado, além de pesquisa e design

A carência de interação entre as instituições de ensino e a realidade do mercado de trabalho para desenvolver melhor a tecnologia e investimentos em produtos e designs que possam atender aos padrões internacionais, lideram a pirâmide de gargalos enfrentados pelos empresários capixabas nos nove APLs estudados, segundo a pesquisa do Sebrae/Ufes. Para os entrevistados, resgatar o objetivo da universidade como principal fonte de desenvolvimento é vital para os nove arranjos produtivos.

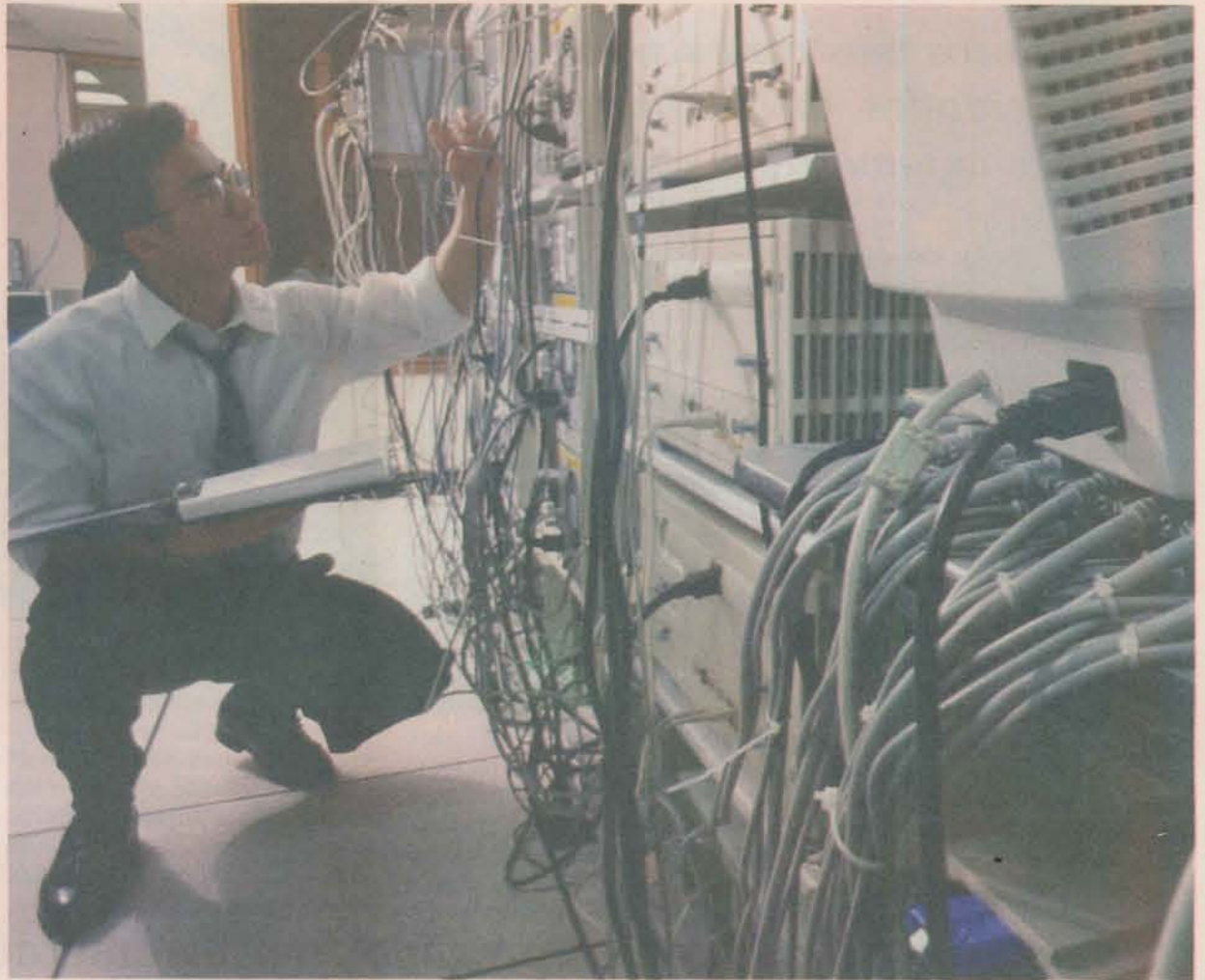
Mas os nós não param aí: dificuldade de importação de tecnologias, adequação aos padrões internacionais; qualificação de fornecedores e pessoal; falta de infra-estrutura de ferrovias e rodovias; altos custos ope-

racionais; pouco interesse em marketing, já que é visto ainda como "custo" e não como investimento.

Nos outros gargalos citados estão as parcerias internacionais. Para eles, é preciso buscar aprendizado com quem sabe fazer logística como também transitar em busca de informações para conhecer ainda mais o competitivo mercado.

A pesquisa apresenta ainda um quadro geral de oportunidades de negócios. A descoberta de novos nichos de mercados, a busca pela inovação não só de produtos como de serviços, além de marketing são mais do que fundamentais.

Já, entre os principais gargalos de alguns APLs, como o de petróleo e gás, fruticultura, móveis, confecções e metalmeccânico, estão a questão da pesquisa e tecnologia.



Problemas de cada segmento

Petróleo e gás

Tecnologia para redução de custos.
Falta de infra-estrutura terrestre e marítima.

Fruticultura

Maior ligação entre o setor produtivo e as instituições de pesquisa.
Desenvolvimento de técnicas para qualificar o produto
Qualificação de trabalhadores do setor.
Infra-estrutura de transporte marítimo refrigerado (o aéreo tem alto custo).

Móveis

Combate à concorrência desleal: a inovação compreende altos custos e a apropriabilidade é muito baixa devido à "pirataria", que diminui os preços dos concorrentes.
Problema de financiamento a baixo custo.
Distância da matéria-prima e ausência de fornecedores qualificados.
Custos altos devido à carga tributária.
Alto custo do transporte rodoviário.

Confecções

Formação deficiente dos profissionais.
Leis trabalhistas ultrapassadas.
Maior facilidade de financiamento para a inovação.
Maior atividade e desenvolvimento de produtos e design no Estado.
Falta de abastecimento adequado de matéria-prima e falta de compromisso dos distribuidores.
Lentidão no transporte rodoviário e falta de segurança nas estradas.
Burocracia.
Falta de empresas de logística eficientes.
Poucas agências especializadas em moda.
As agências de marketing têm dificuldades de perceber o perfil do cliente.

Metalmeccânico

Falta de qualificação dos recursos humanos.
Além de não se encontrar insumos no mercado local, quando tem não possuem preços competitivos.
Melhorar a tecnologia em geral.
Precisa-se de maior investimento em marketing.

Oportunidades de business

Onde há necessidade de Centros de Serviços? Segundo o "Observatório", há possibilidades no APL de petróleo e gás para defesa da indústria nacional e no fortalecimento do Prominp (Programa de Mobilização da Indústria de Petróleo). O arranjo de fruticultura requer maior atuação de um movimento empresarial no Es-

tado, buscando mais aproximação dos empresários, além de formação de redes empresariais. As oportunidades de negócios estão nas áreas de marketing e logística.

O APL de confecções precisa de criação e acabamento de produto, investimento e adequação dos centros que já existem como Senai, Sebrae, entre ou-

tros, além de logística e abastecimento. Chances de negócios em vestuário: produção e tecnologia, mercado externo, abastecimento e logística. Oportunidades para o APL de móveis estão em design, empresa local de beneficiamento de madeira e maior exportação do produto final. Para metalmeccânico, as chances estão em produção e tecnologia.

Divulgação/Fashion Rio



APL de moda capixaba ainda precisa de design para conquistar novos mercados

Concentração de empregos

Fotos: Tadeu Biancone

Números mostram ocupações por cidades, distribuídas nos nove aglomerados regionais

Uma das sínteses do "Observatório" é o que se chama tecnicamente de quociente locacional, uma análise baseada na Rais (Relações Anuais de Informações Sociais) em que se mapeou a concentração de emprego nos nove APLs por município. Por que isso é importante? Resposta do coordenador Rogério Monteiro: para se pensar numa política de mármore e granito em Vila Pavão ou outro local, por exemplo, é preciso saber que o arranjo emprega 20,9% daquela população nesse APL, ou seja, a maior concentração do Estado. "Isso tem que ser levado em consideração. Quando se fala: vamos integrar as escolas para melhorar a qua-

lidade do trabalho. Mas como? Esta é uma questão sensível e fundamental".

No arranjo de mármore e granito, Vargem Alta está na vice-liderança, detendo 20,2%, seguido por Atílio Vivácqua com 8,8%. Em quinto lugar vem Barra de São Francisco (8,6%), em 6º Cachoeiro (8,4%) e, em 7º, Rio Novo do Sul com 8,0%.

No cultivo de café outros dados interessantes: Jaguaré concentra 18,3% de sua população atuando neste segmento. Logo depois vem Sooretama (15,1%), Rio Bananal (13,8%), Iúna (13,7%), Marechal Floriano (11%), Marilândia (10,3%), Vila Valério (7,4). O município que apresenta o menor coeficiente é São Gabriel da Palha, com 1,1%. Em compensação, o mu-



nicipio é apontado como o líder em concentração de mão-de-obra no arranjo de confecção, com 21,6%.

Já, em beneficiamento de café, Marilândia aparece com 79,2% de sua população trabalhando neste APL, seguido de Viana (27,5%) e Afonso Cláu-

dio (12%). São Mateus e Cachoeiro estão entre os dois últimos desta tabela com 1,9%. No APL de fruticultura, Linhares lidera com 13,6%, seguido de Jaguaré (9,6%) e Sooretama (9,5%).

Outro dado interessante é a média de empregos por aglo-

merado e o tipo de empresa. A fruticultura detém 12,55% dos empregos formais; móveis, 8,66%, cafeicultura, 6,61%; construção civil, 6,75%; metal-mecânica 7,39%; mármore e granito 11,1%; turismo 4,44%; vestuário e moda 9,39, e petróleo e gás 6,5%.

Média de empregados por aglomerado e tipo de empresa

Aglomerado	Empregados formais	Empregados informais
Total	7,71	4,28
Fruticultura	12,55	9,05
Móveis	8,66	3,14
Cafeicultura	6,61	6,76
Construção civil	6,75	5,4
Metal Mecânica	7,39	2,53
Mármore e Granito	11,1	1,77
Turismo	4,44	2,64
Confecção	9,39	3,45
Petróleo e Gás	6,5	1,6



Escolas distantes do mercado

A pesquisa também traz um mapeamento detalhado de todas as instituições de ensino superior e técnico profissional. "Vimos o nível de articulação dessas instituições com os arranjos. Em alguns casos é muito baixo. Pegamos a fala dos empresários para entender esse nível de articulação. Repetindo: o que tem de desenvolvimento entre instituição de ensino com o arranjo de petróleo e gás? Basicamente muito pouco. Há muito a fazer do ponto de vista de formação de competências. Se o setor de vestuário é um arranjo um pouco mais antigo ainda é incipiente na parte de competências de instituição de ensino para formação de mão-de-obra e competências nos arranjos. Não existe integração. Não se pensa ainda como arranjo. Encontram-se grupos isolados".

Nas escolas de curso superior, além do mapeamento baseado em dados secundários, a

pesquisa também traz a avaliação dessas escolas pelo MEC. A pior avaliação é a do curso de Administração. "É deprimente no Espírito Santo", desabafou Rogério. Não é por menos. A maior parte tem conceito D do MEC. "Quando se fala em trabalho e capacitação é algo que vai ter que ser muito melhorado. Como professor percebo que a maior parte delas são escolas deslocadas. Não conseguem entender a realidade local, não trabalham com os alunos a lógica do desenvolvimento local. Há casos, por exemplo, em que a maioria dos livros de Administração ainda é dos americanos. Nada contra, mas continuam usando estudos de casos da IBM, Microsoft, Wal Mart e coisas dessa natureza. O que se percebe é que há um longo caminho de integração para se realizar. As escolas, hoje, estão distantes da realidade".

Tendências dos arranjos

O "Observatório" incluiu um conjunto de mapas, baseados em dados secundários, que indicam tendências, avanços, gargalos e demandas de cada APL. Durante sua palestra, o professor Rogério Monteiro explicou: "o mapeamento sinaliza o que está ocorrendo com os arranjos, onde ocorrem os avanços, os pólos de maior desenvolvimento". Ele exemplificou o cultivo de café. O vetor de desenvolvimento local e setorial ocorre em Jaguaré e Vila Valério, Sooretama, Brejetuba e Iúna. Já o pólo de desenvolvimento setorial ocorre em Rio Bananal, Marilândia, Nova Venécia, Linhares e Muniz Freire, enquanto o pólo potencial de desenvolvimento está em Guaçuí,

Domingos Martins, Marechal Floriano, Venda Nova, Santa Teresa, São Mateus, Pinheiros e Montanha.

No arranjo de beneficiamento de café, o pólo potencial de desenvolvimento está em São Mateus e Cachoeiro, enquanto Marilândia é o destaque de desenvolvimento local. O coordenador apresentou 11 mapas, classificando os APLs por municípios. O de confecção também foi citado: o pólo de maior desenvolvimento é Colatina e São Gabriel. "Estes indicadores servem para sinalizar investimentos. Se o Senai, o Senac, ou o Cefet quiser instalar uma escola, qual é o local ideal? Que suporte serão dados a esses investimentos? Os indicadores estão aqui."

Outro exemplo citado foi uma hipotética pergunta de

um empresário de Colatina: "O que falta aqui? Não tem escola de design, não tem um centro de design. Qual é o grande gargalo na cadeia de valor na parte de inovação? Não tem uma estrutura que dê suporte à inovação. Mas está lá na pesquisa. O que você sugere, que centro de serviço? Isso é muito importante, porque orienta o investimento das instituições de produção, inovação e capacitação. Esta é a parte sensível do processo".

O setor moveleiro apresenta novidades, apontando um crescimento em Cariacica, no pólo da região Metropolitana. "Tudo foi calculado pela Rais, por informações de dados estatísticos confiáveis. O trabalho tem 96% de confiança estatisticamente".

Capital intelectual em baixa

Em plena era do conhecimento empresários priorizam logística em detrimento do saber e da inovação

A grande síntese do Observatório de Competitividade Sistêmica das Micro e Pequenas Empresas do Espírito Santo é a média dos capitais segundo os arranjos produtivos locais, ou seja, em que estágio de desenvolvimento cada APL está. O professor Rogério Monteiro explicou que o capital intelectual e de inovação é o mais comprometedor. "Para mim, esta é uma questão extremamente complexa, porque cada vez mais demanda-se inovação na sociedade do conhecimento, design, diferenciação". E pelo resultado da pesquisa, a média está muito aquém da desejada, já que foi medida no total em 3,8 numa escala de zero a 10 pontos.

"Os empresários não têm problema nenhum com capital logístico que está em quase sete, enquanto o capital de inovação apresenta-se com uma média inferior a cinco. É complicado", sentenciou o coordenador. Quanto ao capital organizacional e cultural, que é um capital de confiança de relações, confi-

gurada como cultura de relações, de parceria, de arranjo, é outro capital comprometedor. Por quê? "Porque isto demonstra que não se pensa ainda como arranjo, como cultura de relações. Nota-se que existe uma percepção isolada".

O coordenador fez a seguinte análise: o APL de petróleo e gás é o que mais investe no capital intelectual e inovação, com média de 4,9, enquanto a da cafeicultura é a mais baixa: 2,5 pontos. Este APL investe mais em capital organizacional e cultural (5,1 pontos), ou seja, conseguem se organizar, trabalham em conjunto, em cooperativas talvez, e se empenham em logística (6,8). Outra surpresa: o setor metalmeccânico está com a nota mais baixa de todos os APLs em termos de capital intelectual e inovação: 3,6 pontos. Os pesquisadores levaram sete meses para construir os indicadores dos nove capitais. Hipoteticamente, os arranjos de maior pontuação podem ser considerados em vias de maior desenvolvimento competitivo.



Estágio de desenvolvimento dos arranjos Média dos capitais segundo APL

APL	Capital									Fonte: Observatório
	Empresarial	Trabalho e Capacitação	Organizacional e Cultural	Logístico	Intelectual e Inovação	Macroeconômico	Comercial Nacional/Internacional	Institucional/Governamental	Social e Ambiental	
Total	6,2	6,7	4,5	7	3,8	4,6	4,6	4,7	5,2	
Gruticultura	5,7	6,4	5	7,7	3,1	4,7	5,1	4,6	5,2	
Móveis	6,1	6,8	4,3	7	3,8	4,8	3,9	5	5,1	
Cafeicultura	5,5	6,1	5,1	6,8	2,5	4,8	4,8	4,7	5,4	
Construção Civil	6,6	6,7	5	6,5	4,2	4,3	4,5	4,2	4,7	
Metal Mecânico	6,1	7,2	3,6	6,4	4,1	4,1	4,2	4,2	4,6	
Mármore e Granito	6,5	6,8	4,9	6,7	4,5	4,8	5,5	5,3	5,9	
Turismo	6	6,4	4,2	6,8	3,4	4,6	4,6	4,5	5,2	
Confecção	6,3	6,6	4,6	7,8	4,5	4,4	4,6	4,7	5	
Petróleo e Gás	7,4	7,8	1,1	7,7	4,9	4,6	4,1	4,6	5,3	

Grade de avanço no desenvolvimento da competitividade sistêmica



Nível de escolaridade surpreende

22% dos gerentes de 600 empresas têm ensino superior completo, enquanto 9% são pós-graduados

A própria competitividade do mercado de trabalho está empurrando os trabalhadores para os bancos escolares, quer seja somente pela titulação ou mesmo em busca de melhor formação acadêmica para se conectar com mais desenvoltura aos inúmeros elos da era do conhecimento. É o que comprova o Observatório, quando apresenta a análise do nível de formação de gerentes de 600 empresas entrevistadas: 22% têm nível superior completo e 9% pós-graduação. "É um índice extremamente alto e não pensava que atingisse esse valor", revelou o professor Rogério Monteiro.

Nas empresas industriais (até 99 empregados) 24% dos gerentes entrevistados têm título de pós-graduação (micro empresas), enquanto na área industrial são 33,10%. "A formação melhorou muito", festejou o professor.

Pouco mais de 36% dos entrevistados de micro empre-

sa têm ensino superior incompleto.

Mesmo assim, ele fez questão de ressaltar que a opinião dos entrevistados, a respeito do futuro do trabalho, aponta um processo de capacitação ainda "incipiente" para o segmento. "As instituições, sejam públicas ou privadas, não atendem as necessidades específicas considerando os profissionais demandados. As principais carências apontadas na formação dos profissionais recém-formados, sejam de nível técnico ou superior, compreendem: pouco embasamento teórico; falta de experiência prática e de especializações".

Monteiro disse que os entrevistados apontam como "ações necessárias para minimizar as carências mencionadas uma maior integração entre instituições de ensino e empregadores; busca de experiência por meio de estágios e ações governamentais para qualificação da mão-de-obra".



Colnago: já é possível traçar políticas públicas para qualificar jovens e adultos

Resultado superou as expectativas

Satisfeito com o desenvolvimento do projeto O futuro do trabalho no Espírito Santo e principalmente com os resultados obtidos, o presidente da Assembleia Legislativa, deputado César Colnago está otimista. Não é por menos. Com os dados do Observatório e os debates dos dois ciclos de seminários já é possível traçar políticas públicas mais eficientes que resultem em melhor formação para a mão-de-obra capixaba. "Agora nós temos um

mapeamento sobre o futuro do trabalho, quais são as suas demandas, o que se deve fazer para aproximar as instituições de ensino da realidade empresarial, qual o perfil que o profissional deve ter e quais são as competências exigidas pelo mundo globalizado".

O deputado lembra que é preciso capacitar jovens e adultos capixabas para que sejam incluídos neste rico momento em que o terceiro ciclo econômico é

vivido pelo Espírito Santo. "Não podemos permitir que as grandes empresas contratem mão-de-obra de outros Estados". Fez questão de ressaltar que não é por menos que o governo estadual está investindo no nível profissionalizante de ensino médio para formar técnicos capazes de competir no mercado de trabalho. "Temos uma defasagem de 10 anos no ensino técnico e precisamos correr contra o tempo para minimizar este gargalo".



Estado do Espírito Santo
Assembleia Legislativa

Compromisso com o Espírito Santo.

Em parceria com a Rede Tribuna de Comunicação, a Assembleia Legislativa do Estado do Espírito Santo entrega ao povo capixaba o resultado do projeto O Futuro do Trabalho no Espírito Santo. Apresenta um elenco de medidas para a construção de uma política estadual de qualificação profissional, integrando agentes públicos e privados.

O projeto foi iniciado com a realização de oito seminários, enfocando arranjos produtivos locais: petróleo e gás, moveleiro, vestuário e moda, agronegócio, rochas ornamentais, alimentos e bebidas, turismo e metal-mecânico. Os debates permitiram um diagnóstico sobre a realidade do emprego no Estado, que foi discutido durante o encerramento do projeto.

No fechamento do projeto, foi apresentado um retrato do setor produtivo capixaba, contendo inúmeras propostas. Entre elas, a ampliação da oferta de oportunidades de qualificação profissional, visando contribuir para a empregabilidade dos trabalhadores capixabas, com melhor distribuição de renda e buscando a sustentabilidade do crescimento econômico através do aumento da oferta de mão de obra e fornecedores qualificados em setores estratégicos.

Desta forma a Ales contribuiu para a busca de soluções da qualificação profissional e da geração de emprego destinada aos capixabas, mantendo em foco o desenvolvimento social e econômico do Estado.

www.al.es.gov.br